

Personalverordnung (PVO)²²

(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 bezeichnet¹⁷

- a.²² als Personal der Verwaltung: das Personal der Zentral- und Bezirksverwaltung und der unselbstständigen kantonalen Anstalten,
- b. als Personal der Rechtspflege: das Personal der obersten kantonalen Gerichte, der dem Obergericht angegliederten Gerichte, der Bezirksgerichte, des Baurekursgerichts, des Steuerrekursgerichts und der Notariate,
- c. als Direktion: die Direktionen des Regierungsrates und die Staatskanzlei.

§ 2. ¹ Soweit keine besonderen gesetzlichen Vorschriften bestehen, gelten das Personalgesetz² und seine Ausführungsbestimmungen auch für¹⁷

Behörden
im Nebenamt

- a. die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Bezirksräte,
- b. nicht vollamtliche Bezirksrichterinnen und Bezirksrichter sowie Ersatzmitglieder der Bezirksgerichte,
- c.^{17, 18} die Mitglieder des Verkehrsrates,
- d.²² die Mitglieder des Handelsgerichts sowie die Beisitzenden der Arbeitsgerichte und der Mietgerichte,
- e. die Ersatzmitglieder des Steuerrekursgerichts und die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Baurekursgerichts.

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. ArbeitsverhältnisHoheitliche
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 öffentlich-rechtlichem Vertrag ist zulässig für:²

- a. persönliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mitglieder des Regierungsrates,
- b. Angestellte, deren Lohn durch Drittmittel finanziert wird,
- c. Lernende nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung⁶.

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.

Höheres Kader,
Kündigungsfrist

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

Abfindung

§ 7.²⁷ ¹ Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt. Sie darf nicht mehr Monatslöhne betragen als Monate bis zur Erreichung der Altersgrenze gemäss § 24 c Abs. 1 des Personalgesetzes² verbleiben.

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.

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 umschreiben, soweit erforderlich, die Richtpositionen und die Voraussetzungen für die Zuordnung einer Stelle. Die Umschreibungen werden nach Funktionsbereichen gegliedert. Umschreibung der Richtpositionen

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

² Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte reihen die Stellen ab Lohnklasse 24 ein sowie neugeschaffene Stellen, für die der Einreichungsplan 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 besondern 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 Kanton.²²

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 Lohnstufen

§ 13.¹⁶ ¹ Für jede Lohnklasse besteht ein Minimum und ein Maximum. Das Maximum beträgt rund 146% des Minimums.

² Jede Lohnklasse besteht aus 29 Lohnstufen. In der Lohnklasse 28 bestehen 27, in der Lohnklasse 29 bestehen 25 Lohnstufen.

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 Maximum jeder Klasse sind im Anhang dieser Verordnung festgelegt; im Übrigen bestimmt der Regierungsrat die Beträge der einzelnen Lohnstufen in der Vollzugsverordnung³.

Leistungs-
klassen

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

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

Anfangslohn,
Anlaufstufen

§ 15. ¹ Der Anfangslohn wird in der Regel in den Lohnstufen 1–17 der Einreihungsklasse festgesetzt.¹⁶

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 Lohnstufen zu führen. Der Aufstieg innerhalb der Anlaufstufen und aus diesen heraus ist auf Beginn eines Monats zulässig.¹⁶

§ 16.¹⁶ ¹ Die durchschnittliche Lohnentwicklung orientiert sich grundsätzlich an jener von Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich. Die Situation des kantonalen Finanzhaushalts wird dabei angemessen berücksichtigt.

Lohn-
entwicklung

² Der Lohn kann sich aufgrund einer Individuellen Lohnerhöhung, eines Ausgleichs der Jahresteuern oder einer Reallohnerhöhung entwickeln.

§ 17.²⁰ ¹ Angestellten mit der Qualifikation «Gut» kann pro Kalenderjahr eine Individuelle Lohnerhöhung um bis zwei Lohnstufen bis zum Maximum der Einreihungsklasse gewährt werden.

