



**Kanton Zürich**

<b>Personalgesetz</b>	177.10
<b>Personalverordnung</b>	177.11
<b>Vollzugsverordnung zum Personalgesetz</b>	177.111
<b>Obligationenrecht (Auszug)</b>	SR 220
<b>Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail</b>	177.115

**Nachgeführt bis 1. Januar 2024**



## **Inhaltsübersicht:**

	Seite
<b>Personalgesetz (PG)</b>	3
<b>Personalverordnung (PVO)</b>	27
<b>Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)</b>	49
<b>Obligationenrecht (Auszug)</b>	137
<b>Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail</b>	147



## Personalgesetz

# 177.10

## Personalgesetz: Inhaltsverzeichnis

<b>I. Allgemeine Bestimmungen</b>	§
<b>A. Geltungsbereich</b>	
Allgemeines .....	1
Behörden im Nebenamt .....	2
<b>B. Begriffe</b>	
Angestellte .....	3
Anstellungs- und Aufsichtsbehörde .....	4
<b>C. Personalpolitik</b>	
Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik .....	5
<b>D. Gesamtarbeitsverträge</b>	
Grundsätze .....	6
<b>E. Berufliche Vorsorge</b>	
Grundsätze .....	6 a
Leistungen des Kantons .....	6 b
<b>II. Arbeitsverhältnis</b>	
<b>A. Art der Anstellung, Stellenplan</b>	
Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses .....	7
Stellenpläne .....	8
<b>B. Begründung</b>	
Ausschreibung .....	9
Bewerbung .....	10
Voraussetzungen der Anstellung .....	11
Entstehung des Arbeitsverhältnisses .....	12

<b>C. Dauer</b>	§
Dauer im Allgemeinen . . . . .	13
Probezeit . . . . .	14
Wahl auf Amtsdauer . . . . .	15
<b>D. Beendigung</b>	
Beendigungsgründe . . . . .	16
Kündigung, Fristen und Termine . . . . .	17
Kündigungsschutz . . . . .	18
1. Verfahren und Voraussetzungen der Kündigung, Entschädigung . . . . .	18
2. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten . . . . .	19
3. Kündigung zur Unzeit . . . . .	20
4. Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts . . . . .	21
Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen . . . . .	22
Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen . . . . .	23
Entlassung invaliditätshalber . . . . .	24
Altersrücktritt . . . . .	24 a
Entlassung altershalber . . . . .	24 b
Erreichen der Altersgrenze . . . . .	24 c
Angestellte auf Amtsdauer . . . . .	25
Abfindung . . . . .	26
Sozialplan . . . . .	27
<b>E. Versetzung, vorsorgliche Massnahmen und Verweis</b>	
Versetzung . . . . .	28
Vorsorgliche Massnahmen . . . . .	29
Verweis . . . . .	30
<b>F. Rechtsschutz</b>	
Anhörungsrecht . . . . .	31
Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz . . . . .	32
Weiterzug personalrechtlicher Entscheidungen . . . . .	33

<b>G. Datenschutz und Datenbearbeitung</b>	§
Grundsätze .....	34
Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem. ....	35
Dezentrale Personalmanagementsysteme. ....	36

### III. Rechte und Pflichten der Angestellten

#### A. Rechte

Schutz der Persönlichkeit .....	39
Case Management .....	39 a
1. Grundsatz .....	39 a
2. Voraussetzungen .....	39 b
3. Teilnahme und Mitwirkung .....	39 c
4. Case Manager. ....	39 d
Lohn .....	40
Teuerungszulagen und Familienzulagen. ....	41
Dienstliche Auslagen, Sachschaden. ....	42
Ferien und Urlaub, Mutterschaft, Krankheit und Unfall .....	43
Vereinsfreiheit .....	44
Niederlassungsfreiheit .....	45
Mitarbeiterbeurteilung, Arbeitszeugnis .....	46
Mitsprache. ....	47
1. Personalverbände. ....	47
2. Personalausschüsse, Information, besondere Mitwirkungsrechte des Personals .....	48

#### B. Pflichten

Grundsatz .....	49
Annahme von Geschenken. ....	50
Amtsgeheimnis. ....	51
Arbeitszeit. ....	52
Nebenbeschäftigung. ....	53
Öffentliche Ämter .....	54
Vertrauensärztliche Untersuchung .....	55



**IV. Administrativuntersuchung**

§

Mitwirkungspflicht . . . . . 55 a

Mitteilungspflichten der Strafbehörden. . . . . 55 b

**V. Schlussbestimmungen**

Vollzug . . . . . 56

Übergangsbestimmungen. . . . . 57

Änderung bisherigen Rechts. . . . . 58

Inkrafttreten . . . . . 59



## Personalgesetz (PG)<sup>17</sup>

(vom 27. September 1998)<sup>1</sup>

### I. Allgemeine Bestimmungen

#### A. Geltungsbereich

§ 1.<sup>17</sup> <sup>1</sup> Diesem Gesetz untersteht das Personal des Kantons<sup>17</sup> und Allgemeines seiner unselbstständigen Anstalten.

<sup>2</sup> Für die Lehrpersonen an Mittelschulen und Berufsfachschulen gilt das Gesetz, soweit nicht besondere Bestimmungen bestehen.

<sup>3</sup> Die Mitglieder des Regierungsrates, des Obergerichts, des Verwaltungsgerichts und des Sozialversicherungsgerichts sowie die Ombudsperson sind dem Gesetz nicht unterstellt. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die berufliche Vorsorge.

§ 2. Der Regierungsrat kann durch Verordnung die Mitglieder Behörden im Nebenamt von Verwaltungs- und Gerichtsbehörden im Nebenamt sowie Personen mit weiteren nebenamtlichen Aufgaben diesem Gesetz unterstellen.

#### B. Begriffe

§ 3. Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit Angestellte einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst des Kantons<sup>17</sup> stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

§ 4. <sup>1</sup> Anstellungsbehörde ist die gemäss § 12 als für die Anstellung zuständig bezeichnete Instanz, soweit nicht die Volkswahl vorge- Anstellungs- und Aufsichtsbehörde sehen ist.

<sup>2</sup> Aufsichtsbehörden sind der Regierungsrat und die Vorsteherinnen und Vorsteher seiner Direktionen, die Staatsschreiberin oder der Staatsschreiber, das Obergericht, das Verwaltungsgericht, das Sozialversicherungsgericht, die Ombudsperson, die Bezirksräte und die Bezirksgerichte sowie die weiteren für die Anstellung zuständigen Instanzen.<sup>15</sup>

**C. Personalpolitik**

Grundsätze und  
Instrumente der  
Personalpolitik

§ 5. <sup>1</sup> Der Regierungsrat bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:

- a. sie orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung und der Rechtspflege, an den Bedürfnissen des Personals<sup>17</sup>, am Ziel der Bürgernähe sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Kanton<sup>17</sup> und Personal an,
- b. sie will dem Kanton<sup>17</sup> geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln,
- c. sie nutzt und entwickelt das Potential der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert,
- d. sie verwendet besondere Sorgfalt auf die Auswahl der Vorgesetzten,
- e. sie unterstützt und fördert das Angebot von Ausbildungsplätzen,
- f. sie berücksichtigt die Erfüllung von Familienpflichten,
- g. sie fördert flexible Arbeitsmodelle,
- h. sie verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer,
- i. sie fördert die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals, und sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung.

**D. Gesamtarbeitsverträge**

Grundsätze

§ 6. <sup>1</sup> Der Regierungsrat kann in Bereichen, zu deren Regelung er abschliessend zuständig ist, mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge für das gesamte Personal oder für einzelne Personalgruppen abschliessen.

<sup>2</sup> Der Gesamtarbeitsvertrag wird Bestandteil der einzelnen Arbeitsverhältnisse.

<sup>3</sup> Gesamtarbeitsverträge für Personal der Rechtspflege werden vom Regierungsrat zusammen mit dem zuständigen obersten kantonalen Gericht abgeschlossen.

**E. Berufliche Vorsorge<sup>16</sup>**

§ 6 a.<sup>16</sup> <sup>1</sup> Der Kanton versichert sein Personal sowie die Mitglieder des Regierungsrates, des Obergerichts, des Verwaltungsgerichts und des Sozialversicherungsgerichts sowie die Ombudsperson gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod bei der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich. Grundsätze

<sup>2</sup> Der Regierungsrat kann für bestimmte Kategorien des Personals in einer Verordnung regeln, dass sie bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung versichert werden.

§ 6 b.<sup>16</sup> Der Kanton finanziert:

- a. mindestens drei Fünftel der Spar- und Risikobeiträge sowie der Kosten für einen Überbrückungszuschuss, Leistungen des Kantons
- b. mindestens fünf Siebtel allfälliger Sanierungsbeiträge,
- c. die Ergänzung des Sparguthabens bei einer Entlassung altershalber.

**II. Arbeitsverhältnis****A. Art der Anstellung, Stellenplan**

§ 7. Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

Rechtsnatur  
des Arbeits-  
verhältnisses

§ 8. <sup>1</sup> Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte bezeichnen die Instanzen, welche die Stellenpläne festlegen. Stellenpläne

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Bestimmungen.

**B. Begründung**

§ 9. Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. Ausschreibung

§ 10.<sup>19</sup> <sup>1</sup> Bei der Bewerbung für eine Anstellung sind die Ausweise über die berufliche Ausbildung und die bisherige Tätigkeit vorzulegen. Bewerbung

<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde kann weitere Erfordernisse aufstellen und zusätzliche Personendaten einholen, soweit dies für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens erforderlich ist.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.

Voraussetzungen der Anstellung

§ 11. <sup>1</sup> Voraussetzung für eine Anstellung ist insbesondere die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers.

<sup>2</sup> Für die Ausübung hoheitlicher Funktionen ist in der Regel das Schweizer Bürgerrecht erforderlich. Der Regierungsrat bezeichnet diese Funktionen.

Entstehung des Arbeitsverhältnisses

§ 12. <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

<sup>2</sup> Es kann in besondern Fällen mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Gesetz abweichen.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat bezeichnet die Anstellungsbehörde, soweit sich diese nicht aus der Verfassung oder besondern gesetzlichen Bestimmungen ergibt. Er bezeichnet ferner die Fälle, in denen ein Vertrag zulässig ist, und regelt das Verfahren der Anstellung.

### C. Dauer

Dauer im Allgemeinen

§ 13. <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

<sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens ein Jahr zulässig und gelten nach dessen Ablauf als unbefristet. Wird das befristete Arbeitsverhältnis weiter verlängert, hat es die Wirkungen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter oder mit aus andern Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.

<sup>3</sup> Alle diesem Gesetz unterstehenden Arbeitsverhältnisse, ungeachtet des Beschäftigungsgrades, werden für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt. Unbezahlte Urlaube, soweit sie insgesamt sechs Monate übersteigen, sowie Verlängerungen der Arbeitsverhältnisse gemäss § 26 Abs. 6 werden nicht angerechnet.<sup>10</sup>

Probezeit

§ 14. <sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.

<sup>2</sup> Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

<sup>3</sup> Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

§ 15. <sup>1</sup> In Bezug auf Begründung und Dauer des Arbeitsverhältnisses bleiben die Bestimmungen über die Wahl auf Amtsdauer vorbehalten für

Wahl auf  
Amtsdauer

- a. die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk gewählten Angestellten,
- b. die dem Gesetz unterstellten Mitglieder von Behörden im Nebamt sowie Personen mit weiteren nebenamtlichen Aufgaben.

<sup>2</sup> Die Nichtwiederwahl ist nur aus einem sachlich zureichenden Grund zulässig und muss begründet werden, sofern nicht das Volk oder der Kantonsrat Wahlorgan sind.

#### D. Beendigung

§ 16.<sup>17</sup> Das Arbeitsverhältnis endet durch:

Beendigungs-  
gründe

- a. Kündigung,
- b. Ablauf einer befristeten Anstellung,
- c. fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen gemäss § 22,
- d. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen gemäss § 23,
- e. Entlassung invaliditätshalber gemäss § 24,
- f. Altersrücktritt gemäss § 24 a,
- g. Entlassung altershalber gemäss § 24 b,
- h. Erreichen der Altersgrenze gemäss § 24 c,
- i. Tod,
- j. Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei gewählten Angestellten.

§ 17. <sup>1</sup> Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

Kündigung,  
Fristen  
und Termine

- a. im ersten Dienstjahr einen Monat,
- b. im 2. und 3. Dienstjahr zwei Monate,
- c. im 4. bis 9. Dienstjahr drei Monate,
- d. ab dem 10. Dienstjahr sechs Monate.

<sup>2</sup> Für Angehörige des höheren Kaders beträgt die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr sechs Monate. Der Regierungsrat bezeichnet die entsprechenden Funktionen.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

<sup>4</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Der Regierungsrat bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten.

Kündigungsschutz  
1. Verfahren und Voraussetzungen der Kündigung, Entschädigung

§ 18. <sup>1</sup> Die Kündigung wird durch die Anstellungsbehörde schriftlich mitgeteilt. Innerhalb von 30 Tagen kann die oder der Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirklichungsfolge hinzuweisen.<sup>10</sup>

<sup>2</sup> Die Kündigung durch den Kanton<sup>17</sup> darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts<sup>7</sup> sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

<sup>3</sup> Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der oder die Angestellte nicht wiedereingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts<sup>7</sup> über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung nach § 26 bleibt vorbehalten.

2. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten

§ 19.<sup>23</sup> Bevor die Anstellungsbehörde eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, erfolgt eine schriftliche Mahnung. Diese ist verbunden mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten. Wenn feststeht, dass die Frist ihren Zweck nicht erfüllen wird, kann darauf verzichtet werden.

3. Kündigung zur Unzeit

§ 20. <sup>1</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts<sup>7</sup>. Keine Anwendung finden diese Bestimmungen auf Fälle der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 26 Abs. 6.<sup>10</sup>

<sup>2</sup> Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

4. Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

§ 21.<sup>10</sup> Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz<sup>6</sup>.

Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

§ 22. <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.

<sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

<sup>3</sup> Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.



<sup>4</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts<sup>7</sup>. Eine Abfindung nach § 26 bleibt vorbehalten.

§ 23. <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Gesetzes aufgelöst werden.<sup>17</sup> Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen

<sup>2</sup> Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss § 26 ausgerichtet werden.

§ 24.<sup>17</sup> <sup>1</sup> Angestellte, die durch die zuständige Vorsorgeeinrichtung invalid erklärt werden, werden invaliditätshalber entlassen. Entlassung invaliditätshalber

<sup>2</sup> Besteht aufgrund des Invaliditätsgrades Anspruch auf eine Vollrente der Vorsorgeeinrichtung, erfolgt eine vollständige Entlassung invaliditätshalber. Andernfalls erfolgt eine teilweise Entlassung entsprechend dem Invaliditätsgrad.

<sup>3</sup> Die vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

§ 24 a.<sup>16</sup> <sup>1</sup> Angestellte können ab dem vollendeten 60. Altersjahr den Altersrücktritt erklären. Damit verbundene vorsorgerechtliche Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung. Altersrücktritt

<sup>2</sup> Der Altersrücktritt ist unter Einhaltung der Kündigungsfristen und der Kündigungstermine zu erklären.

§ 24 b.<sup>16</sup> <sup>1</sup> Angestellte werden unter folgenden Voraussetzungen altershalber entlassen: Entlassung altershalber

- a. Die Voraussetzungen gemäss § 18 Abs. 2 sind erfüllt.
- b. Die Probezeit ist abgelaufen.
- c. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Berücksichtigung einer allfälligen Anstellungsverlängerung nach Vollendung des 58. Altersjahres oder im Falle einer betrieblichen Restrukturierung nach Vollendung des 55. Altersjahres.
- d. Die Entlassung ist nicht auf ein Verschulden der oder des Angestellten zurückzuführen.
- e. Den Angestellten kann keine zumutbare Stelle angeboten oder vermittelt werden.

<sup>2</sup> Die Fristen und Termine gemäss § 17 gelten sinngemäss.

<sup>3</sup> Eine Entlassung altershalber kann nur einmal erfolgen. Sie ist in zwei Schritten möglich.

<sup>4</sup> Die mit der Entlassung altershalber verbundenen vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

<sup>5</sup> Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen sowie die Nichtwiederwahl von Personen, die durch die Stimmberechtigten oder den Kantonsrat gewählt sind, werden unter den Voraussetzungen von Abs. 1 lit. b–e der Entlassung altershalber gleichgestellt.

Erreichen der Altersgrenze

§ 24 c.<sup>16</sup> <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet am Ende des Monats, in welchem Angestellte das 65. Altersjahr vollenden. Bei Professorinnen und Professoren der Universität, Dozierenden der Fachhochschule sowie Lehrpersonen der Mittelschulen und Berufsfachschulen endet das Arbeitsverhältnis am Ende des Semesters, bei Lehrpersonen der Volksschule am Ende des Schuljahres.

<sup>2</sup> In Ausnahmefällen kann nach Erreichen der Altersgrenze eine befristete Wiederanstellung vereinbart werden.

Angestellte auf Amtsdauer

§ 25. <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.

<sup>2</sup> Die Angestellten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats entlassen werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen des Kantons<sup>17</sup> beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.

<sup>3</sup> §§ 22, 24, 24 a und 24 b Abs. 3 gelten auch für Angestellte auf Amtsdauer.<sup>17</sup>

Abfindung

§ 26.<sup>10</sup> <sup>1</sup> Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Kantons<sup>17</sup> und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze oder bei weniger als fünf Dienstjahren ausbezahlt werden.

<sup>2</sup> Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

<sup>3</sup> Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung durch die Angestellte oder den Angestellten, wegen Ablauf der Amtsdauer, bei Entlassung gewählter Angestellter auf eigenes Gesuch sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 65. Altersjahr und gemäss § 16 lit. b, c, e, f, h und i.<sup>17</sup>

<sup>4</sup> Der Regierungsrat regelt die Festsetzung der Abfindung und bestimmt einen nach dem Alter abgestuften Rahmen als Richtlinie. Die Abfindung beträgt höchstens neun Monatslöhne.<sup>23</sup>

<sup>5</sup> Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen berücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse und die Arbeitsmarktchancen, die Dienstzeit und der Kündigungsgrund. Angestellten, die während der Abfindungsdauer neues Einkommen erzielen, wird die Abfindung angemessen gekürzt. Der Regierungsrat regelt die Grundsätze für die Kürzung.<sup>17</sup>

<sup>6</sup> An Stelle einer Abfindung kann auf Verlangen der oder des Angestellten eine Verlängerung des Anstellungsverhältnisses für die Abfindungsdauer vereinbart werden. Die Angestellten sind vorbehaltlich anders lautender Vereinbarung freigestellt. Bei Antritt einer neuen Stelle wird das Anstellungsverhältnis aufgelöst und eine reduzierte Abfindung gemäss Abs. 5 ausgerichtet.

<sup>7</sup> Wer eine Abfindung zugesprochen erhalten hat, informiert die verfügende Stelle über das Einkommen während der Abfindungsdauer. Die verfügende Stelle fordert Abfindungen, die sich als ungerechtfertigt erweisen, zurück.

§ 27. Kommt es infolge von Stellenabbau zu Kündigungen, legen der Regierungsrat oder das zuständige oberste kantonale Gericht unter Beizug der Personalverbände einen Sozialplan fest. Dieser regelt die Leistungen des Kantons<sup>17</sup>, wobei sie sich nach § 26 ausrichten. Er kann auch zusätzliche oder Leistungen anderer Art vorsehen. Sozialplan

## E. Versetzung, vorsorgliche Massnahmen und Verweis

§ 28. <sup>1</sup> Die Anstellungs- oder Aufsichtsbehörde kann Angestellte, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit versetzen. Versetzung

<sup>2</sup> Eine Versetzung ist zumutbar, wenn:<sup>16</sup>

- a. die neue Stelle den Fähigkeiten und der bisherigen Tätigkeit der oder des Angestellten angemessen Rechnung trägt und
- b. ein längerer Arbeitsweg und eine Herabsetzung des Bruttogehalts aufgrund der persönlichen Verhältnisse der oder des Angestellten vertretbar sind.

Vorsorgliche  
Massnahmen

§ 29. <sup>1</sup> Angestellte können von der Anstellungs- oder Aufsichtsbehörde jederzeit vorsorglich im Amt eingestellt werden, wenn

- a. genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,
- b. wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist, oder
- c. zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

<sup>2</sup> Zur Anordnung unaufschiebbarer vorsorglicher Massnahmen sind alle Vorgesetzten zuständig. Die Anordnung ist unverzüglich der in Abs. 1 bezeichneten Instanz zur Genehmigung zu unterbreiten, die auch über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes entscheidet. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses befunden.

Verweis

§ 30. <sup>1</sup> Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungs- oder Aufsichtsbehörde einen Verweis aussprechen.

<sup>2</sup> Der Verweis erfolgt mündlich nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der Betroffenen. Er ist protokollarisch zusammen mit einer Stellungnahme des oder der Betroffenen festzuhalten.

<sup>3</sup> Im Falle eines Verweises muss zwingend eine Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt werden.

## F. Rechtsschutz

Anhörungsrecht

§ 31. <sup>1</sup> Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

<sup>2</sup> Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist sobald wie möglich nachzuholen.

Schutz vor un-  
gerechtfertigten  
Angriffen,  
Kostenersatz

§ 32. <sup>1</sup> Der Kanton<sup>17</sup> schützt seine Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtswegs als notwendig erweist.

Weiterzug  
personal-  
rechtlicher  
Entscheidungen

§ 33. Soweit dieses Gesetz nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Personal<sup>17</sup> nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz<sup>4</sup>.

**G. Datenschutz und Datenbearbeitung<sup>19</sup>**

§ 34.<sup>19</sup> <sup>1</sup> Der Kanton bearbeitet Personendaten, soweit es für die Begründung, Durchführung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses notwendig ist. Grundsätze

<sup>2</sup> Personendaten sind nach Möglichkeit bei der betroffenen Person zu beschaffen.

<sup>3</sup> Das Personaldossier enthält alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bedeutsamen Informationen.

§ 35.<sup>19</sup> <sup>1</sup> Die für das Personalwesen zuständige Direktion des Regierungsrates (Direktion) betreibt ein zentrales Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem. Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem

<sup>2</sup> Weitere Institutionen können sich am Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem beteiligen. Die Direktion schliesst mit den Beteiligten die entsprechenden Vereinbarungen ab.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat erlässt Bestimmungen über das Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem. Er regelt insbesondere

- a. die Organisation und den Betrieb,
- b. die Zugriffsrechte,
- c. die Kategorien der gespeicherten Daten,
- d. die Massnahmen der Datensicherheit.

§ 36.<sup>19</sup> <sup>1</sup> Die obersten kantonalen Gerichte und, im Einvernehmen mit der Direktion, die Direktionen des Regierungsrates können dezentrale Personalmanagementsysteme betreiben. Dezentrale Personalmanagementsysteme

<sup>2</sup> Die obersten kantonalen Gerichte und die Direktionen erlassen Bestimmungen über ihre Personalmanagementsysteme. Sie regeln insbesondere

- a. die Zugriffsrechte,
- b. die Kategorien der gespeicherten Daten,
- c. die Massnahmen der Datensicherheit.

§§ 37 und 38.<sup>20</sup>

**III. Rechte und Pflichten der Angestellten****A. Rechte**

§ 39. <sup>1</sup> Der Kanton<sup>17</sup> achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Er nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht. Schutz der Persönlichkeit

<sup>2</sup> Er trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität seiner Angestellten erforderlichen Massnahmen.

Case Management  
1. Grundsatz

§ 39 a.<sup>18</sup> <sup>1</sup> Der Kanton kann gesundheitlich beeinträchtigten Angestellten im Rahmen seiner Fürsorgepflicht ein Case Management anbieten.

<sup>2</sup> Ziele des Case Management sind die rasche Rückkehr an den bisherigen oder einen neuen Arbeitsplatz und die Verhinderung einer ganzen oder teilweisen Invalidität.

2. Voraussetzungen

§ 39 b.<sup>18</sup> Ein Case Management wird insbesondere dann geprüft, wenn die oder der Angestellte

- a. voraussichtlich länger ganz oder teilweise arbeitsunfähig ist oder
- b. wegen Krankheit oder Unfall voraussichtlich über längere Zeit vermindert leistungsfähig ist.

3. Teilnahme und Mitwirkung

§ 39 c.<sup>18</sup> <sup>1</sup> Im Rahmen der Treuepflicht sind die betroffenen Angestellten zur Teilnahme und Mitwirkung am Case Management verpflichtet.

<sup>2</sup> Die unbegründete Verweigerung der Teilnahme oder Mitwirkung kann bei der Festsetzung der Lohnfortzahlung berücksichtigt werden.

4. Case Manager

§ 39 d.<sup>18</sup> <sup>1</sup> Für das Case Management wird ein fachlich unabhängiger Case Manager eingesetzt.

<sup>2</sup> Der Case Manager bearbeitet Personendaten der oder des betroffenen Angestellten, soweit es für die Durchführung des Case Management notwendig ist.

<sup>3</sup> Er untersteht dem Amtsgeheimnis.

<sup>4</sup> Er gibt der Arbeitgeberseite keine Personendaten aus dem Case Management bekannt, ausser wenn

- a. die oder der betroffene Angestellte ausdrücklich eingewilligt hat oder
- b. es für arbeitsplatzbezogene Massnahmen der Wiedereingliederung notwendig ist.

Lohn

§ 40. <sup>1</sup> Der Regierungsrat regelt die Entlohnung der Angestellten.

<sup>2</sup> Die Stellen werden entsprechend ihren Anforderungen in Funktionsgruppen eingereiht, denen Lohnrahmen zugeordnet werden. Der Lohn berücksichtigt die Leistung und die Erfahrung.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat setzt ferner die Löhne, Taggelder und Vergütungen für Personen fest, die nach § 2 diesem Gesetz unterstellt sind.

<sup>4</sup> Die Löhne und weiteren Vergütungen können unter Beachtung der Kündigungsfristen für das Personal gemäss § 17 jederzeit auf dem Verordnungsweg geändert werden.

