

Personalverordnung

(vom 16. Dezember 1998)¹

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1. ¹ Diese Verordnung regelt den Vollzug des Personalgesetzes² für das Personal der Verwaltung und der Rechtspflege.

Zweck,
Geltungs-
bereich,
Begriffe

² In dieser Verordnung werden bezeichnet

- a. als Personal der Verwaltung: das Personal der Zentral- und Bezirksverwaltung, der unselbständigen staatlichen Anstalten sowie die vollamtlichen Mitglieder der Steuerrekurskommissionen und das Personal der Baurekurs- und der Steuerrekurskommissionen,
- b. als Personal der Rechtspflege: das Personal der obersten kantonalen Gerichte, der dem Obergericht angegliederten Gerichte, der Bezirksgerichte und der Notariate,
- c. als Direktion: die Direktionen des Regierungsrates und die Staatskanzlei.

§ 2. ¹ Soweit nicht besondere gesetzliche Vorschriften bestehen, gelten das Personalgesetz² und seine Ausführungsbestimmungen auch für¹⁰

Behörden
im Nebenamt

- a. die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Bezirksräte und der Baurekurskommissionen,
- b. nicht vollamtliche Bezirksrichterinnen und Bezirksrichter sowie Ersatzmitglieder der Bezirksgerichte,
- c. die Mitglieder des Bildungsrats, des Kirchenrats und des Verkehrsrats,
- d. die Mitglieder des Handelsgerichts, die nicht vollamtlichen Mitglieder des Geschworenengerichts, die Mitglieder der Arbeitsgerichte, die Beisitzerinnen und Beisitzer der Mietgerichte sowie die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Landwirtschaftsgerichts,
- e. die nebenamtlichen Mitglieder und Ersatzmitglieder der Steuerrekurskommissionen.

² Die Bestimmungen des Personalgesetzes² über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung sind nicht anwendbar.

³ Das Personalgesetz² und seine Ausführungserlasse gelten ferner für die Mitglieder der Kommissionen des Regierungsrates und seiner Direktionen sowie für Personen mit weiteren nebenamtlichen Aufgaben nach Massgabe der besonderen Verordnungen und Beschlüsse des Regierungsrates.

II. Arbeitsverhältnis

Hoheitliche
Funktionen

§ 3. ¹ Das Schweizer Bürgerrecht ist erforderlich zur Besetzung von Stellen, mit denen unmittelbar oder mittelbar hoheitliche Befugnisse ausgeübt werden.

² Der Regierungsrat, die von ihm ermächtigten Direktionen, die obersten kantonalen Gerichte oder die von diesen bezeichneten Instanzen können im Einzelfall aus triftigen Gründen Ausnahmen vom Erfordernis des Schweizer Bürgerrechts bewilligen.

Anstellungs-
behörde

§ 4. ¹ Anstellungsbehörde für Angestellte der Zentral- und Bezirksverwaltung und der unselbständigen Anstalten ab Lohnklasse 24 ist der Regierungsrat, soweit er diese Zuständigkeit nicht ganz oder teilweise an ihm nachgeordnete Stellen delegiert.

² Der Regierungsrat bestimmt in der Vollzugsverordnung³ die Anstellungsbehörden bis Klasse 23 und deren Befugnisse.

³ Die obersten kantonalen Gerichte regeln im Sinne von Abs. 1 und 2 die Zuständigkeiten für das Personal der Rechtspflege.

Anstellung
durch Vertrag

§ 5. ¹ Die Anstellung mit öffentlichrechtlichem Vertrag ist zulässig für:

- a. persönliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mitglieder des Regierungsrates,
- b. Angestellte, deren Lohn durch Drittmittel finanziert wird,
- c. Lehrlinge nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung.

² Im Übrigen ist die vertragliche Anstellung nur ausnahmsweise und nur für Spezialistenfunktionen zulässig, zu deren Besetzung zwingend vom Personalrecht abgewichen werden muss. Die vertragliche Anstellung bedarf in diesen Fällen der Genehmigung durch die vorgesetzte Direktion oder das zuständige oberste kantonale Gericht.

³ Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte können nach übereinstimmenden Grundsätzen Rahmenbedingungen für die vertragliche Anstellung festlegen.

§ 6. Als Angehörige des höheren Kaders mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten ab dem dritten Dienstjahr gelten Angestellte, deren Stelle in Lohnklasse 21 oder höher eingereiht ist. Höheres Kader, Kündigungsfrist

§ 7. ¹ Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt und beträgt je nach den im Einzelfall massgebenden gesetzlichen Kriterien: Abfindung

- a. bis zum 40. Altersjahr: einen bis sechs Monatslöhne,
- b. vom 41. bis zum 50. Altersjahr: zwei bis 12 Monatslöhne,
- c. ab dem 51. Altersjahr: drei bis 15 Monatslöhne.