Individuelle
Lohn-
erhöhungen
a. Einreihungs-
klasse

² Angestellten, die mit mindestens «Sehr gut» qualifiziert werden, kann pro Kalenderjahr eine Individuelle Lohnerhöhung um bis fünf Lohnstufen bis zum Maximum der Einreihungsklasse gewährt werden.

§ 18.¹⁶ ¹ Angestellten in Lohnstufe 25 oder höher der Einreihungsklasse, die mindestens mit «Sehr gut» qualifiziert werden, kann eine Individuelle Lohnerhöhung in die erste Leistungsklasse gewährt werden.

b. Leistungs-
klassen

² Angestellten in Lohnstufe 25 oder höher der ersten Leistungsklasse, die mit «Vorzüglich» qualifiziert werden, kann eine Individuelle Lohnerhöhung in die zweite Leistungsklasse gewährt werden.

³ Der Regierungsrat regelt die Lohnentwicklung bei der Überführung in die neue Klasse.

⁴ Angestellten in der ersten Leistungsklasse, die mit mindestens «Sehr gut» qualifiziert werden, und Angestellten in der zweiten Leistungsklasse, die mit «Vorzüglich» qualifiziert werden, kann pro Kalenderjahr eine Individuelle Lohnerhöhung um bis fünf Lohnstufen gewährt werden.²⁰

Rückstufung	§ 19.²⁷ ¹ Die Anstellungsbehörde kann Angestellte aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens zurückversetzen: a. in der Einreihungsklasse um bis zu zwei Lohnstufen, b. in den Leistungsklassen um bis zu vier Lohnstufen oder im entsprechenden Umfang in die jeweils tiefere Klasse. ² Vorausgesetzt ist eine schriftliche Mahnung. Diese wird verbunden mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten. ³ Eine zweite Rückstufung kann frühestens ein Jahr nach der ersten Rückstufung erfolgen.
Förderung der Gleichstellung	§ 19 a.¹⁵ ¹ Bei Individuellen Lohnerhöhungen ist darauf zu achten, dass bei gleicher Leistung das Verhältnis zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Angestellten in den unteren, mittleren und oberen Lohnklassen ausgewogen ist. ² Das Personalamt berichtet dem Regierungsrat jährlich, inwieweit diese Vorgaben eingehalten werden. Bei Bedarf trifft dieser Massnahmen.
Mitarbeiterbeurteilung	§ 20. ¹ Individuelle Lohnerhöhungen setzen eine Mitarbeiterbeurteilung mit den gemäss §§ 17 und 18 verlangten Qualifikationen voraus.²⁷ ² Die Vollzugsverordnung³ regelt das Nähere.
Ergänzende Bestimmungen und Sonderregelungen	§ 21.¹⁶ ¹ Individuelle Lohnerhöhungen sind nur im Rahmen der bewilligten Kredite und Quoten zulässig. ² Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte regeln übereinstimmend weitere Einzelheiten über die Individuellen Lohnerhöhungen, namentlich Bestandesquoten in den Leistungsklassen, Wartefristen sowie besondere Verhältnisse.
Naturalleistungen	§ 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.
Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen	§ 23. Sofern die Aufgaben von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen erfordern, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.
Abtretung von Lohnansprüchen	§ 24. Angestellte dürfen Lohnforderungen nicht abtreten oder verpfänden, ausser zur Erfüllung familienrechtlicher Verpflichtungen.

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 Einmalzulagen oder andere Anreize, wie durch zusätzliche Frei-Tage oder Naturalien, belohnt werden. Einmalzulagen sind zu budgetieren. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.¹⁶

⁴ Einmalzulagen sind nur im Rahmen der bewilligten Kredite und Quoten zulässig.¹⁶

§ 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.

Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter

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

Dienstaltersgeschenk

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 Dienst des Kantons 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 Kanton 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 Ablauf der Amtsdauer, bei Entlassung auf eigenes Gesuch bei gewählten Angestellten; handelt es sich um einen Altersrücktritt im Sinne von § 24 a des Personalgesetzes², 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 Lohnstufen 19–23 der jeweiligen Lohnklasse.¹⁶

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

³ Der Regierungsrat, das Obergericht und der Kantonsrat legen den Beschäftigungsgrad in der Regel auf Beginn der Amtsdauer, bei Bedarf auch während derselben, auf der Grundlage der Geschäftslast der betreffenden Behörde fest.¹⁷

Bezirks-
behörden

§ 30.²² Die Mitglieder der Bezirksräte und die nicht vollamtlichen Mitglieder der Bezirksgerichte werden gemäss Lohnklasse 23 entlohnt.