§ 41. <sup>1</sup> Der Regierungsrat regelt den Anspruch auf Teuerungszulagen. Diese werden in den Grundlohn eingebaut und versichert.

Teuerungszulagen und Familienzulagen

<sup>2</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf Familienzulagen. Der Regierungsrat regelt das Nähere.<sup>13</sup>

§ 42. Der Regierungsrat regelt

- a. den Ersatz der dienstlichen Auslagen,
- b. den Ersatz von Sachschaden, den Angestellte im Zusammenhang mit der Dienstausbübung erleiden.

Dienstliche Auslagen, Sachschaden

§ 43. Der Regierungsrat regelt

- a. den Ferienanspruch,
- b. den Anspruch der weiblichen Angestellten auf bezahlten Mutterschaftsurlaub,
- c. den Anspruch auf Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall, Militär- und Zivildienst, Dienst in zivilen Führungsstäben, bei humanitären Einsätzen sowie bei Zivildienst,
- d. die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen, Elternschaft und Weiterbildung.

Ferien und Urlaub, Mutterschaft, Krankheit und Unfall

§ 44. Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.

Vereinsfreiheit

§ 45. <sup>1</sup> Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

Niederlassungsfreiheit

<sup>2</sup> Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsbehörde die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.

§ 46. <sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

Mitarbeiterbeurteilung, Arbeitszeugnis

<sup>2</sup> Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

<sup>3</sup> Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Mitsprache  
1. Personal-  
verbände

§ 47. <sup>1</sup> Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht den betroffenen Personalverbänden das Recht zur Vernehmlassung zu.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat anerkennt Personalverbände, die wesentliche Teile des Personals vertreten, als ständige Verhandlungspartner in personalpolitischen Fragen.

2. Personal-  
ausschüsse,  
Information,  
besondere Mit-  
wirkungsrechte  
des Personals

§ 48. <sup>1</sup> Der Regierungsrat regelt das Recht zur Bildung von Personalausschüssen und deren Stellung, namentlich deren Mitwirkungsrechte. Die Personalausschüsse sollen ihr Recht auf Information und Vernehmlassung in allgemeinen personalrechtlichen Belangen in der Regel durch die Personalverbände wahrnehmen lassen.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat regelt ferner das Informationsrecht und die besonderen Mitwirkungsrechte des Personals in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie bei Betriebsschliessungen.

<sup>3</sup> Die Vorgesetzten informieren die Angestellten unter Wahrung von persönlichen und betrieblichen Interessen möglichst frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben, die für ihre Tätigkeit von Bedeutung sind.

<sup>4</sup> Dem Personal der Gerichte und Notariate steht ein Mitspracherecht in den es betreffenden Geschäften der Justizverwaltung zu.<sup>9</sup>

<sup>5</sup> Der Regierungsrat regelt das betriebliche Vorschlagswesen.

## B. Pflichten

Grundsatz

§ 49. Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten des Volkes zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen des Kantons in guten Treuen zu wahren.

Annahme von  
Geschenken

§ 50. <sup>1</sup> Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen.

<sup>2</sup> Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.



§ 51. <sup>1</sup> Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse gemäss § 23 des Gesetzes über die Information und den Datenschutz<sup>3</sup> besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht.<sup>12</sup> Amtsgeheimnis

<sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

§ 52. <sup>1</sup> Der Regierungsrat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage. Arbeitszeit

<sup>2</sup> Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

§ 53. <sup>1</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Nebenbeschäftigung

<sup>2</sup> Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die obersten kantonalen Gerichte können die Bewilligungspflicht auf zusätzliche Tatbestände ausdehnen. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

§ 54. <sup>1</sup> Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang. Öffentliche Ämter

<sup>2</sup> Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

§ 55. <sup>1</sup> Die Angestellten können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Vertrauensärztliche Untersuchung

<sup>2</sup> Begründet sind namentlich Untersuchungen:<sup>16</sup>

- a. zur Prüfung einer Berufsinvalidität,
- b. aus dienstrechtlichen Gründen.

<sup>3</sup> Mit der Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung aus dienstrechtlichen Gründen kann die zuständige Vorsorgeeinrichtung oder eine andere Stelle schriftlich beauftragt werden.<sup>16</sup>

**IV. Administrativuntersuchung<sup>21</sup>**Mitwirkungs-  
pflicht

§ 55 a.<sup>21</sup> Die in eine Administrativuntersuchung einbezogenen Angestellten sind verpflichtet, an der Abklärung des Sachverhalts persönlich mitzuwirken. Die Mitwirkungspflicht entfällt, wenn sie sich dadurch strafrechtlich belasten würden.

Mitteilungs-  
pflichten der  
Strafbehörden

§ 55 b.<sup>21</sup> <sup>1</sup> Strafverfolgungsbehörden teilen den Behörden gemäss § 4 die Eröffnung einer Strafuntersuchung gegen Angestellte mit, wenn diese verdächtigt werden, ein Verbrechen oder Vergehen verübt zu haben,

- a. bei Ausübung ihrer Tätigkeit,
- b. mit dem der Kanton geschädigt werden kann,
- c. das mit ihrer Tätigkeit nicht vereinbar erscheint, insbesondere weil es das Ansehen des Arbeitgebers oder das Vertrauen in die ordnungsgemässe Erfüllung öffentlicher Aufgaben erheblich beeinträchtigt.

<sup>2</sup> Strafverfolgungsbehörden und Gerichte stellen den Behörden den rechtskräftigen Entscheid zu.

**V.<sup>22</sup> Schlussbestimmungen**

Vollzug

§ 56. <sup>1</sup> Der Regierungsrat erlässt gemäss §§ 2, 11 Abs. 2, 12 Abs. 3, 17 Abs. 2, 26 Abs. 4, 40, 41, 47 Abs. 2 sowie 48 Abs. 1 und 2 Personalverordnungen für die Verwaltung und für die Angehörigen der Kantonspolizei, sowie für die Lehrpersonen an den Mittelschulen, an höheren Fachschulen und an den Berufsfachschulen. Diese Verordnungen bedürfen der Genehmigung des Kantonsrates.<sup>14</sup>

<sup>2</sup> Der Regierungsrat erlässt die weiteren Verordnungen zum Vollzug des Gesetzes.

<sup>3</sup> Die vom Regierungsrat erlassenen Verordnungen gelten auch für das Personal der Rechtspflege, soweit die obersten kantonalen Gerichte nicht in von ihnen gemeinsam erlassenen Verordnungen für ihr Personal ergänzende oder abweichende Regelungen treffen. Die Genehmigungspflicht richtet sich nach Abs. 1. Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte hören einander vor dem Erlass ihrer Verordnungen an.

<sup>4</sup> Das Personalamt bearbeitet die personalpolitischen Fragen für den Regierungsrat und bereitet personalrechtliche Erlasse vor. Es wirkt auf den rechtsgleichen und einheitlichen Vollzug des Personalrechts der Gesamtverwaltung hin und unterstützt darin die Direktionen.

§ 57. <sup>1</sup> Für alle beim Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt das Personalgesetz und seine Ausführungserlasse. Soweit bisherige Anstellungsverhältnisse mit dem neuen Personalrecht nicht übereinstimmen, gehen dessen Bestimmungen vor. Vorbehalten bleiben Abs. 2 bis 4. Übergangsbestimmungen

<sup>2</sup> Die beim Inkrafttreten dieses Gesetzes auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen und Beamten gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet angestellt, sofern ihre Wahl oder Wiederwahl mit einem Vorbehalt in Bezug auf die Aufhebung der Amtsdauer erfolgt ist und diese nicht beibehalten wird.

<sup>3</sup> Für ohne Vorbehalt gewählte Beamtinnen und Beamte gilt bis zum Ablauf der Amtsdauer für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses das alte Recht.

<sup>4</sup> Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten des Personalgesetzes bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

§ 58. Die nachstehenden Gesetze werden wie folgt geändert: . . .<sup>8</sup> Änderung bisherigen Rechts

§ 59. <sup>1</sup> Dieses Gesetz untersteht der Volksabstimmung. Inkrafttreten

<sup>2</sup> Ein Inkrafttreten dieses Gesetzes setzt die Annahme der Verfassungsbestimmungen über die Änderung des Personalrechts in der Volksabstimmung voraus. Der Regierungsrat bestimmt den Zeitpunkt<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> OS 54, 752.

<sup>2</sup> In Kraft seit 1. Juli 1999 (OS 55, 62).

<sup>3</sup> LS 170.4.

<sup>4</sup> LS 175.2.

<sup>5</sup> LS 177.21.

<sup>6</sup> SR 151.1.

<sup>7</sup> SR 220.

<sup>8</sup> Text siehe OS 54, 765.

<sup>9</sup> Fassung gemäss G über die Teilrevision der Strafprozessgesetzgebung vom 27. Januar 2003 (OS 59, 22; ABI 2001, 504). In Kraft seit 1. Januar 2005 (OS 59, 302).

<sup>10</sup> Fassung gemäss G vom 26. September 2005 (OS 60, 517; ABI 2005, 4). In Kraft seit 1. Januar 2006.

- 
- <sup>11</sup> Fassung gemäss G über die Verselbstständigung der Versicherungskasse für das Staatspersonal vom 10. Februar 2003 (OS 58, 102; ABI 2002, 822). In Kraft seit 1. Mai 2007 (OS 62, 152).
- <sup>12</sup> Fassung gemäss G über die Information und den Datenschutz vom 12. Februar 2007 (OS 62, 121; ABI 2005, 1283). In Kraft seit 1. Oktober 2008 (OS 63, 317).
- <sup>13</sup> Fassung gemäss EG FamZG vom 19. Januar 2009 (OS 64, 142; ABI 2008, 1046). In Kraft seit 1. Juli 2009.
- <sup>14</sup> Fassung gemäss EG BBG vom 14. Januar 2008 (OS 64, 195; ABI 2006, 1153). In Kraft seit 17. August 2009 (OS 64, 389).
- <sup>15</sup> Fassung gemäss G über die Anpassung der kantonalen Behördenorganisation und des kantonalen Prozessrechts in Zivil- und Strafsachen an die neuen Prozessgesetze des Bundes vom 10. Mai 2010 (OS 65, 520, 572; ABI 2009, 1489). In Kraft seit 1. Januar 2011.
- <sup>16</sup> Eingefügt durch G über die Nachführung des Personalrechts im Hinblick auf die Verselbstständigung der Versicherungskasse für das Staatspersonal vom 20. Oktober 2014 (OS 70, 83; ABI 2013-12-27). In Kraft seit 1. Mai 2015.
- <sup>17</sup> Fassung gemäss G über die Nachführung des Personalrechts im Hinblick auf die Verselbstständigung der Versicherungskasse für das Staatspersonal vom 20. Oktober 2014 (OS 70, 83; ABI 2013-12-27). In Kraft seit 1. Mai 2015.
- <sup>18</sup> Eingefügt durch G vom 20. Oktober 2014 (OS 70, 89; ABI 2014-02-14). In Kraft seit 1. Mai 2015.
- <sup>19</sup> Fassung gemäss G vom 20. Oktober 2014 (OS 70, 89; ABI 2014-02-14). In Kraft seit 1. Mai 2015.
- <sup>20</sup> Aufgehoben durch G vom 20. Oktober 2014 (OS 70, 89; ABI 2014-02-14). In Kraft seit 1. Mai 2015.
- <sup>21</sup> Eingefügt durch G über die Administrativuntersuchung vom 22. Februar 2021 (OS 76, 447; ABI 2018-07-20). In Kraft seit 1. Januar 2022.
- <sup>22</sup> Fassung gemäss G über die Administrativuntersuchung vom 22. Februar 2021 (OS 76, 447; ABI 2018-07-20). In Kraft seit 1. Januar 2022.
- <sup>23</sup> Fassung gemäss G vom 14. Dezember 2020 (OS 77, 393; ABI 2020-07-10). In Kraft seit 1. Oktober 2022.