² Für das Personal der Verwaltung wird die Abfindung vom Regierungsrat festgelegt. Er kann diese Befugnis für Angestellte bis Lohnklasse 23 seinen Direktionen übertragen.

³ Für das Personal der Rechtspflege wird die Abfindung vom zuständigen obersten kantonalen Gericht oder bis Lohnklasse 23 von der durch dieses ermächtigten Instanz festgesetzt.

⁴ Bei besondern Verhältnissen kann im Einzelfall ausnahmsweise mit Genehmigung des Regierungsrates oder des zuständigen obersten kantonalen Gerichts auch in Fällen gemäss Abs. 1 lit. a und b eine Abfindung von höchstens 15 Monatslöhnen zugesprochen werden.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Lohn

§ 8. ¹ Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte legen in der Vollzugsverordnung³ den Einreichungsplan fest. Dieser enthält die Richtpositionen, die nach 29 Lohnklassen geordnet sind. Einreichungsplan

² Die Richtpositionen werden gemäss dem Verfahren der «Vereinfachten Funktionsanalyse» eingereiht. Massgebend sind die vorausgesetzte Ausbildung und Erfahrung, die mit der Stelle verbundenen geistigen Anforderungen, die Verantwortung, die psychischen und körperlichen Anforderungen und Belastungen, die Beanspruchung der Sinnesorgane und die besondern äussern Arbeitsbedingungen, denen die Inhaberin oder der Inhaber der Stelle ausgesetzt ist.

§ 9. Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte beschreiben, soweit erforderlich, die Richtpositionen und die Voraussetzungen für die Zuordnung einer Stelle. Die Umschreibungen werden nach Funktionsbereichen gegliedert. Umschreibung der Richtpositionen

Einreihung
der Stellen

§ 10. ¹ Jede Stelle wird gemäss dem Einreihungsplan und den Richtpositionsumschreibungen entsprechend ihren Anforderungen in der Regel in nur eine Lohnklasse eingereiht. Diese gilt als Einreihungsklasse.

² Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte reihen die Stellen ab Lohnklasse 24 ein sowie neugeschaffene Stellen, für die der Einreihungsplan keine Richtposition vorsieht. Sie bestimmen die Zuständigkeit zur Einreihung bis Lohnklasse 23.

³ In Fällen, in denen sich eine Stelle aufgrund der Richtpositionsumschreibungen und weiterer Unterlagen nicht zuordnen lässt, wird diese von der Direktion zusammen mit dem Personalamt oder vom zuständigen obersten kantonalen Gericht, auf dessen Wunsch mit Unterstützung des Personalamtes, im Verfahren gemäss § 8 Abs. 2 bewertet.

Lohn als
Vergütung
für die gesamte
Tätigkeit

§ 11. ¹ Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte amtliche Tätigkeit. Für Protokollführung, Augenscheine, Inspektionen und ähnliche dienstliche Verrichtungen werden keine besonderen Vergütungen geleistet.

² Vorbehalten bleibt der Ersatz der dienstlichen Auslagen gemäss der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz³.

³ Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen an den Staat.

Auszahlung
des Jahreslohnes

§ 12. ¹ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.

² Die Vollzugsverordnung³ regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn entrichtet wird.

Lohnklassen
und Stufen

§ 13. ¹ Für jede Lohnklasse bestehen ein Minimum, ein erstes und ein zweites Maximum. Das erste Maximum beträgt rund 128% des Minimums, das zweite rund 146%.

² In jeder Lohnklasse bestehen acht Erfahrungsstufen bis zum ersten Maximum und sechs Leistungsstufen bis zum zweiten Maximum. In der Lohnklasse 28 bestehen fünf, in der Lohnklasse 29 vier Leistungsstufen.

³ Dem Minimum der Lohnklassen sind zwei Anlaufstufen vorangestellt, die rund 7 bzw. 3,5% unterhalb des Minimums der betreffenden Lohnklasse liegen.

⁴ Das Minimum sowie das erste und zweite Maximum jeder Klasse sind im Anhang dieser Verordnung festgelegt; im Übrigen bestimmt der Regierungsrat die Beträge der einzelnen Stufen in der Vollzugsverordnung³.