Baurekurs-
gericht

§ 31.¹⁷ ¹ Die Mitglieder des Baurekursgerichts werden gemäss Lohnklasse 23, die Abteilungspräsidentinnen und Abteilungspräsidenten gemäss Lohnklasse 24 entlohnt.

² Das Verwaltungsgericht legt die Höhe der besonderen Entschädigungen für Referententätigkeit, Teilnahme an Augenscheinen, schriftliche Fachberichte und für weitere besondere Leistungen sowie die jährlichen Zulagen für die Gerichtspräsidentin oder den Gerichtspräsidenten und die Gerichtsvizepräsidentin oder den Gerichtsvizepräsidenten fest.

§ 32. ¹ Die Mitglieder des Verkehrsrates werden gemäss Lohn- Verkehrsrat
klasse 24 entlohnt.^{17,18}

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 nach §§ 34, 38 Grundsatz
und 39 erhalten Taggelder gemäss dem Minimum der jeweiligen Lohn-
klasse.¹⁷ Diese gelten für eine ganztägige Beanspruchung und schlies-
sen den Anteil für Ferien und Frei-Tage sowie, soweit nichts anderes
bestimmt ist, den Aufwand für Vorbereitungen mit ein. Für Beanspru-
chungen von weniger als einem Tag wird die Vergütung anteilmässig
ausgerichtet.

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

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.

§ 35.¹⁷ Ersatzmitglieder des Baurekursgerichts erhalten eine Fall- Ersatzmitglieder
pauschale, die das Verwaltungsgericht festlegt. Für Referententätigkeit, des Baurekurs-
Augenscheine und Fachberichte werden zusätzlich die besonderen gericht
Vergütungen nach § 31 ausgerichtet.

§ 36.¹¹

§ 37.¹⁴

§ 38.¹⁷ ¹ Handelsrichterinnen und Handelsrichter erhalten, die Vor- Handelsgericht
bereitung eingeschlossen, ein Taggeld gemäss Lohnklasse 25.

² Das Obergericht bestimmt für die Handelsrichterinnen und Han-
delsrichter die Vergütung für die Vorbereitung einer in der Folge nicht
stattfindenden Sitzung und für die Mitwirkung bei Zirkularbeschlüs-
sen. Für ausserordentliche Bemühungen kann die oder der Vorsit-
zende eine angemessene Zulage bewilligen.

Arbeits- und
Mietgerichte,
Schlichtungs-
behörden²²

§ 39.²² ¹ Beisitzende der Arbeits- und Mietgerichte sowie die Mitglieder der Paritätischen Schlichtungsbehörden in Miet- und Pacht-sachen erhalten ein Taggeld gemäss Lohnklasse 23.¹⁷

² Die Mitglieder der Paritätischen Schlichtungsbehörde für Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz vom 24. März 1995⁵ 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.¹⁷

Ersatz der
Fahrauslagen

§ 40.¹⁷ Den in §§ 34, 35, 38 und 39 dieser Verordnung genannten Behördenmitgliedern steht der Ersatz²¹ der Fahrauslagen vom Wohnort zum Arbeitsort gemäss den Regelungen betreffend den Ersatz der dienstlichen Auslagen zu.

Kommissionen,
weitere Tag-
gelder und
Vergütungen

§ 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.

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 Behördenmitglieder sowie die Vergütung für andere nebenamtlich ausgeübte Funktionen.