## Personalverordnung

# 177.11

## Personalverordnung: Inhaltsverzeichnis

<b>I. Allgemeine Bestimmungen</b>	§
Zweck, Geltungsbereich, Begriffe .....	1
Behörden im Nebenamt .....	2
<b>II. Arbeitsverhältnis</b>	
Hoheitliche Funktionen.....	3
Anstellungsbehörde.....	4
Anstellung durch Vertrag .....	5
Höheres Kader, Kündigungsfrist .....	6
Abfindung.....	7
<b>III. Rechte und Pflichten der Angestellten</b>	
<b>A. Lohn</b>	
Einreihungsplan .....	8
Umschreibung der Richtpositionen.....	9
Einreihung der Stellen.....	10
Lohn als Vergütung für die gesamte Tätigkeit.....	11
Auszahlung des Jahreslohnes .....	12
Lohnklassen und Lohnstufen .....	13
Leistungsklassen.....	14
Anfangslohn, Anlaufstufen.....	15
Lohnentwicklung .....	16
Individuelle Lohnerhöhungen .....	17
a. Einreihungsklasse .....	17
b. Leistungsklassen.....	18
Rückstufung .....	19
Förderung der Gleichstellung.....	19 a
Mitarbeiterbeurteilung .....	20
Ergänzende Bestimmungen und Sonderregelungen .....	21

	§
Naturalleistungen . . . . .	22
Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen . . . . .	23
Abtretung von Lohnansprüchen . . . . .	24

**B. Lohnzulagen, Anerkennung besonderer Leistungen,  
Dienstaltersgeschenk**

Ausserordentliche Stellvertretung . . . . .	25
Besondere Dienstleistungen, Funktionszulage, Einmalzulagen und Anreize . . . . .	26
Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter . . . . .	27
Dienstaltersgeschenk . . . . .	28

**C. Verwaltungs- und Gerichtsbehörden im Nebenamt**

**1. Behörden mit Teil-Jahreslöhnen**

Grundsatz, Beschäftigungsgrad, Geschäftslast . . . . .	29
Bezirksbehörden . . . . .	30
Baurekursgericht . . . . .	31
Verkehrsrat . . . . .	32

**2. Taggelder und weitere Vergütungen**

Grundsatz . . . . .	33
Ersatzmitglieder von Bezirksbehörden . . . . .	34
Ersatzmitglieder des Baurekursgerichts . . . . .	35
Handelsgericht . . . . .	38
Arbeits- und Mietgerichte, Schlichtungsbehörden . . . . .	39
Ersatz der Fahrauslagen . . . . .	40
Kommissionen, weitere Taggelder und Vergütungen . . . . .	41

<b>D. Teuerungszulagen, Realloohnerhöhung, Familienzulagen</b>	§
<b>1. Teuerungszulagen</b>	
Grundsatz und Vollzug .....	42
<b>2. Familienzulagen</b>	
Massgebendes Recht .....	43
<b>E. Mitsprache</b>	
Anerkennung und Mitsprache der Personalverbände.....	45
Personalausschüsse .....	46
a. Einsetzung, Allgemeines.....	46
b. Aufgaben und Befugnisse.....	47
c. Wahl.....	48
d. Sitzungen.....	49
e. Ergänzende Bestimmungen .....	50
Besondere Informations- und Mitwirkungsrechte.....	51
Austausch mit dem Personal.....	51 a
Verbot der Benachteiligung .....	52
<b>IV. Schlussbestimmungen</b>	
Inkrafttreten, Aufhebung früheren Rechts.....	53
<b>Übergangsbestimmung zur Änderung vom 5. Mai 2004</b> (OS 59, 351)	
<b>Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 16. März 2022</b> (OS 77, 395)	
<b>Anhang Mindest- und Höchstbeträge der Lohnklassen</b>	



## Personalverordnung (PVO)<sup>22</sup>

(vom 16. Dezember 1998)<sup>1</sup>

### I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1. <sup>1</sup> Diese Verordnung regelt den Vollzug des Personalgesetzes<sup>2</sup> für das Personal der Verwaltung und der Rechtspflege.

Zweck,  
Geltungs-  
bereich,  
Begriffe

<sup>2</sup> In dieser Verordnung werden bezeichnet<sup>17</sup>

- a.<sup>22</sup> 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. <sup>1</sup> Soweit keine besonderen gesetzlichen Vorschriften bestehen, gelten das Personalgesetz<sup>2</sup> und seine Ausführungsbestimmungen auch für<sup>17</sup>

Behörden  
im Nebenamt

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

<sup>2</sup> Die Bestimmungen des Personalgesetzes<sup>2</sup> über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung sind nicht anwendbar.

<sup>3</sup> Das Personalgesetz<sup>2</sup> 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. <sup>1</sup> Das Schweizer Bürgerrecht ist erforderlich zur Besetzung von Stellen, mit denen unmittelbar oder mittelbar hoheitliche Befugnisse ausgeübt werden.

<sup>2</sup> 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. <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat bestimmt in der Vollzugsverordnung<sup>3</sup> die Anstellungsbehörden bis Klasse 23 und deren Befugnisse.

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

Anstellung  
durch Vertrag

§ 5. <sup>1</sup> Die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag ist zulässig für:<sup>22</sup>

- a. persönliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mitglieder des Regierungsrates,
- b. Angestellte, deren Lohn durch Drittmittel finanziert wird,
- c. Lernende nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung<sup>6</sup>.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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 eingereicht ist.

Abfindung

§ 7.<sup>27</sup> <sup>1</sup> 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 Personalgesetzes<sup>2</sup> verbleiben.

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

<sup>3</sup> 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. <sup>1</sup> Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte legen in der Vollzugsverordnung<sup>3</sup> den Einreihungsplan fest. Dieser enthält die Richtpositionen, die nach 29 Lohnklassen geordnet sind. Einreihungsplan

<sup>2</sup> 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. <sup>1</sup> Jede Stelle wird gemäss dem Einreihungsplan und den Richtpositionsumschreibungen entsprechend ihren Anforderungen in der Regel in nur eine Lohnklasse eingereiht. Diese gilt als Einreihungsklasse. Einreihung der Stellen

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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. <sup>1</sup> Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte amtliche Tätigkeit. Für Protokollführung, Augenscheine, Inspektionen und ähnliche dienstliche Verrichtungen werden keine besondern Vergütungen geleistet.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleibt der Ersatz der dienstlichen Auslagen gemäss der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> 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.<sup>22</sup>

Auszahlung  
des Jahreslohnes

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

<sup>2</sup> Die Vollzugsverordnung<sup>3</sup> regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn entrichtet wird.

Lohnklassen  
und Lohnstufen

§ 13.<sup>16</sup> <sup>1</sup> Für jede Lohnklasse besteht ein Minimum und ein Maximum. Das Maximum beträgt rund 146% des Minimums.

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

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

<sup>4</sup> 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 Vollzugsverordnung<sup>3</sup>.

Leistungs-  
klassen

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

<sup>2</sup> Für die Einreihungsklasse 28 besteht eine Leistungsklasse, für die Einreihungsklasse 29 keine.

Anfangslohn,  
Anlaufstufen

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.<sup>16</sup>

§ 16.<sup>16</sup> <sup>1</sup> 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. Lohnentwicklung

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

§ 17.<sup>20</sup> <sup>1</sup> Angestellten mit der Qualifikation «Gut» kann pro Kalenderjahr eine Individuelle Lohnerhöhung um bis zwei Lohnstufen bis zum Maximum der Einreihungsklasse gewährt werden. Individuelle Lohnerhöhungen

<sup>2</sup> 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. a. Einreihungsklasse

§ 18.<sup>16</sup> <sup>1</sup> 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. Leistungsklassen

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

<sup>3</sup> Der Regierungsrat regelt die Lohnentwicklung bei der Überführung in die neue Klasse.

<sup>4</sup> 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.<sup>20</sup>

Rückstufung	<p>§ 19.<sup>27</sup> <sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde kann Angestellte aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens zurückversetzen:</p> <p>a. in der Einreihungsklasse um bis zu zwei Lohnstufen,</p> <p>b. in den Leistungsklassen um bis zu vier Lohnstufen oder im entsprechenden Umfang in die jeweils tiefere Klasse.</p> <p><sup>2</sup> Vorausgesetzt ist eine schriftliche Mahnung. Diese wird verbunden mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten.</p> <p><sup>3</sup> Eine zweite Rückstufung kann frühestens ein Jahr nach der ersten Rückstufung erfolgen.</p>
Förderung der Gleichstellung	<p>§ 19 a.<sup>15</sup> <sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> Das Personalamt berichtet dem Regierungsrat jährlich, inwieweit diese Vorgaben eingehalten werden. Bei Bedarf trifft dieser Massnahmen.</p>
Mitarbeiterbeurteilung	<p>§ 20. <sup>1</sup> Individuelle Lohnerhöhungen setzen eine Mitarbeiterbeurteilung mit den gemäss §§ 17 und 18 verlangten Qualifikationen voraus.<sup>27</sup></p> <p><sup>2</sup> Die Vollzugsverordnung<sup>3</sup> regelt das Nähere.</p>
Ergänzende Bestimmungen und Sonderregelungen	<p>§ 21.<sup>16</sup> <sup>1</sup> Individuelle Lohnerhöhungen sind nur im Rahmen der bewilligten Kredite und Quoten zulässig.</p> <p><sup>2</sup> Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte regeln übereinstimmend weitere Einzelheiten über die Individuellen Lohnerhöhungen, namentlich Bestandesquoten in den Leistungsklassen, Wartefristen sowie besondere Verhältnisse.</p>
Naturalleistungen	<p>§ 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.</p>
Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen	<p>§ 23. Sofern die Aufgaben von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen erfordern, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.</p>
Abtretung von Lohnansprüchen	<p>§ 24. Angestellte dürfen Lohnforderungen nicht abtreten oder verpfänden, ausser zur Erfüllung familienrechtlicher Verpflichtungen.</p>

## **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. <sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde kann Angestellten für besondere Dienstleistungen, die sich nicht aus der Stellenbeschreibung ergeben, Lohnzulagen gewähren.

Besondere Dienstleistungen, Funktionszulage, Einmalzulagen und Anreize

<sup>2</sup> In besonderem 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.

<sup>3</sup> 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.<sup>16</sup>

<sup>4</sup> Einmalzulagen sind nur im Rahmen der bewilligten Kredite und Quoten zulässig.<sup>16</sup>

§ 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.<sup>22</sup> <sup>1</sup> 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

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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 Personalgesetzes<sup>2</sup>, wird der Anteil ausgerichtet,
- d. im Todesfall.

## C. Verwaltungs- und Gerichtsbehörden im Nebenamt

### 1. Behörden mit Teil-Jahreslöhnen

Grundsatz,  
Beschäftigungs-  
grad, Geschäfts-  
last

§ 29. <sup>1</sup> Die in diesem Abschnitt aufgeführten Mitglieder von nebenamtlichen Behörden erhalten nach Massgabe ihres Beschäftigungsgrads einen Teil-Jahreslohn gemäss Lohnstufen 19–23 der jeweiligen Lohnklasse.<sup>16</sup>

<sup>2</sup> Für Richterinnen und Richter im Nebenamt gelten die §§ 14 bis 20.

<sup>3</sup> 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.<sup>17</sup>

Bezirks-  
behörden

§ 30.<sup>22</sup> Die Mitglieder der Bezirksräte und die nicht vollamtlichen Mitglieder der Bezirksgerichte werden gemäss Lohnklasse 23 entlöhnt.

Baurekurs-  
gericht

§ 31.<sup>17</sup> <sup>1</sup> Die Mitglieder des Baurekursgerichts werden gemäss Lohnklasse 23, die Abteilungspräsidentinnen und Abteilungspräsidenten gemäss Lohnklasse 24 entlöhnt.

<sup>2</sup> 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. <sup>1</sup> Die Mitglieder des Verkehrsrates werden gemäss Lohnklasse 24 entlohnt.<sup>17,18</sup> Verkehrsrat

<sup>2</sup> 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 und 39 erhalten Taggelder gemäss dem Minimum der jeweiligen Lohnklasse.<sup>17</sup> 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. <sup>1</sup> 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 Bezirks-behörden

<sup>2</sup> 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.<sup>17</sup> Ersatzmitglieder des Baurekursgerichts erhalten eine Fallpauschale, die das Verwaltungsgericht festlegt. Für Referententätigkeit, Augenscheine und Fachberichte werden zusätzlich die besonderen Vergütungen nach § 31 ausgerichtet. Ersatzmitglieder des Baurekurs-gerichts

§ 36.<sup>11</sup>

§ 37.<sup>14</sup>

§ 38.<sup>17</sup> <sup>1</sup> Handelsrichterinnen und Handelsrichter erhalten, die Vorbereitung eingeschlossen, ein Taggeld gemäss Lohnklasse 25. Handelsgericht

<sup>2</sup> 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.

Arbeits- und Mietgerichte, Schlichtungsbehörden<sup>22</sup>

§ 39.<sup>22</sup> <sup>1</sup> Beisitzende der Arbeits- und Mietgerichte sowie die Mitglieder der Paritätischen Schlichtungsbehörden in Miet- und Pacht-sachen erhalten ein Taggeld gemäss Lohnklasse 23.<sup>17</sup>

<sup>2</sup> Die Mitglieder der Paritätischen Schlichtungsbehörde für Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz vom 24. März 1995<sup>5</sup> 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 ausgerichted.<sup>17</sup>

Ersatz der Fahrauslagen

§ 40.<sup>17</sup> Den in §§ 34, 35, 38 und 39 dieser Verordnung genannten Behördenmitgliedern steht der Ersatz<sup>21</sup> der Fahrauslagen vom Wohnort zum Arbeitsort gemäss den Regelungen betreffend den Ersatz der dienstlichen Auslagen zu.

Kommissionen, weitere Tag-gelder und Vergütungen

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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, Realloohnerhöhung<sup>16</sup>, Familienzulagen<sup>13</sup>

### 1. Teuerungszulagen

Grundsatz und Vollzug

§ 42. <sup>1</sup> Der Regierungsrat setzt die Teuerungszulage jeweils gemäss dem Stand des Landesindexes 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.<sup>26</sup>

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Die Teuerungszulage und die Realloohnerhöhung werden in den Grundlohn eingebaut.

<sup>4</sup> Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.