§ 14. ¹ Für Stellen bis zur Einreihungsklasse 27 gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplans als erste und zweite Leistungsklasse. Leistungs-
klassen

² Für die Einreihungsklasse 28 besteht eine Leistungsklasse, für die Einreihungsklasse 29 keine.

§ 15. ¹ Der Anfangslohn wird in der Regel in den Erfahrungsstufen der Einreihungsklasse festgesetzt. Anfangslohn,
Anlaufstufen

² Bei der Festsetzung werden namentlich Erfahrungen in früherer Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt. Erfahrungen in Haus-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit werden angemessen berücksichtigt.

³ Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn die oder der Angestellte

- a. die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt,
- b. eine besonders intensive Einarbeitung benötigt,
- c. die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.

⁴ Wird der Lohn in den Anlaufstufen festgesetzt, ist er innert dreier Jahre in die Erfahrungsstufen zu führen. Der Aufstieg innerhalb der Anlaufstufen sowie aus denselben in die Erfahrungsstufen ist auf Beginn eines Monats zulässig.

§ 16. ¹ Für Angestellte in den Erfahrungsstufen, die mindestens mit «Gut» qualifiziert werden, wird der Lohn jeweils auf Beginn des Kalenderjahres um die nächste Erfahrungsstufe erhöht. Vorbehalten bleiben Einschränkungen gemäss § 21 Abs. 1 und 3. Stufenaufstieg
zum ersten
Maximum der
Einreihungs-
klasse

² Bei einer Qualifikation «Genügend» oder schlechter wird der Aufstieg unterbrochen.

§ 17. ¹ Angestellte in den Erfahrungsstufen, die mit «Sehr gut» oder «Vorzüglich» qualifiziert werden, können um bis zu drei Erfahrungsstufen pro Kalenderjahr bis zum ersten Maximum befördert werden. Beförderung
a. Einreihungs-
klasse

² Ist der Aufstieg nach § 16 gestützt auf § 21 ausgesetzt, ist mit der Qualifikation «Gut» die Beförderung um eine Stufe zulässig.

³ Angestellte, die in Erfahrungsstufe sechs oder höher eingestuft sind und mit «Sehr gut» oder «Vorzüglich» qualifiziert werden, können aus den Erfahrungs- in die Leistungsstufen befördert werden.

⁴ Angestellte in den Leistungsstufen, die mit «Sehr gut» oder «Vorzüglich» qualifiziert werden, können um bis zu zwei Leistungsstufen pro Kalenderjahr bis zum zweiten Maximum befördert werden.

b. Leistungs-
klassen

§ 18. ¹ Angestellte, die in Erfahrungsstufe sechs der Einreihungsklasse oder höher eingestuft sind und mit «Vorzüglich» qualifiziert werden, können in eine Leistungsklasse befördert werden.

² Bei der Beförderung wird der Lohn in der Regel um mindestens eine Leistungsstufe der neuen Klasse erhöht.

³ Angestellte in den Leistungsklassen, die mit «Vorzüglich» qualifiziert werden, können in sinngemässer Anwendung von § 17 bis zum zweiten Maximum der Leistungsklasse befördert werden.

Rückstufung

§ 19. ¹ Angestellte in der Einreihungsklasse können in eine tiefere Stufe derselben zurückversetzt werden, wenn sie in den Erfahrungsstufen mit «Ungenügend» oder in den Leistungsstufen höchstens noch mit «Genügend» qualifiziert werden.

² Angestellte in den Leistungsklassen können um eine bis zwei Stufen oder in die nächsttiefere Leistungsklasse oder, bei Einreihung in der ersten Leistungsklasse, in die Einreihungsklasse zurückversetzt werden, wenn sie höchstens noch mit «Gut» qualifiziert werden.

³ Eine Rückstufung gemäss Abs. 1 und 2 setzt zwei entsprechende Mitarbeiterbeurteilungen voraus. Bei der ersten Mitarbeiterbeurteilung ist eine Bewährungsfrist von drei bis sechs Monaten anzusetzen und die Rückstufung anzudrohen. Führt die zweite Mitarbeiterbeurteilung zu einem Rückstufungsantrag, ist die oder der Angestellte zur Stellungnahme einzuladen. Die Stellungnahme wird der entscheidenden Instanz mit den Akten vorgelegt.

⁴ Eine zweite Rückstufung kann frühestens ein Jahr nach der ersten Rückstufung erfolgen. Es ist eine Mitarbeiterbeurteilung durchzuführen und wiederum eine Bewährungsfrist nach Abs. 3 anzusetzen.