D. Teuerungszulagen, Realloohnerhöhung¹⁶, Familienzulagen¹³

1. Teuerungszulagen

Grundsatz
und Vollzug

§ 42. ¹ Der Regierungsrat setzt die Teuerungszulage jeweils gemäss dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise vom August auf den 1. Januar des folgenden Jahres fest. Er berücksichtigt dabei angemessen die Lohnentwicklung bei Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich sowie den kantonalen Finanzhaushalt.²⁶

² Über die Teuerungszulage hinaus kann der Regierungsrat eine Realloohnerhöhung gewähren, wenn dies aufgrund der Lohnentwicklung bei Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich oder aufgrund reduzierter Teuerungszulagen der Vorjahre als angemessen erscheint.

³ Die Teuerungszulage und die Realloohnerhöhung werden in den Grundlohn eingebaut.

⁴ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.

2. Familienzulagen¹³

§ 43.¹³ Der Anspruch auf Familienzulagen richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen vom 24. März 2006⁸ und dem hierzu erlassenen kantonalen Einführungsrecht⁴. Massgebendes Recht

§ 44.¹⁴

E. Mitsprache

§ 45.²⁵ ¹ Der Regierungsrat anerkennt Personalverbände als ständige Verhandlungspartner in personalpolitischen Fragen, sofern sie eigene Rechtspersönlichkeit haben, repräsentativ sind und sich loyal verhalten. Anerkennung und Mitsprache der Personalverbände

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

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

⁴ Andere Personalverbände werden vor dem Erlass oder der Änderung von Bestimmungen des Personalrechts, der Spezialverordnungen und der Vollzugsverordnungen von der Fachdirektion zur Vernehmlassung eingeladen, sofern sie

- a. eigene Rechtspersönlichkeit 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, Individuelle Lohnerrhöhung, Versetzung oder Entlassung. Sie fördern die Zusammenarbeit zwischen der Leitung des Amtes und dem Personal.¹⁶

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 stattfinden, wenn ein Drittel der Mitglieder oder die Amtsleitung es verlangt. d. Sitzungen

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.

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

§ 51.²⁵ Die besonderen Informations- und Mitwirkungsrechte des Personals und der Personalausschüsse in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, bei der Auslagerung oder beim Übergang von Ämtern, bei der Schliessung von Ämtern oder Teilen davon sowie beim Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge und bei der Auflösung eines Anschlussvertrages richten sich nach dem Bundesgesetz vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben⁷. Besondere Informations- und Mitwirkungsrechte

Austausch mit
dem Personal

§ 51 a.²⁴ ¹ Die ständigen Verhandlungspartner erhalten für den Austausch mit dem Personal Zutritt zu kantonalen Verwaltungs- und Betriebsgebäuden sowie zu kantonalen Mittel- und Berufsfachschulen. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.

² Das Personalamt weist das Personal auf die ständigen Verhandlungspartner und deren Angebot hin.

³ Die Personalverbände und die Personalausschüsse können in den Verwaltungs- und Betriebsgebäuden an geeigneter Stelle Informationsmaterial bereitstellen.

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 Kantonsrat⁹ 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.

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 16. März 2022
([OS 77.395](#))

I. Bei Anstellungsverhältnissen, die vor Inkrafttreten der Änderung aufgelöst werden, beurteilt sich die Abfindung nach dem bisherigen Recht.

II. Auf Rückstufungen, die vor Inkrafttreten der Änderung eingeleitet wurden, bleibt das bisherige Recht anwendbar.

III. Im Jahr des Inkrafttretens der Änderung wird für die Bemessung der Teuerungszulage auf die Veränderung des Stands des Landesindex der Konsumentenpreise zwischen September des Vorjahres und August des aktuellen Jahres abgestellt.

¹ [OS 55.196](#).

² [LS 177.10](#).

³ [LS 177.111](#).

⁴ [LS 836.1](#), [LS 836.11](#).

⁵ [SR 151.1](#).

⁶ [SR 412.10](#).

⁷ [SR 822.14](#).

⁸ [SR 836.2](#).

⁹ Genehmigt am 22. März 1999.

¹⁰ Fassung gemäss RRB vom 5. Mai 2004 ([OS 59.351](#)). In Kraft seit 1. Januar 2005.

¹¹ Aufgehoben durch RRB vom 5. Mai 2004 ([OS 59.351](#)). In Kraft seit 1. Januar 2005.