## 2. Familienzulagen<sup>13</sup>

§ 43.<sup>13</sup> Der Anspruch auf Familienzulagen richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen vom 24. März 2006<sup>8</sup> und dem hierzu erlassenen kantonalen Einführungsrecht<sup>4</sup>. Massgebendes  
Recht

§ 44.<sup>14</sup>

## E. Mitsprache

§ 45.<sup>25</sup> <sup>1</sup> 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 Personal-  
verbände

<sup>2</sup> Die Federführung für die Verhandlungen nach Abs. 1 obliegt der Finanzdirektion.

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

<sup>4</sup> 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. <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Der Personalausschuss umfasst mindestens drei und höchstens 13 Mitglieder und gleich viele Ersatzmitglieder.

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

b. Aufgaben und  
Befugnisse

§ 47. <sup>1</sup> Die Personalausschüsse wahren die Interessen des von ihnen vertretenen Personals in betrieblichen und organisatorischen Fragen, ausgenommen in Angelegenheiten persönlicher Natur, wie Anstellung, Einreihung, Individuelle Lohnerhöhung, Versetzung oder Entlassung. Sie fördern die Zusammenarbeit zwischen der Leitung des Amtes und dem Personal.<sup>16</sup>

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

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

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

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

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

<sup>4</sup> Die Wahl erfolgt schriftlich und geheim. Die Personalausschüsse konstituieren sich selbst.

§ 49. <sup>1</sup> 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

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

<sup>3</sup> Über die Sitzungen wird ein Beschlussprotokoll geführt. Dieses wird der Amtsleitung zugestellt.

<sup>4</sup> 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.<sup>25</sup> 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 Betrieben<sup>7</sup>. Besondere Informations- und Mitwirkungsrechte

Austausch mit  
dem Personal

§ 51 a.<sup>24</sup> <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Das Personalamt weist das Personal auf die ständigen Verhandlungspartner und deren Angebot hin.

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

Verbot der  
Benachteiligung

§ 52. <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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. <sup>1</sup> Diese Verordnung tritt nach Genehmigung durch den Kantonsrat<sup>9</sup> am 1. Juli 1999 in Kraft.

<sup>2</sup> 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.

---

<sup>1</sup> OS 55, 196.

<sup>2</sup> LS 177.10.

<sup>3</sup> LS 177.111.

<sup>4</sup> LS 836.1, LS 836.11.

<sup>5</sup> SR 151.1.

<sup>6</sup> SR 412.10.

<sup>7</sup> SR 822.14.

<sup>8</sup> SR 836.2.

<sup>9</sup> Genehmigt am 22. März 1999.

<sup>10</sup> Fassung gemäss RRB vom 5. Mai 2004 (OS 59, 351). In Kraft seit 1. Januar 2005.

<sup>11</sup> Aufgehoben durch RRB vom 5. Mai 2004 (OS 59, 351). In Kraft seit 1. Januar 2005.

<sup>12</sup> Fassung gemäss RRB vom 3. Dezember 2008 (OS 63, 665; ABI 2008, 2285). In Kraft seit 1. Januar 2009.

<sup>13</sup> Fassung gemäss RRB vom 11. Februar 2009 (OS 64, 270; ABI 2009, 339). In Kraft seit 1. Januar 2009.

<sup>14</sup> Aufgehoben durch RRB vom 11. Februar 2009 (OS 64, 270; ABI 2009, 339). In Kraft seit 1. Januar 2009.

<sup>15</sup> Eingefügt durch RRB vom 17. Juni 2009 (OS 65, 98; ABI 2009, 1076). In Kraft seit 1. Januar 2010.

<sup>16</sup> Fassung gemäss RRB vom 17. Juni 2009 (OS 65, 98; ABI 2009, 1076). In Kraft seit 1. Januar 2010.

- 
- <sup>17</sup> Fassung gemäss RRB vom 3. November 2010 (OS 66, 322; ABl 2010, 2407). In Kraft seit 1. Januar 2011.
- <sup>18</sup> Fassung gemäss RRB vom 11. Februar 2009 (OS 64, 270; ABl 2009, 339). In Kraft seit 1. Juli 2011.
- <sup>19</sup> Fassung gemäss RRB vom 2. November 2011 (OS 66, 978; ABl 2011, 3236). In Kraft seit 1. Januar 2012.
- <sup>20</sup> Fassung gemäss RRB vom 12. Juni 2013 (OS 68, 415; ABl 2013-06-28). In Kraft seit 1. Januar 2014.
- <sup>21</sup> Redaktionell berichtigt.
- <sup>22</sup> Fassung gemäss RRB vom 18. Mai 2016 (OS 72, 329; ABl 2016-06-03). In Kraft seit 1. Januar 2017.
- <sup>23</sup> Fassung gemäss RRB vom 27. Oktober 2021 (OS 77, 2; ABl 2021-11-05). In Kraft seit 1. Januar 2022.
- <sup>24</sup> Eingefügt durch RRB vom 25. November 2020 (OS 77, 139; ABl 2021-12-04). In Kraft seit 1. Juli 2022.
- <sup>25</sup> Fassung gemäss RRB vom 25. November 2020 (OS 77, 139; ABl 2021-12-04). In Kraft seit 1. Juli 2022.
- <sup>26</sup> Fassung gemäss RRB vom 16. März 2022 (OS 77, 395; ABl 2022-03-25). In Kraft seit 1. September 2022.
- <sup>27</sup> Fassung gemäss RRB vom 16. März 2022 (OS 77, 395; ABl 2022-03-25). In Kraft seit 1. Oktober 2022.
- <sup>28</sup> Fassung gemäss RRB vom 27. September 2023 (OS 79, 2; ABl 2023-10-02). In Kraft seit 1. Januar 2024.



**Anhang<sup>28</sup>****Mindest- und Höchstbeträge der Lohnklassen**

Lohnklasse	Minimum (LS 1)	Maximum (LS 29)
<b>1</b>	49 404	71 334
<b>2</b>	50 050	72 282
<b>3</b>	50 867	73 480
<b>4</b>	51 881	74 956
<b>5</b>	53 104	76 743
<b>6</b>	54 562	78 872
<b>7</b>	56 271	81 371
<b>8</b>	58 262	84 269
<b>9</b>	60 544	87 605
<b>10</b>	63 144	91 403
<b>11</b>	66 094	95 708
<b>12</b>	69 409	100 553
<b>13</b>	73 118	105 108
<b>14</b>	77 244	111 134
<b>15</b>	81 817	117 806
<b>16</b>	86 859	124 313
<b>17</b>	92 396	132 397
<b>18</b>	98 458	141 250
<b>19</b>	104 219	150 909
<b>20</b>	111 419	161 420
<b>21</b>	119 223	172 818
<b>22</b>	126 816	185 152
<b>23</b>	135 934	198 465
<b>24</b>	145 755	212 800
<b>25</b>	156 306	228 205
<b>26</b>	167 622	244 722
<b>27</b>	179 728	262 404
<b>28</b>	192 670	275 515*
<b>29</b>	206 467	289 055**

\* In Lohnklasse 28 entspricht das Maximum der LS 27.

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



**177.111**

**Vollzugsverordnung  
zum Personalgesetz**

# 177.111

## Vollzugsverordnung zum Personalgesetz: Inhaltsverzeichnis

<b>I. Allgemeine Bestimmungen</b>	§
Geltungsbereich, Begriffe . . . . .	1
Stellenbeschreibungen . . . . .	2
<b>II. Arbeitsverhältnis</b>	
<b>A. Stellenplan</b>	
Verwaltung . . . . .	3
a. Grundsatz, Inhalt . . . . .	3
b. Festsetzung . . . . .	4
c. Gesamtpunktezahl der Stellen, weitere Vorgaben . . . . .	5
d. Bearbeitung der Stellenpläne . . . . .	6
e. Zuständigkeit zur Einreihung, Verfahren . . . . .	7
f. Aufsicht über die Stellenpläne . . . . .	8
Sozialstellenplan . . . . .	9
Rechtspflege . . . . .	10
<b>B. Begründung und Dauer</b>	
Öffentliche Ausschreibung . . . . .	11
Bewerbungsverfahren . . . . .	11 a
Anstellungsbehörde . . . . .	12
Anstellung, Beginn des Arbeitsverhältnisses . . . . .	13
Fiktives Eintrittsdatum . . . . .	14
<b>C. Beendigung</b>	
Kündigungsfrist, Freistellung . . . . .	15
Sachlich zureichender Grund bei Kündigung durch den Kanton . . . . .	16
Restrukturierung, Stellenabbau, unverschuldete Entlassung . . . . .	16 a
a. Geltungsbereich . . . . .	16 a
b. Vermeiden von Entlassungen . . . . .	16 b
c. Information . . . . .	16 c

	§
d. Sozialplan .....	16 d
e. Begleitangebote .....	16 e
f. Härtefälle .....	16 f
g. Höhe der Abfindung .....	16 g
h. Verfahren; Kürzung .....	17
Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten .....	18
Entlassung invaliditätshalber .....	19
Altersrücktritt .....	19 a
<b>D. Rechtsschutz</b>	
Kostenersatz .....	20
<b>E. Datenschutz und Datenbearbeitung</b>	
Personaldossier .....	21
a. Führung und Zuständigkeit .....	21
b. Gliederung und Inhalt .....	22
c. Aufbewahrung .....	23
d. Überprüfung und Aussonderung .....	24
e. Archivierung und Anbietepflicht .....	25
f. Interner Stellenwechsel .....	26
Einsichtsrecht .....	27
Zentrales Personalmanagement- und Lohnadministrations- system .....	28
Dezentrale Personalmanagementsysteme .....	29
Meldepflichten der Angestellten .....	30
Benützung technischer Einrichtungen .....	31
<b>III. Lohn</b>	
<b>A. Allgemeine Bestimmungen</b>	
Funktionsbereiche, Richtpositionumschreibungen .....	32
Klassenrahmen .....	33
Teilzeitbeschäftigte .....	34

	§
Massgebende Lohnklasse . . . . .	35
Anfangslohn . . . . .	36
Termine für Individuelle Lohnerhöhungen, Rückstufungen und Zulagen. . . . .	37
Ergänzende Bestimmungen . . . . .	38
Interne Verpflegung, Dienst- und Mietwohnung. . . . .	39
Lohnauszahlung . . . . .	40
a. Zeitpunkt, Vorschüsse. . . . .	40
b. Zeitpunkt des Ein- und Austritts. . . . .	41
Dienstkleider, militärische Uniform . . . . .	42
Von Angestellten gestellte Diensträume . . . . .	43
 <b>B. Anerkennung besonderer Leistungen, Dienstaltersgeschenk</b>	
Einmalzulagen und andere Anreize. . . . .	44
Dienstaltersgeschenk . . . . .	45
a. Bemessung . . . . .	45
b. Unterschiedlicher Beschäftigungsgrad, Sonderfälle . . . . .	46
c. Teilbetrag . . . . .	47
d. Bezug als Urlaub . . . . .	48
e. Auszahlung . . . . .	49
 <b>C. 13. Monatslohn</b>	
Auszahlung . . . . .	50
Besondere Anwendungsfälle . . . . .	51
Ausnahmen vom Anspruch . . . . .	52
Sonderfälle . . . . .	53
 <b>D. Kommissionen und Nebenämter</b>	
Taggelder, Sitzungsgelder, Spesen. . . . .	55
 <b>IV. Teuerungszulage und Familienzulagen</b>	
<b>A. Teuerungszulage</b>	
Besondere Anwendungsfälle . . . . .	56
Periodische Anpassung, besondere Vereinbarung, Zweifelsfälle . . . . .	57

<b>B. Familienzulagen</b>	§
Anspruch bei Krankheit und Unfall . . . . .	58
Zuständigkeit, Zweifelsfälle . . . . .	63

## V. Ersatz der dienstlichen Auslagen, Sachschaden

Grundsatz . . . . .	64
Vergütung . . . . .	65
Fahrtkosten . . . . .	66
a. Öffentliche Verkehrsmittel . . . . .	66
b. Flugzeuge . . . . .	67
c. Private Fahrzeuge . . . . .	68
Verpflegungskosten . . . . .	69
Übernachungskosten . . . . .	70
Nebenauslagen . . . . .	71
Auslandreisen . . . . .	72
Abrechnung . . . . .	73
Besondere Regelungen . . . . .	74
Private Benützung von Telefon, Fax und Computer . . . . .	75
Parkplätze . . . . .	76
Sachschäden . . . . .	77

## VI. Ferien und Urlaub, Elternschaft, Krankheit, Unfall und Tod, Militärdienst, Schutzdienst und Zivildienst

Massgebender Lohn . . . . .	78
-----------------------------	----

### A. Ferien

Ferienanspruch . . . . .	79
a. Grundsatz . . . . .	79
b. Kürzung . . . . .	79 a
Stundenlohn . . . . .	80
Bezug der Ferien . . . . .	81
Ruhetage, Krankheit, Unfall . . . . .	82
Barabgeltung der Ferien . . . . .	83