Mitarbeiter-
beurteilung

§ 20. ¹ Stufenaufstieg, Beförderungen und Rückstufungen setzen eine Mitarbeiterbeurteilung mit den gemäss §§ 16 bis 19 verlangten Qualifikationen voraus.

² Die Vollzugsverordnung³ regelt das Nähere.

Ergänzende
Bestimmungen
und Sonder-
regelungen

§ 21. ¹ Stufenaufstieg und Beförderungen sind nur im Rahmen der bewilligten Kredite und Quoten zulässig.

² Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte regeln übereinstimmend weitere Einzelheiten über die Beförderungen, namentlich Bestandesquoten in den Leistungsklassen, Wartefristen sowie besondere Verhältnisse.

³ Der Regierungsrat kann, wenn der gesetzlich vorgeschriebene mittelfristige Ausgleich der Laufenden Rechnung dies gebietet, ausnahmsweise und befristet für alle Angestellten Stufenaufstieg und Beförderungen aufschieben oder ganz aussetzen.

§ 22. Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen. Der Regierungsrat setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.

Naturalleistungen

§ 23. Sofern die Aufgaben von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen erfordern, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.

Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen

§ 24. Angestellte dürfen Lohnforderungen nicht abtreten oder verpfänden, ausser zur Erfüllung familienrechtlicher Verpflichtungen.

Abtretung von Lohnansprüchen

B. Lohnzulagen, Anerkennung besonderer Leistungen, Dienstaltersgeschenk

§ 25. Die Anstellungsbehörde gewährt Angestellten, denen während mindestens zwei Monaten eine ausserordentliche Stellvertretung übertragen ist, eine Zulage im Ausmass von höchstens der Lohndifferenz, wenn ein Unterschied von mindestens zwei Lohnklassen in der Einreihung besteht.

Ausserordentliche Stellvertretung

§ 26. ¹ Die Anstellungsbehörde kann Angestellten für besondere Dienstleistungen, die sich nicht aus der Stellenbeschreibung ergeben, Lohnzulagen gewähren.

Besondere Dienstleistungen, Funktionszulage, Einmalzulagen und Anreize

² In besondern Fällen kann der Stellenplan eine ständige Funktionszulage für sich aus der Stellenbeschreibung ergebende Aufgaben vorsehen, wenn diese durch die bestehende Einreihung nicht hinreichend abgedeckt sind, eine Höhereinreihung aber nicht gerechtfertigt ist. Solche Zulagen sind nach den Bestimmungen zum Einreihungsverfahren zu begründen und zu bemessen.

³ Besondere Leistungen können durch einmalige Zulagen oder andere Anreize, wie zusätzliche Frei-Tage oder Naturalien, belohnt werden. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.

⁴ Der Regierungsrat regelt die Ausrichtung von einmaligen Zulagen an das Personal, die über Rücklagen finanziert werden.

Gewinnung
oder Erhaltung
vorzüglicher
Angestellter

§ 27. Die Anstellungsbehörde kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes bis auf einen Viertel über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.

Dienstalters-
geschenk

§ 28.⁷ ¹ Für treue Tätigkeit im Staatsdienst wird den Angestellten nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Jahren je 15 Arbeitstage besoldeter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt. Nach Vollendung von 25 Jahren beträgt der Urlaub 22, nach Vollendung von 40 Jahren 30 Arbeitstage.

² Auf Wunsch der oder des Angestellten, oder wenn die betrieblichen Verhältnisse den Urlaub nicht zulassen, wird das Dienstaltersgeschenk ausbezahlt.

³ Ein Anteil des nächstfälligen Dienstaltersgeschenks wird gewährt, wenn bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses mindestens 21 Jahre im Staatsdienst zurückgelegt sind und bis zur Fälligkeit des nächsten Dienstaltersgeschenks nicht mehr als vier Dienstjahre fehlen.

⁴ Der Anteil wird nicht ausgerichtet:

- a. wenn das Arbeitsverhältnis durch den Staat gekündigt und die Beendigung durch die Angestellte oder den Angestellten verschuldet ist,
- b. wenn das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen aufgelöst wird und die Beendigung durch die Angestellte oder den Angestellten verschuldet ist,
- c. bei einer Kündigung durch die Angestellte oder den Angestellten, bei Verzicht auf Wiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer, bei Entlassung auf eigenes Gesuch bei gewählten Angestellten; handelt es sich um einen Altersrücktritt im Sinne der Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal, wird der Anteil ausgerichtet.
- d. im Todesfall.