¹² Fassung gemäss RRB vom 3. Dezember 2008 ([OS 63.665](#); [ABl 2008.2285](#)). In Kraft seit 1. Januar 2009.

¹³ Fassung gemäss RRB vom 11. Februar 2009 ([OS 64.270](#); [ABl 2009.339](#)). In Kraft seit 1. Januar 2009.

¹⁴ Aufgehoben durch RRB vom 11. Februar 2009 ([OS 64.270](#); [ABl 2009.339](#)). In Kraft seit 1. Januar 2009.

¹⁵ Eingefügt durch RRB vom 17. Juni 2009 ([OS 65.98](#); [ABl 2009.1076](#)). In Kraft seit 1. Januar 2010.

¹⁶ Fassung gemäss RRB vom 17. Juni 2009 ([OS 65.98](#); [ABl 2009.1076](#)). In Kraft seit 1. Januar 2010.

-
- ¹⁷ Fassung gemäss RRB vom 3. November 2010 ([OS 66, 322](#); [ABI 2010, 2407](#)). In Kraft seit 1. Januar 2011.
- ¹⁸ Fassung gemäss RRB vom 11. Februar 2009 ([OS 64, 270](#); [ABI 2009, 339](#)). In Kraft seit 1. Juli 2011.
- ¹⁹ Fassung gemäss RRB vom 2. November 2011 ([OS 66, 978](#); [ABI 2011, 3236](#)). In Kraft seit 1. Januar 2012.
- ²⁰ Fassung gemäss RRB vom 12. Juni 2013 ([OS 68, 415](#); [ABI 2013-06-28](#)). In Kraft seit 1. Januar 2014.
- ²¹ Redaktionell berichtigt.
- ²² Fassung gemäss RRB vom 18. Mai 2016 ([OS 72, 329](#); [ABI 2016-06-03](#)). In Kraft seit 1. Januar 2017.
- ²³ Fassung gemäss RRB vom 27. Oktober 2021 ([OS 77, 2](#); [ABI 2021-11-05](#)). In Kraft seit 1. Januar 2022.
- ²⁴ Eingefügt durch RRB vom 25. November 2020 ([OS 77, 139](#); [ABI 2021-12-04](#)). In Kraft seit 1. Juli 2022.
- ²⁵ Fassung gemäss RRB vom 25. November 2020 ([OS 77, 139](#); [ABI 2021-12-04](#)). In Kraft seit 1. Juli 2022.
- ²⁶ Fassung gemäss RRB vom 16. März 2022 ([OS 77, 395](#); [ABI 2022-03-25](#)). In Kraft seit 1. September 2022.
- ²⁷ Fassung gemäss RRB vom 16. März 2022 ([OS 77, 395](#); [ABI 2022-03-25](#)). In Kraft seit 1. Oktober 2022.
- ²⁸ Fassung gemäss RRB vom 24. September 2025 ([OS 81, 2](#); [ABI 2025-10-03](#)). In Kraft seit 1. Januar 2026.

Anhang²⁸**Mindest- und Höchstbeträge der Lohnklassen**

Lohnklasse	Minimum (LS 1)	Maximum (LS 29)
1	50 047	72 263
2	50 702	73 223
3	51 530	74 437
4	52 557	75 933
5	53 795	77 742
6	55 272	79 899
7	57 004	82 431
8	59 021	85 366
9	61 332	88 746
10	63 967	92 593
11	66 955	96 955
12	70 313	101 862
13	74 070	106 477
14	78 250	112 581
15	82 882	119 340
16	87 990	125 931
17	93 599	134 121
18	99 740	143 090
19	105 576	152 874
20	112 870	163 522
21	120 775	175 068
22	128 467	187 563
23	137 704	201 049
24	147 653	215 571
25	158 341	231 176
26	169 805	247 909
27	182 068	265 821
28	195 179	279 103*
29	209 155	292 819**

* In Lohnklasse 28 entspricht das Maximum der LS 27.

** In Lohnklasse 29 entspricht das Maximum der LS 25.