<b>B. Urlaub, Abordnungen</b>	§
Urlaub, Allgemeines . . . . .	84
Bezahlter Urlaub . . . . .	85
a. Familiäre Ereignisse . . . . .	85
b. Persönliche Angelegenheiten . . . . .	86
c. Militär, Zivilschutz . . . . .	87
d. Personalverbände . . . . .	88
e. Verschiedene Tätigkeiten . . . . .	89
f. Humanitäre Einsätze . . . . .	90
g. Zuständigkeiten . . . . .	91
Unbezahlter Urlaub . . . . .	92
Abordnung . . . . .	93
Externe Weiterbildungsveranstaltungen . . . . .	94
Zuständigkeit für Abordnungen und Beiträge an externe Weiterbildungen . . . . .	95
<b>C. Elternschaft</b>	
Mutterschaftsurlaub . . . . .	96
Urlaub des anderen Elternteils . . . . .	96 a
a. im Allgemeinen . . . . .	96 a
b. im Falle des Todes der Mutter . . . . .	96 b
Besondere Verhältnisse . . . . .	97
Urlaub bei Begründung eines Pflegeverhältnisses . . . . .	98
<b>D. Krankheit und Unfall</b>	
<b>1. Allgemeine Bestimmungen</b>	
Lohnfortzahlung . . . . .	99
Meldung, Arztzeugnisse . . . . .	100
Case Management . . . . .	100 a
Durchführung des Case Managements . . . . .	100 b
Wiederholte Dienstaussetzungen, Teilarbeitsfähigkeit . . . . .	101
Unfallversicherung . . . . .	102
Kürzung der Lohnfortzahlung . . . . .	103
Anrechnung . . . . .	104
a. Taggelder . . . . .	104
b. Renten . . . . .	105



	§
Ansprüche gegenüber Dritten . . . . .	106
Gesundheitskontrolle . . . . .	107
<b>2. Besondere Bestimmungen für Berufsunfall und Berufskrankheit</b>	
Grundsätze . . . . .	108
Invaldität und Tod . . . . .	109
Nicht obligatorisch versicherte Personen . . . . .	110
<b>E. Leistungen im Todesfall</b>	
Bemessung . . . . .	111
<b>F. Militär-, Schutz- und Zivildienst</b>	
Obligatorischer Militär- und Schutzdienst, Zivildienst, Sonderfälle . . . . .	112
Freiwilliger Militär- und Schutzdienst . . . . .	113
Meldepflicht, Dienstverschiebung . . . . .	114
Erwerbsersatz . . . . .	115
<b>VII. Arbeitszeit</b>	
<b>A. Arbeitszeit, Überzeit</b>	
Grundsätze . . . . .	116
Ruhetage, Öffnungszeiten . . . . .	117
Tagesrahmen, Sollzeit, Regelarbeitszeit . . . . .	118
Pausen . . . . .	119
Arbeitszeitsaldo . . . . .	120
a. Grundsatz . . . . .	120
b. Übertragung, Ausgleich und Vergütung . . . . .	121
Arbeit an Samstagen und Sonntagen sowie ausserhalb des Arbeitsplatzes . . . . .	122
Private Abwesenheiten . . . . .	123
Kompensation . . . . .	124

	§
Überzeit.....	125
a. Begriff.....	125
b. Ausgleich.....	126
c. Zeitzuschlag und Vergütung.....	127
d. Kaderpersonal.....	128
Monatsabrechnung.....	129
Beauftragte der Ämter.....	130
Besondere Verhältnisse, Abweichungen.....	131
<b>B. Nacht-, Sonntags-, Schicht- und Pikettdienst</b>	
Vergütung für Nacht-, Sonntags- und Schichtdienst, Zeitgutschrift.....	132
Pikettdienst.....	133
Besondere Verhältnisse.....	134

### **VIII. Vollziehungsbestimmungen zu weiteren Rechten und Pflichten**

#### **A. Rechte**

Schutz und Verfahren bei sexueller Belästigung.....	135
Mitarbeiterbeurteilung.....	136
a. Grundsatz.....	136
b. Beurteilungssysteme und -verfahren.....	137
c. Verfahrensbestimmungen.....	138
Austrittsgespräch, Arbeitszeugnis.....	139
Betriebliches Vorschlagswesen.....	140

#### **B. Pflichten**

Unterstützung und Vertretung.....	141
Geschenkannahmeverbot.....	142
Amtsgeheimnis.....	143
Nebenbeschäftigung.....	144
Öffentliche Ämter.....	145
Vertrauensärztliche Untersuchung.....	146
Erfindungen und Urheberrechte an Computerprogrammen....	147

<b>C. Mitsprache</b>	§
Ständige Verhandlungspartner .....	147 a
a. Gesuch um Anerkennung .....	147 a
b. Anerkennungsakt und -dauer .....	147 b
c. Meldepflichten .....	147 c
Zutritt .....	147 d
a. Zur engeren Zentralverwaltung .....	147 d
b. Ausserhalb der engeren Zentralverwaltung .....	147 e
c. Gemeinsame Bestimmungen .....	147 f

## **IX. Vollzug des Personalrechts**

Einheitliche Anwendung des Personalrechts .....	148
Personalamt .....	149
a. Allgemeines .....	149
b. Aufgaben im Einzelnen .....	150
Personalcontrolling .....	151
Leiterinnen und Leiter HR der Direktionen, Personaldienste ..	152

## **X. Besondere Bestimmungen für einzelne Personalgruppen**

### **A. Klinisch tätige Assistenz-, Ober- sowie Spitalärztinnen und -ärzte**

Arbeitszeit, Präsenzzeit .....	153
Versicherungen .....	154

### **B. Betriebsangestellte**

Betriebsangestellte der Ämter der Baudirektion und der Volkswirtschaftsdirektion .....	155
Betriebsangestellte Staatswald .....	156
Landwirtschaftliche Angestellte .....	157
Betriebsangestellte des Wäschereibetriebs der Strafanstalt ....	158
Hausdienst .....	159
Zulage als Gruppenführerin oder Gruppenführer .....	160

<b>C. Besondere Arbeitsverhältnisse</b>	§
Wiederanstellung nach Erreichen der Altersgrenze . . . . .	160 a
Aushilfen . . . . .	161
Praktikantinnen und Praktikanten, Auditorinnen und Auditoren . . . . .	162
Lernende . . . . .	163

## **XI. Übergangs- und Schlussbestimmungen**

Abgabe von Gesetz und Verordnungen . . . . .	164
Tage, Wochen, Monate . . . . .	165
Dauer von Bewilligungen . . . . .	166
Berechnung der Dienstjahre . . . . .	167
Inkrafttreten; Aufhebung bisherigen Rechts . . . . .	169

**Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 17. April 2019**  
(OS 74, 311)

**Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 31. März 2021**  
(OS 76, 165)

**Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 16. März 2022**  
(OS 77, 398)

**Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 31. August 2022**  
(OS 77, 463)

**Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 10. Januar 2024**  
(OS 79, 11)

**Anhang 1: Einreichungsplan**

**Anhang 2: Beträge der Lohnklassen**

## Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)<sup>42</sup>

(vom 19. Mai 1999)<sup>1</sup>

*Der Regierungsrat beschliesst:*

### I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1. <sup>1</sup> Die Verordnung gilt auch für die Lehrverhältnisse des Kantons<sup>42</sup> gemäss der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung<sup>9</sup> sowie für die Lehrverhältnisse der Berufe der Gesundheitspflege.

Geltungsbereich,  
Begriffe

<sup>2</sup> Es werden bezeichnet

- a. als Amt: Ämter, Abteilungen und Betriebe, die einer Direktion des Regierungsrates oder der Staatskanzlei unmittelbar unterstellt sind,
- b.<sup>36</sup> als Gerichte: die dem Obergericht angegliederten Gerichte, die Bezirksgerichte, das Baurekursgericht und das Steuerrekursgericht,
- c. als Betriebsangestellte: Angestellte des medizinisch-technischen, handwerklichen, land- und forstwirtschaftlichen, Ökonomie-, Aufseher- und Hausdienstbereiches.

§ 2. <sup>1</sup> Die Direktionen und die obersten kantonalen Gerichte oder mit deren Ermächtigung die Ämter, Gerichte und Notariate erlassen für die Stellen in ihrem Bereich Stellenbeschreibungen. Diese dienen der Umschreibung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der Stellen und bilden die Grundlage für die Einreihung sowie für die Mitarbeiterbeurteilung.

Stellenbeschreibungen

<sup>2</sup> Die Stellenbeschreibungen werden regelmässig sowie bei einer Änderung des Aufgabengebietes überprüft. Das Personalamt erlässt Richtlinien über den Inhalt und die Gestaltung der Stellenbeschreibungen.

<sup>3</sup> Das Obergericht und das Verwaltungsgericht erlassen für ihre Bereiche entsprechende Richtlinien.<sup>36</sup>

## II. Arbeitsverhältnis

### A. Stellenplan

- Verwaltung  
a. Grundsatz,  
Inhalt
- § 3. <sup>1</sup> Der Stellenplan wird in der Regel pro Amt festgesetzt. Er enthält:
- die Anzahl der Stellen und deren prozentualer Umfang,
  - die Zuordnung jeder Stelle zu einer Richtposition und Lohnklasse gemäss dem Einreichungsplan.
- <sup>2</sup> Der Stellenplan kann weitere Informationen, insbesondere die Richtposition präzisierende Funktionsbezeichnungen, enthalten.
- <sup>3</sup> Die Stellenpläne werden regelmässig überprüft.
- b. Festsetzung
- § 4. <sup>1</sup> Die Direktionen sind zuständig zur Festsetzung der Stellenpläne, soweit sich der Regierungsrat dies nicht selber vorbehält.
- <sup>2</sup> Die Direktionen können ihre Ämter ermächtigen, den Stellenplan ganz oder teilweise selbstständig festzusetzen oder innerhalb derselben Stellen zu verschieben, umzuwandeln oder die organisatorische Gliederung zu ändern.
- c. Gesamtpunktezahl der Stellen, weitere Vorgaben
- § 5. <sup>1</sup> Der Regierungsrat oder die Direktion können eine Gesamtpunktezahl für die Stellen vorgeben, die ohne ihre Genehmigung im Durchschnitt über ein Jahr nicht überschritten werden darf. Die Gesamtpunktezahl kann auch nur für einzelne Bereiche festgesetzt werden.
- <sup>2</sup> Die Gesamtpunktezahl entspricht der Summe der Punkte pro Stelle. Die Punktezahl pro ganze Stelle entspricht deren Einreichungsklasse, bei Klassenrahmen deren oberster Lohnklasse.
- <sup>3</sup> Die Verschiebung von Stellen zwischen Ämtern derselben Direktion bedarf deren Zustimmung. Die Direktionen können neue Stellen schaffen, sofern daraus kein finanzieller Mehraufwand entsteht. Bewirkt die Schaffung neuer Stellen eine finanzielle Mehrbelastung, bedarf es dazu der Genehmigung des Regierungsrates.
- <sup>4</sup> Der Regierungsrat oder die Direktion können weitere Vorgaben und Auflagen für Stellenpläne festsetzen.
- d. Bearbeitung der Stellenpläne
- § 6. <sup>1</sup> Die Direktionen gewährleisten gegenüber der Finanzdirektion den Überblick über die Stellenpläne und deren Auslastung.
- <sup>2</sup> Die Direktionen bearbeiten die Stellenpläne mittels des zentralen Personalmanagement- und Lohnadministrationssystems oder mittels dezentralen Personalmanagementsystemen. Sie können diese Aufgabe an ihre Ämter delegieren.<sup>42</sup>
- <sup>3</sup> Das Personalamt erlässt Weisungen zur Gestaltung und Bearbeitung der Stellenpläne.

§ 7. <sup>1</sup> Stellen bis Lohnklasse 23 werden von der zur Festsetzung des Stellenplans zuständigen Instanz eingereicht.

e. Zuständigkeit zur Einreihung, Verfahren

<sup>2</sup> Die Einreihung ist gemäss §§ 8–10 Personalverordnung<sup>3</sup> zu begründen und mit den zu ihrer Überprüfung notwendigen Unterlagen, insbesondere der Stellenbeschreibung, zu dokumentieren. Das Personalamt berät und unterstützt die zuständigen Instanzen.

<sup>3</sup> Einreihungen ab Lohnklasse 17 und solche, die durch den Einreihungsplan und die Richtpositionsumschreibungen nicht eindeutig bestimmt sind, sowie Klassenrahmen und Zweifelsfälle sind dem Personalamt vorgängig zur Begutachtung vorzulegen.

§ 8. <sup>1</sup> Die Direktion regelt die Aufsicht über die Stellenpläne. Sie erstattet der Finanzdirektion zuhanden des Regierungsrates regelmässig Bericht über die Stellenpläne und deren Auslastung.

f. Aufsicht über die Stellenpläne

<sup>2</sup> Das Personalamt wertet die Berichte zuhanden des Regierungsrates aus. Es überwacht die Einreihungsordnung und Entwicklung der Personalbestände durch Auswertungen des zentralen Personalinformationssystems und regelmässige Einsichtnahme in die Stellenpläne in Zusammenarbeit mit den Direktionen.

<sup>3</sup> Das Personalamt führt Kontrolle über Vorgaben und Änderungen, die der Regierungsrat festsetzt oder genehmigt, sowie über die Verschiebung von Stellen zwischen Direktionen.