C. Verwaltungs- und Gerichtsbehörden im Nebenamt

1. Behörden mit Teil-Jahreslöhnen

Grundsatz,
Beschäftigungs-
grad, Geschäfts-
last

§ 29. ¹ Die in diesem Abschnitt aufgeführten Mitglieder von nebenamtlichen Behörden erhalten nach Massgabe ihres Beschäftigungsgrads einen Teil-Jahreslohn gemäss erster bis dritter Leistungsstufe der jeweiligen Lohnklasse.

² Für Richterinnen und Richter im Nebenamt gelten die §§ 14 bis 20.

³ Der Regierungsrat und das Obergericht legen den Beschäftigungsgrad in der Regel auf Beginn der Amtsdauer, bei Bedarf auch während derselben, auf der Grundlage der Geschäftslast der betreffenden Behörde fest.

§ 30. Die Mitglieder der Bezirksräte und die nicht vollamtlichen Mitglieder der Bezirksgerichte werden gemäss Lohnklasse 23 besoldet. Bezirksbehörden

§ 31. Die Mitglieder der Baurekurskommissionen werden gemäss Lohnklasse 23, die Präsidentinnen und Präsidenten gemäss Lohnklasse 24 besoldet. Der Regierungsrat legt die Höhe der besonderen Entschädigungen für Referententätigkeit, Teilnahme an Augen-scheinen und schriftliche Fachberichte fest. Baurekurskommissionen

§ 32. ¹ Die Mitglieder des Bildungsrats, des Kirchenrats und des Verkehrsrats werden gemäss Lohnklasse 24 besoldet. Bildungsrat, Kirchenrat, Verkehrsrat

² Für jede Sitzung wird ihnen ausserdem das gleiche Taggeld wie den Mitgliedern der Kommissionen des Kantonsrates ausgerichtet, ausgenommen die Vertreterinnen oder Vertreter des Kantons im Verkehrsrat.

2. Taggelder und weitere Vergütungen

§ 33. Die Mitglieder nebenamtlicher Behörden gemäss §§ 34 und 35 sowie 37 bis 39 erhalten Taggelder gemäss dem Minimum der jeweiligen Lohnklasse. Diese gelten für eine ganztägige Beanspruchung und schliessen den Anteil für Ferien und Frei-Tage sowie, soweit nichts anderes bestimmt ist, den Aufwand für Vorbereitungen mit ein. Für Beanspruchungen von weniger als einem Tag wird die Vergütung anteilmässig ausgerichtet. Grundsatz

§ 34. ¹ Ersatzmitglieder der Bezirksräte erhalten ein Taggeld gemäss Lohnklasse 23. Für die Vorbereitung einer Halbtagssitzung steht ihnen zusätzlich ein ganzes, für die Vorbereitung einer Ganztags-sitzung ein doppeltes Taggeld zu. Ersatzmitglieder von Bezirksbehörden

² Ersatzmitglieder der Bezirksgerichte erhalten ein Taggeld gemäss Lohnklasse 24. Die Präsidentin oder der Präsident des Bezirksgerichts kann für Referate oder die Beteiligung an der Prozessleitung nach Massgabe der geleisteten Arbeit zusätzlich ganze oder halbe Taggelder gewähren.

Ersatzmitglieder
der Baurekurs-
kommissionen

§ 35. Ersatzmitglieder der Baurekurskommissionen erhalten ein Taggeld gemäss Lohnklasse 23. Für die Vorbereitung einer Halbtagsitzung steht ihnen zusätzlich ein halbes, für die Vorbereitung einer Ganztagsitzung ein ganzes Taggeld zu. Für Referententätigkeit, Augenscheine und Fachberichte werden zusätzlich die besondern Vergütungen nach § 31 ausgerichtet.

§ 36.⁸

§ 37.¹¹

Handelsgericht,
Geschworenengericht

§ 38. ¹ Handelsrichterinnen und Handelsrichter erhalten, die Vorbereitung eingeschlossen, ein Taggeld gemäss Lohnklasse 25.

² Das Obergericht bestimmt für die Handelsrichterinnen und Handelsrichter die Vergütung für die Vorbereitung einer in der Folge nicht stattfindenden Sitzung und für die Mitwirkung bei Zirkularbeschlüssen. Für ausserordentliche Bemühungen kann die oder der Vorsitzende eine angemessene Zulage bewilligen.

³ Nicht vollamtliche Mitglieder des Geschworenengerichts und die Geschworenen erhalten ein Taggeld gemäss Lohnklasse 23.