§ 9. Der Regierungsrat legt einen Sozialstellenplan fest, um die Weiterbeschäftigung oder Wiedereingliederung von Angestellten zu erleichtern und die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten zu fördern.

Sozialstellenplan

§ 10. Die obersten kantonalen Gerichte regeln die Zuständigkeiten zur Festsetzung, Änderung und Bearbeitung der Stellenpläne, zur Einreihung der Stellen sowie die Aufsicht über die Stellenpläne der Rechtspflege.

Rechtspflege

## B. Begründung und Dauer

§ 11.<sup>42</sup> <sup>1</sup> Zuständig für die öffentliche Ausschreibung ist die Anstellungsbehörde oder die von ihr bezeichnete Stelle.

Öffentliche Ausschreibung

<sup>2</sup> Die Ausschreibung erfolgt in weiblicher und in männlicher oder in geschlechtsneutraler Form. Sie enthält gegebenenfalls Hinweise auf die Eignung der Stelle für Teilzeitbeschäftigung und für den beruflichen Wiedereinstieg.

<sup>3</sup> Die Ausschreibung kann insbesondere unterbleiben

- a. wenn die Stelle durch Beförderung oder Versetzung innerhalb der Verwaltung oder der Rechtspflege oder auf dem Wege der Berufung besetzt wird,
- b. in Bereichen, in denen die öffentliche Ausschreibung aufgrund der erfahrungsgemäss grossen Fluktuation oder des fehlenden Stellenmarktes einen unverhältnismässigen Aufwand bedeuten würde.

Bewerbungs-  
verfahren

§ 11 a.<sup>41</sup> <sup>1</sup> Bewerbungsunterlagen können physisch oder über kantonale Rekrutierungsplattformen verlangt werden.

<sup>2</sup> Referenzen, Leumundsberichte, Sicherheitsüberprüfungen und andere Eignungsabklärungen werden nur mit Einwilligung der Bewerbenden eingeholt oder durchgeführt.

<sup>3</sup> Nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens werden die Bewerbungsunterlagen zurückgegeben oder vernichtet. Erfolgt eine Anstellung, werden die Bewerbungsunterlagen ins Personaldossier übertragen. Erfolgt keine Anstellung, können die Unterlagen mit Zustimmung der betroffenen Person länger aufbewahrt werden.

Anstellungs-  
behörde

§ 12.<sup>20</sup> <sup>1</sup> Die Direktionen sind zuständig für:

- a. die Anstellung und Festsetzung des Lohnes,
- b. die Änderung des Beschäftigungsgrades,
- c. die Versetzung,
- d. die Gewährung von Zulagen gemäss §§ 25, 26 Abs. 1 und 3 und 27 Personalverordnung<sup>3</sup>,
- e.<sup>32</sup> die Individuelle Lohnerhöhung und die Rückstufung,
- f. die Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat ist zuständig für die Anstellung und Entlassung, die Festsetzung des Lohnes und die Versetzung der Angestellten ab Lohnklasse 24, die einem Mitglied des Regierungsrates oder der Staatsschreiberin bzw. dem Staatsschreiber direkt unterstellt sind. Die Direktion ist zuständig für Änderungen des Beschäftigungsgrades, Individuelle Lohnerhöhungen, Rückstufungen und die Gewährung von Zulagen. Für die Staatsschreiberin oder den Staatsschreiber kommen die Befugnisse der Direktion der Präsidentin oder dem Präsidenten des Regierungsrates zu.<sup>32</sup>

<sup>3</sup> Für die Anstellung und Entlassung, die Festsetzung des Lohnes und die Versetzung von Chefärztinnen und Chefärzten ist die Gesundheitsdirektion zuständig.



<sup>4</sup> Die Direktionen können ihre Zuständigkeiten gemäss Abs. 1 und 3 ganz oder teilweise an ihre Ämter und Betriebe delegieren.

<sup>5</sup> Für die Gewährung von Zulagen gemäss §§ 26 Abs. 1 und 27 Personalverordnung<sup>3</sup> ist das Einvernehmen mit dem Personalamt erforderlich.

§ 13. <sup>1</sup> Die Finanzdirektion und die obersten kantonalen Gerichte regeln die Einzelheiten der Anstellungsverfügung nach übereinstimmenden Grundsätzen.

Anstellung,  
Beginn  
des Arbeits-  
verhältnisses

<sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis beginnt am Tage des Eintrittes gemäss Anstellungsverfügung.

§ 14. <sup>1</sup> Zur Berechnung der Dienstjahre wird für alle Angestellten ungeachtet der Zahl der Anstellungen ein fiktives Eintrittsdatum festgesetzt. Dieses entspricht dem Zeitpunkt des Beginns der ersten, für die Berechnung der Dienstjahre zu berücksichtigenden Tätigkeit.

Fiktives  
Eintrittsdatum

<sup>2</sup> Das fiktive Eintrittsdatum wird bei einem Wiedereintritt in den Dienst des Kantons<sup>42</sup> angepasst, ebenso bei einmaligen oder mehrfachen unbezahlten Urlauben, deren Dauer insgesamt sechs Monate oder 132 Arbeitstage übersteigen, wobei nur die diese Dauer übersteigende Zeit zu berücksichtigen ist.

<sup>3</sup> Das fiktive Eintrittsdatum wird durch die Anstellungsbehörde festgelegt und angepasst. Für Angestellte mit gleichzeitig mehreren Arbeitsverhältnissen ist diejenige Behörde zuständig, bei der die erste Anstellung erfolgt ist.

## C. Beendigung

§ 15. <sup>1</sup> Die Dauer der Kündigungsfrist richtet sich nach dem im Zeitpunkt der Kündigung laufenden Dienstjahr.

Kündigungs-  
frist,  
Freistellung

<sup>2</sup> Die zur Kündigung zuständige Instanz kann Angestellte in begründeten Fällen während der Kündigungsfrist ohne Einfluss auf die Lohnfortzahlung freistellen. Vorbehalten bleibt die Anrechnung eines anderweitig erzielten Verdienstes.

<sup>3</sup> Die Freistellung ist schriftlich zu verfügen oder zu vereinbaren.

§ 16.<sup>42</sup> <sup>1</sup> Ein sachlich zureichender Grund besteht namentlich, wenn

- a. mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen,
- b. die Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird und eine andere, zumutbare Stelle nicht angeboten werden kann oder abgelehnt wird,

Sachlich  
zureichender  
Grund bei  
Kündigung  
durch den  
Kanton<sup>42</sup>

c.<sup>20</sup> die oder der Angestellte aus gesundheitlichen Gründen während langer Zeit wiederholt oder dauernd an der Erfüllung der Aufgaben verhindert ist. Die Lohnfortzahlung gemäss § 99 Abs. 2 und 3 sowie § 108 Abs. 1 darf durch die Kündigung grundsätzlich nicht verkürzt werden.

<sup>2</sup> Kein sachlich zureichender Grund liegt insbesondere vor, wenn die Kündigung ausschliesslich als Folge einer Neubesetzung der Anstellungs- oder Aufsichtsbehörde erfolgt.

Restrukturierung,  
Stellenabbau,  
unverschuldete  
Entlassung  
a. Geltungsbereich

§ 16 a.<sup>25</sup> <sup>1</sup> Für Restrukturierungen und Stellenabbau gemäss § 16 Abs. 1 lit. b gelten die §§ 16 b–17.

<sup>2</sup> Bei unverschuldeten Entlassungen in Einzelfällen gelten die §§ 16 b und 16 e–17.

<sup>3</sup> Bezieht eine Institution Staatsbeiträge, gelten die Kosten für einen Sozialplan, der in Übereinstimmung mit den vorliegenden Regelungen ergeht, als ordentliche Personalkosten.

b. Vermeiden  
von  
Entlassungen

§ 16 b.<sup>25</sup> <sup>1</sup> Beschliesst der Kanton eine Restrukturierung oder einen Stellenabbau, prüft er alle Massnahmen zur Vermeidung von Kündigungen, insbesondere die Vermittlung von Arbeitsstellen, Versetzungen, Pensenreduktionen oder besondere Arbeitszeitmodelle.

<sup>2</sup> Angestellte, die von einer Restrukturierung oder einem Stellenabbau betroffen sind, haben bei der Neubesetzung anderer kantonaler<sup>42</sup> Stellen Vorrang, sofern sie mindestens gleich qualifiziert sind wie externe Bewerberinnen oder Bewerber. Die Direktionen und die obersten kantonalen Gerichte informieren über freie Stellen.<sup>36</sup>

c. Information

§ 16 c.<sup>25</sup> <sup>1</sup> Beschliesst der Kanton eine Restrukturierung oder einen Stellenabbau, informiert er die betroffenen Angestellten frühzeitig darüber und über die geplanten Massnahmen zu ihren Gunsten.

<sup>2</sup> Beabsichtigt er Entlassungen, informiert er in der Regel gleichzeitig die betroffenen Angestellten und weist sie auf das Beratungsangebot nach § 16 e Abs. 1 hin. Machen die Angestellten davon Gebrauch, beachtet der Kanton in der Regel eine Frist von neun Monaten zwischen der Mitteilung der Entlassung und dem Ende der Anstellung, sofern dies die dienstlichen Verhältnisse gestatten.

<sup>3</sup> Ist ein Sozialplan erforderlich, informiert er in der Regel gleichzeitig die Sozialpartner.

d. Sozialplan

§ 16 d.<sup>25</sup> <sup>1</sup> Führt eine Restrukturierung oder ein Stellenabbau bei mindestens fünf Angestellten zur Kündigung oder zu einer Weiterbeschäftigung unter schlechteren Bedingungen, erarbeitet die Direktion oder das oberste kantonale Gericht einen Sozialplan. Die Personalverbände werden beigezogen. Das Personalamt leistet Unterstützung.

<sup>2</sup> Beabsichtigt der Kanton eine Massenentlassung im Sinne von Art. 335 d OR<sup>8</sup>, darf er Kündigungen erst aussprechen, nachdem die Sozialpartner Gelegenheit hatten, Vorschläge im Sinne von Art. 335 f Abs. 2 OR<sup>8</sup> zu unterbreiten. Für die Stellungnahme der Sozialpartner gilt in der Regel eine Frist von 20 Tagen.

§ 16 e.<sup>25</sup> <sup>1</sup> Der Kanton stellt ein Beratungsangebot zur Verfügung, um Angestellten, die von einer Restrukturierung oder einem Stellenabbau betroffen sind, baldmöglichst eine neue Stelle zu vermitteln. e. Begleitangebote

<sup>2</sup> Für weiter gehende Unterstützungsmassnahmen wie Aus- oder Weiterbildungen, Hilfeleistungen für fremdsprachige Angestellte oder psychologische Beratungen kann der Kanton Beiträge bis zu höchstens vier Monatslöhnen leisten.

<sup>3</sup> Soweit die Kosten für Massnahmen nach Abs. 2 über Fr. 5000 liegen, werden sie zur Hälfte von der Abfindung abgezogen. In Härtefällen kann von dieser Regelung abgewichen werden.

§ 16 f.<sup>25</sup> Geraten Mitarbeitende durch eine Entlassung in eine Notlage, die durch die Leistungen gemäss den übrigen Bestimmungen dieser Verordnung nicht genügend aufgefangen wird, kann die Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt besondere Regelungen treffen. f. Härtefälle

§ 16 g.<sup>58</sup> <sup>1</sup> Die Abfindung nach § 26 des Personalgesetzes<sup>2</sup> und § 7 der Personalverordnung<sup>3</sup> wird in Monatslöhnen berechnet. Als Monatslohn gilt ein Zwölftel des zuletzt bezahlten Jahres-Bruttolohnes zuzüglich ständiger Zulagen mit Lohncharakter. g. Höhe der Abfindung

<sup>2</sup> Die Abfindung wird innerhalb des folgenden Rahmens festgesetzt:

Dienstjahre:	5–14	15–24	ab 25
Alter:			
35–50	1–6	2–7	3–8
ab 51	2–7	3–8	4–9

<sup>3</sup> Innerhalb des Rahmens werden die persönlichen Verhältnisse, die Arbeitsmarktchancen und die Umstände des Stellenverlusts berücksichtigt.

§ 17.<sup>20</sup> <sup>1</sup> Die Abfindung wird festgesetzt durch:

- a. den Regierungsrat für das von ihm angestellte Personal,
- b. die obersten kantonalen Gerichte für das Personal der Gerichte,
- c. die vorgesetzte Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt für das übrige Personal.

h. Verfahren; Kürzung<sup>26</sup>

<sup>2</sup> Eine Abfindung wird als Einmalzahlung ausgerichtet und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt. Anstelle der Einmalzahlung kann vor Beendigung des Anstellungsverhältnisses dessen Verlängerung vereinbart werden.<sup>58</sup>

<sup>3</sup> Wird einer oder einem Angestellten durch die bisherige Arbeitgeberin bzw. den bisherigen Arbeitgeber eine zumutbare neue Anstellung angeboten oder vermittelt, so wird die Abfindung unabhängig vom bisherigen und neuen Beschäftigungsgrad um das während der Abfindungsdauer erzielte Erwerbseinkommen gekürzt.