Arbeits- und
Mietgerichte,
Schlichtungs-
behörden,
Landwirtschaftsgericht

§ 39. ¹ Mitglieder der Arbeitsgerichte, Beisitzerinnen und Beisitzer der Mietgerichte sowie die Mitglieder der Paritätischen Schlichtungsbehörden in Miet- und Pachtsachen erhalten ein Taggeld gemäss Lohnklasse 23.

² Die Mitglieder der Paritätischen Schlichtungsstelle für Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben erhalten ein Taggeld gemäss Lohnklasse 23. Für die Vorsitzende oder den Vorsitzenden und für deren Stellvertretung gelten die Ansätze für Ersatzmitglieder der Bezirksgerichte; für die Beanspruchung ausserhalb von Sitzungen werden nach Massgabe der geleisteten Arbeit zusätzliche halbe oder ganze Taggelder ausgerichtet.

³ Den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des Landwirtschaftsgerichts wird ein Taggeld gemäss Lohnklasse 25 ausgerichtet. Die Präsidentin oder der Präsident und deren Stellvertretung erhalten für jede Sitzung ein Taggeld gemäss Lohnklasse 26.

⁴ Das Taggeld einer Juristischen Sekretärin oder eines Juristischen Sekretärs des Landwirtschaftsgerichts bemisst sich nach Lohnklasse 18. Für die Beanspruchung ausserhalb von Sitzungen erhalten die Präsidentin oder der Präsident, deren Stellvertretung und die Juristische Sekretärin oder der Juristische Sekretär eine Stundenvergütung, die das Obergericht festlegt.

⁵ Das Landwirtschaftsgericht kann für die Führung seiner Kanzlei Vergütungen ausrichten.

§ 40. Den in §§ 34 und 35 sowie 37 bis 39 dieser Verordnung genannten Behördemitgliedern steht der Ersatz der Fahrauslagen vom Wohnort zum Arbeitsort gemäss den Regelungen betreffend den Ersatz der dienstlichen Auslagen zu.

Ersatz der
Fahrauslagen

§ 41. ¹ Der Regierungsrat regelt die Taggelder und die weiteren Vergütungen für die Kommissionen seiner Direktionen. Der Vorbereitungsaufwand kann in besondern Fällen separat vergütet werden.

Kommissionen,
weitere Tag-
gelder und
Vergütungen

² Angestellte haben für die Mitwirkung in Kommissionen gemäss Abs. 1 keinen Anspruch auf eine Vergütung, sofern die Mitwirkung zu ihrem Aufgabenkreis gehört oder während der Arbeitszeit erfolgt. Die von Dritten ausgerichteten festen Vergütungen für die Abordnungen als Vertreterin oder Vertreter des Regierungsrates oder von Direktionen fallen in die Staatskasse.

³ Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte regeln für ihren Zuständigkeitsbereich die Taggelder und Vergütungen weiterer nebenamtlich beschäftigter Behördemitglieder sowie die Vergütung für andere nebenamtlich ausgeübte Funktionen.

D. Teuerungszulagen, Familienzulagen¹⁰

1. Teuerungszulagen

§ 42. ¹ Der Regierungsrat setzt jeweils gemäss dem Zürcher Index vom November die Teuerungszulage auf den 1. Januar des folgenden Jahres fest. Er berücksichtigt dabei angemessen die Situation des kantonalen Finanzhaushalts sowie das wirtschaftliche Umfeld.

Grundsatz
und Vollzug

² Die Teuerungszulage wird in den Grundlohn eingebaut.

³ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.

2. Familienzulagen¹⁰

§ 43.¹⁰ Der Anspruch auf Familienzulagen richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen vom 24. März 2006⁵ und dem hierzu erlassenen kantonalen Einführungsrecht⁴.

Massgebendes
Recht

§ 44.¹¹

E. Mitsprache

Mitsprache
der Personal-
verbände

§ 45. ¹ Die Vereinigten Personalverbände sind die ständigen Verhandlungspartner des Regierungsrates in personalpolitischen Fragen.

² Die Federführung für die Verhandlungen nach Abs. 1 obliegt der Finanzdirektion.

³ Die Vereinigten Personalverbände werden vor dem Erlass oder der Änderung von Bestimmungen des Personalrechts zur Vernehmlassung eingeladen.

⁴ Personalverbände, die nicht den Vereinigten Personalverbänden angehören, werden vor Änderungen des Personalgesetzes², der Personalverordnung, der Spezialverordnungen und der Vollzugsverordnung³ von der Fachdirektion zur Vernehmlassung eingeladen, sofern sie

- a. eigene Rechtspersönlichkeit und Statuten haben und
- b. wesentliche Teile des Personals oder einer Personalgruppe vertreten, die von der Änderung betroffen sind.

Personal-
ausschüsse
a. Einsetzung,
Allgemeines

§ 46. ¹ In Ämtern mit wenigstens 30 Angestellten wird ein Personalausschuss eingesetzt, sofern dies von mindestens einem Drittel des Personals schriftlich verlangt wird. In Ämtern mit 200 oder mehr Mitarbeitenden können mehrere Personalausschüsse zur Behandlung von Fragen gebildet werden, die lediglich die einzelnen Unterabteilungen betreffen.

² Der Personalausschuss umfasst mindestens drei und höchstens 13 Mitglieder und gleich viele Ersatzmitglieder.

³ In Ämtern mit hohem Organisationsgrad in einem Berufsverband werden die Aufgaben der Personalausschüsse vom entsprechenden Berufsverband wahrgenommen.

b. Aufgaben und
Befugnisse

§ 47. ¹ Die Personalausschüsse wahren die Interessen des von ihnen vertretenen Personals in betrieblichen und organisatorischen Fragen, ausgenommen in Angelegenheiten persönlicher Natur, wie Anstellung, Einreihung, Beförderung, Versetzung oder Entlassung. Sie fördern die Zusammenarbeit zwischen der Leitung des Amtes und dem Personal.

² Die Personalausschüsse haben insbesondere folgende Befugnisse:

- a. Stellungnahme zu Fragen der Organisation, des Arbeitsablaufs und der Arbeitszeitregelung, soweit das Amt zu deren Gestaltung zuständig ist,
- b. Stellungnahmen zu Rationalisierungsmassnahmen sowie zu technischen und betrieblichen Neuerungen,

- c. Stellungnahmen zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung,
- d. Stellungnahmen zur Verpflegung sowie zu Sozial- und Freizeiteinrichtungen,
- e. Stellungnahmen zu Fragen, die ihnen von der Amtsleitung unterbreitet werden,
- f. Wahrnehmung der besondern Mitwirkungsrechte gemäss § 51,
- g. Mitwirkung bei der Organisation von Personalanlässen,
- h. Unterbreitung von Vorschlägen aller Art.

³ Das Recht auf Vernehmlassung zu allgemeinen personalpolitischen Fragen und Änderungen des Personalrechts bleibt gemäss § 45 grundsätzlich den Personalverbänden vorbehalten. Den Personalausschüssen steht das Recht auf Vernehmlassung zu Änderungen von personalrechtlichen Bestimmungen zu, die spezifisch die von ihnen vertretenen Bereiche oder Berufsgruppen betreffen, jedoch nur soweit und innert derselben Frist, innert welcher auch die Amtsleitung ein Vernehmlassungsrecht hat.

⁴ Die Personalausschüsse informieren das von ihnen vertretene Personal über wichtige Angelegenheiten und mindestens einmal jährlich über ihre Tätigkeit.

§ 48. ¹ Die Amtsdauer der Personalausschüsse beträgt vier Jahre. c. Wahl
Sie entspricht, je nach organisatorischer Eingliederung des Amtes, der Amtsdauer des Regierungsrates oder der Bezirksbehörden.

² Wahlberechtigt sind alle Angestellten des Amtes nach Ablauf der Probezeit. Wählbar sind alle Wahlberechtigten mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 50%.

³ Die Durchführung der Wahl obliegt einem Wahlausschuss mit drei bis fünf Mitgliedern, von denen eines von der Amtsleitung, die weitem vom Personalausschuss bestimmt werden.

⁴ Die Wahl erfolgt schriftlich und geheim. Die Personalausschüsse konstituieren sich selbst.

§ 49. ¹ Der Personalausschuss wird von der oder dem Vorsitzenden nach Bedarf zu einer Sitzung einberufen. Eine Sitzung muss ferner d. Sitzungen
stattfinden, wenn ein Drittel der Mitglieder oder die Amtsleitung es verlangt.

² Der Personalausschuss ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner Mitglieder anwesend ist. Wahlen und Abstimmungen erfolgen offen, wobei das einfache Mehr entscheidet. Bei Stimmengleichheit steht der oder dem Vorsitzenden der Stichentscheid zu.

³ Über die Sitzungen wird ein Beschlussprotokoll geführt. Dieses wird der Amtsleitung zugestellt.

⁴ Die Amtsleitung ist berechtigt, ihre Anliegen vor dem Personalausschuss zu vertreten. Der Personalausschuss kann eine Vertretung der Personalverbände mit beratender Stimme zur Sitzung beiziehen.

e. Ergänzende Bestimmungen

§ 50. Die Direktionen erlassen für die Personalausschüsse in ihrem Bereich soweit erforderlich ergänzende Bestimmungen, insbesondere hinsichtlich der Grösse und Zusammensetzung sowie des Wahlverfahrens.

Besondere Informations- und Mitwirkungsrechte

§ 51. ¹ Die besonderen Mitwirkungsrechte des Personals und der Personalausschüsse in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, bei der Auslagerung oder beim Übergang von Ämtern sowie bei der Schliessung von Ämtern oder Teilen davon richten sich nach dem Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben.

² Die Personalverbände und Personalausschüsse haben das Recht, in der Nähe aller Eingänge zu den Verwaltungs- und Betriebsgebäuden Anschlagbretter für ihre Informationen und Flugblätter anzubringen.

Verbot der Benachteiligung

§ 52. ¹ Die für die Ausübung des Rechts auf Mitsprache und Mitwirkung erforderliche Zeit gilt für Mitglieder von anerkannten Personalverbänden sowie für Mitglieder von Personalausschüssen als Arbeitszeit.

² Die Mitglieder von Personalverbänden und Personalausschüssen dürfen wegen der ordnungsgemässen Ausübung des Rechts auf Mitsprache und Mitwirkung weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

IV. Schlussbestimmungen

Inkrafttreten, Aufhebung früheren Rechts

§ 53. ¹ Diese Verordnung tritt nach Genehmigung durch den Kantonsrat⁶ am 1. Juli 1999 in Kraft.

² Auf den gleichen Zeitpunkt wird die Verordnung über das Dienstverhältnis der Beamten der Verwaltung und der Rechtspflege vom 15. Mai 1991 aufgehoben.

Übergangsbestimmung zur Änderung vom 5. Mai 2004 ([OS 59, 351](#))

Anwartschaften auf anteilmässige Auszahlung des Dienstaltersgeschenkes gemäss dem bisherigen § 47 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnungsänderung bereits entstanden, bleiben bestehen.

¹ [OS 55, 196](#).

² [LS 177.10](#).

³ [LS 177.111](#).

⁴ [LS 836.1](#), [LS 836.11](#).

⁵ [SR 836.2](#).

⁶ Genehmigt am 22. März 1999.

⁷ Fassung gemäss RRB vom 5. Mai 2004 ([OS 59, 351](#)). In Kraft seit 1. Januar 2005.

⁸ Aufgehoben durch RRB vom 5. Mai 2004 ([OS 59, 351](#)). In Kraft seit 1. Januar 2005.

⁹ Fassung gemäss RRB vom 3. Dezember 2008 ([OS 63, 665](#); [ABI 2008, 2285](#)). In Kraft seit 1. Januar 2009.

¹⁰ Fassung gemäss RRB vom 11. Februar 2009 ([OS 64, 270](#); [ABI 2009, 339](#)). In Kraft seit 1. Januar 2009.

¹¹ Aufgehoben durch RRB vom 11. Februar 2009 ([OS 64, 270](#); [ABI 2009, 339](#)). In Kraft seit 1. Januar 2009.

Anhang⁹**Beträge des Minimums sowie des 1. und 2. Maximums der Lohnklassen**

Lohnklasse	Minimum (ES 0)	1. Maximum (ES 8)	2. Maximum (LS 6)
1	45 462	57 747	65 643
2	46 056	58 508	66 514
3	46 809	59 474	67 617
4	47 741	60 668	68 974
5	48 867	62 109	70 620
6	50 208	63 827	72 579
7	51 781	65 842	74 878
8	53 613	68 179	77 544
9	55 714	70 869	80 615
10	58 106	73 936	84 111
11	60 820	77 409	88 071
12	63 871	81 313	92 529
13	67 284	85 684	96 722
14	71 082	90 544	102 266
15	75 289	95 138	108 407
16	79 927	101 077	114 393
17	85 024	107 601	121 833
18	90 601	113 955	129 980
19	95 903	121 747	138 867
20	102 528	130 226	148 539
21	109 711	139 421	159 027
22	116 698	149 373	170 378
23	125 089	160 113	182 630
24	134 126	171 679	195 821
25	143 834	184 108	209 996
26	154 246	197 435	225 196
27	165 388	211 700	241 467
28	177 297	226 938	253 532*
29	189 993	243 192	265 990**

* In Lohnklasse 28 entspricht das 2. Maximum der LS 5.

** In Lohnklasse 29 entspricht das 2. Maximum der LS 4.