<sup>4</sup> Wird keine oder keine zumutbare neue Anstellung angeboten oder vermittelt, wird die Abfindung um die Hälfte des während der Abfindungsdauer erzielten Erwerbseinkommens gekürzt.<sup>58</sup>

<sup>5</sup> Unterlässt die oder der Angestellte die Information der verfügbaren Stelle, so erkundigt sich diese nach Ablauf der Abfindungsdauer nach dem erzielten Einkommen und verfügt die Rückforderung.

Kündigung  
im Zusammen-  
hang mit der  
Leistung oder  
dem Verhalten

§ 18.<sup>58</sup> <sup>1</sup> Auf das Ansetzen einer Frist zur Verbesserung gemäss § 19 des Personalgesetzes<sup>2</sup> kann insbesondere verzichtet werden, wenn feststeht, dass die betroffene Person während der Frist

- a. auch mit angemessenen Förderungsmassnahmen nicht in der Lage sein wird, ihre Leistung oder ihr Verhalten genügend zu verbessern, oder
- b. nicht gewillt ist, ihre Leistung oder ihr Verhalten zu ändern.

<sup>2</sup> Fällt die Leistung oder das Verhalten innerhalb eines Jahres seit Ablauf der Frist zur Verbesserung erneut mangelhaft bzw. unbefriedigend aus, kann ohne Ansetzen einer neuen Frist zur Verbesserung gekündigt werden.

Entlassung  
invaliditätshalber

§ 19.<sup>42</sup> <sup>1</sup> Die Entlassung invaliditätshalber erfolgt in der Regel auf das Ende des dritten der Invalidenklärung folgenden Monats. Ist der Invalidenklärung eine Dienstaussetzung von mehr als drei Monaten vorausgegangen, erfolgt die Auflösung auf das Ende des der Invalidenklärung folgenden Monats. Die Auflösung ist mindestens einen vollen Monat im Voraus zu verfügen.

<sup>2</sup> Die Dauer der Lohnfortzahlung gemäss § 99 Abs. 2 und 3 sowie § 108 Abs. 1 darf grundsätzlich nicht verkürzt werden.

<sup>3</sup> Bei jeder Entlassung invaliditätshalber ist eine Neuanstellung im Rahmen des Sozialstellenplans zu prüfen.

Altersrücktritt

§ 19 a.<sup>41</sup> Die Angestellten können den Altersrücktritt in höchstens zwei Schritten vollziehen, wenn es die dienstlichen Verhältnisse zulassen.

**D. Rechtsschutz**

§ 20. <sup>1</sup> Werden Angestellte im Zusammenhang mit ihrer amtlichen Tätigkeit auf dem Rechtsweg belangt oder erweist sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig, so übernimmt der Kanton<sup>42</sup> mindestens die Kosten des erstinstanzlichen Rechtsschutzes. Die betroffene Person informiert die Direktion so rasch als möglich. Ausgenommen sind Auseinandersetzungen um geringfügige Übertretungen, die für Angestellte keine nachteiligen dienstlichen Folgen haben. Kostenersatz

<sup>2</sup> In Auseinandersetzungen, bei denen der Kanton<sup>42</sup> Gegenpartei ist, bezahlt er angemessenen Ersatz der den Angestellten erwachsenen Kosten, wenn diesen keine schuldhaftige Pflichtverletzung nachgewiesen wird.

<sup>3</sup> Ergibt das Verfahren, dass die oder der Angestellte die Amtspflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt hat, kann sie oder er zur Rückerstattung der Kosten verpflichtet werden.

<sup>4</sup> Diese Bestimmungen sind auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses anwendbar.

**E. Datenschutz und Datenbearbeitung<sup>42</sup>**

§ 21.<sup>42</sup> <sup>1</sup> Für alle Angestellten wird ein Personaldossier geführt. Dieses kann elektronisch geführt werden. Personaldossier  
a. Führung und  
Zuständigkeit

<sup>2</sup> Die Direktionen oder die dazu ermächtigten Ämter und das zuständige oberste kantonale Gericht bezeichnen die zur Führung der Personaldossiers zuständigen Stellen und regeln den Zugriff. Niemand darf sein eigenes Personaldossier führen.

§ 22.<sup>42</sup> <sup>1</sup> Das Personaldossier kann in ein Haupt- und in Nebendossiers unterteilt werden. Nebendossiers können insbesondere angelegt werden für den Lohn, Versicherungen, ärztliche Zeugnisse und Gutachten sowie für bestimmte Ereignisse. Nebendossiers können auch für Daten mehrerer Personen angelegt werden. b. Gliederung  
und Inhalt

<sup>2</sup> Das Personaldossier enthält insbesondere

- a. Daten zur Person und über persönliche Verhältnisse,
- b. Daten aus dem Bewerbungsverfahren,
- c. Verfügungen sowie die dazugehörigen Unterlagen,
- d. Unterlagen zu Lohn und Versicherungen,
- e. Mitarbeiterbeurteilungen,
- f. Unterlagen zu Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern,

- g. Unterlagen über Ferien, Urlaub und andere Dienstaussetzungen,
- h. Unterlagen über Aus- und Weiterbildung sowie Karriereplanung,
- i. ärztliche Zeugnisse, Gutachten und für das Arbeitsverhältnis notwendige Unterlagen zu Case Management,
- j. Unterlagen über besondere Ereignisse und Verfahren.

<sup>3</sup> Ausserhalb des Personaldossiers dürfen lediglich Personalunterlagen bearbeitet werden, die ausschliesslich zum eigenen Gebrauch, als persönliche Arbeitshilfe oder Gedächtnisstütze bestimmt sind. Diese Personalunterlagen dürfen anderen Stellen nicht bekannt gegeben werden. Sie werden vernichtet, wenn

- a. sie ins Personaldossier übergeführt werden,
- b. sie ihren Zweck erfüllt oder ihre Aktualität verloren haben,
- c. die oder der Angestellte die Stelle wechselt,
- d. seit der Erstellung zwei Jahre vergangen sind.

c. Aufbewahrung

§ 23.<sup>42</sup> Das Personaldossier wird durch organisatorische und technische Massnahmen vor dem Zugriff, der Einsichtnahme und vor Veränderungen durch unbefugte Personen geschützt.

d. Überprüfung und Aussonderung

§ 24.<sup>42</sup> <sup>1</sup> Personaldossiers werden während der Anstellung periodisch überprüft. Personendaten, die weder für die Aufgabe der betreffenden Dienststelle noch für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder für die Erstellung eines Arbeitszeugnisses notwendig sind, werden im Hinblick auf eine spätere Archivierung ausgesondert.

<sup>2</sup> Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden aus dem Personaldossier alle Unterlagen ausgesondert, die nicht mehr aufgrund gesetzlicher Aufbewahrungspflichten, für die Erteilung von Referenzauskünften oder im Zusammenhang mit Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis notwendig sind.

e. Archivierung und Anbietepflicht

§ 25.<sup>42</sup> <sup>1</sup> Ausgesonderte Unterlagen werden während des Arbeitsverhältnisses verschlossen aufbewahrt.

<sup>2</sup> Personaldossiers und ausgesonderte Unterlagen werden nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses während zehn Jahren nach Ablauf des Austrittsjahres verschlossen aufbewahrt.

<sup>3</sup> Sowohl Personaldossiers als auch ausgesonderte Unterlagen werden dem Staatsarchiv gemäss § 8 des Archivgesetzes vom 24. September 1995<sup>6</sup> angeboten. Unterlagen, die das Staatsarchiv nicht übernimmt, werden vernichtet.

f. Interner Stellenwechsel

§ 26.<sup>42</sup> <sup>1</sup> Bei einem Stellenwechsel in eine andere Verwaltungseinheit wird das Personaldossier nicht übertragen.

<sup>2</sup> Für die neue Verwaltungseinheit notwendige Informationen werden weitergegeben.

§ 27.<sup>42</sup> <sup>1</sup> Der zuständige Personaldienst gewährt Mitarbeitenden auf Gesuch Einsicht in ihr Personaldossier. Einsichtsrecht

<sup>2</sup> Das Einsichtsrecht kann eingeschränkt werden, wenn überwiegende öffentliche oder private Interessen entgegenstehen.

§ 28.<sup>42</sup> <sup>1</sup> Das Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem dient der Lohnverarbeitung, der einheitlichen Anwendung des Personalrechts, dem Personalcontrolling, der Personalführung, der Erstellung der Personal- und Lohnstatistik und des Geschäftsberichts sowie dem Verkehr mit den Sozialversicherungen und der Vorsorgeeinrichtung. Zentrales Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem

<sup>2</sup> Im Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem dürfen insbesondere folgende Personendaten bearbeitet werden:

- a. Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum und Zivilstand,
- b. Staatsangehörigkeit, Bürgerort und Niederlassungsstatus ausländischer Staatsangehöriger,
- c. Geburtsdatum der Ehegattin, des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners,
- d. die notwendigen Daten zum Verkehr mit den Sozialversicherungsträgern und zur Erhebung der Quellensteuer,
- e. Hinweis auf andere Arbeitsverhältnisse,
- f. für den Bezug von Familienzulagen: Name, Geburtsdatum und gesetzliche Vertreterin oder gesetzlicher Vertreter des Kindes, der oder dem die Familienzulage ausgerichtet wird,
- g. Stellenbeschreibung,
- h. Stellenplan,
- i. Ausbildung und berufliche Laufbahn,
- j. Personalentwicklung und -förderung, insbesondere Aus- und Weiterbildung,
- k. Absenzen und Urlaube,
- l. Bezüge der Angestellten, wie Dienstkleider oder Schlüssel,
- m. Bewilligungen, insbesondere für Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter,
- n. Mitarbeiterbeurteilung,
- o. weitere im Rahmen des Personalcontrollings notwendige Angaben.

<sup>3</sup> Zusätzlich werden die Daten zum Arbeitsverhältnis und zur Stelle bearbeitet, soweit dies für die Zweckbestimmung gemäss Abs. 1 notwendig ist, insbesondere Daten über Eintritt und Anstellungsdauer, Einreihung und Lohn, Beschäftigungsgrad, Zulagen und Zahlungsmodalitäten.

<sup>4</sup> Die Direktionen und die obersten kantonalen Gerichte sowie die Ämter, Gerichte und Notariate haben nur Zugriff auf die Personendaten ihres Personals. Die Direktionen und die obersten kantonalen Gerichte regeln die Zugriffsrechte im Einzelnen.

<sup>5</sup> Das Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem wird vor dem Zugriff, der Einsichtnahme und vor Veränderungen durch unbefugte Personen geschützt. Änderungen werden protokolliert.

<sup>6</sup> Das Personalamt setzt die Anforderungen an die Schnittstellen zum zentralen Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem fest.

Dezentrale  
Personal-  
management-  
systeme

§ 29.<sup>42</sup> <sup>1</sup> Der Regierungsrat setzt die Anforderungen an dezentrale Personalmanagementsysteme fest.

<sup>2</sup> In dezentralen Personalmanagementsystemen können bearbeitet werden:

- a. Daten aus dem Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem,
- b. weitere für die Personalführung notwendige Daten, insbesondere für die Zeit- und Leistungserfassung.

Meldepflichten  
der  
Angestellten

§ 30.<sup>42</sup> <sup>1</sup> Die Angestellten melden Änderungen der Daten gemäss § 28. Die Direktionen und die obersten kantonalen Gerichte können zusätzliche Daten festlegen, deren Änderungen durch die Angestellten gemeldet werden müssen.

<sup>2</sup> Die vorgesetzte Stelle leitet die Meldungen den zur Führung der Personaldossiers und zur Bearbeitung der Personalmanagementsysteme zuständigen Stellen weiter.

Benützung  
technischer  
Einrichtungen

§ 31. <sup>1</sup> Bei der Benützung technischer Einrichtungen, namentlich Telefonanlagen und IT-Systemen, dürfen die für den dienstlichen Gebrauch notwendigen Daten aufgezeichnet werden.<sup>42</sup>

<sup>2</sup> Daten über die private Benützung dieser Einrichtungen dürfen nur zur Gebührenverrechnung erhoben werden.

<sup>3</sup> Eine Aufzeichnung oder Auswertung der Daten zur Überwachung und Kontrolle der Angestellten ist durch organisatorische und technische Massnahmen zu unterbinden.

<sup>4</sup> Bei begründetem Verdacht auf missbräuchliche private Benützung können Kontrollen durchgeführt werden.



**III. Lohn****A. Allgemeine Bestimmungen**

- § 32. <sup>1</sup> Die Funktionen werden in folgende Bereiche gegliedert:
- 1: Administrative Funktionen,
  - 2: Technische und handwerkliche Funktionen,
  - 3: Funktionen der Justiz (ohne Rechtspflege) und der Polizei,
  - 4: Medizinische, erzieherische und soziale Funktionen sowie Funktionen der Forschung,
  - 5: Land-, forst- sowie hauswirtschaftliche Funktionen und Funktionen des Hausdienstes,
  - 6: Funktionen der Rechtspflege.

Funktions-  
bereiche,  
Richtpositions-  
umschreibungen

<sup>2</sup> Das Personalamt ordnet die Funktionen den Funktionsbereichen zu.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat umschreibt die Richtpositionen für die Funktionsbereiche 1 bis 5, die obersten kantonalen Gerichte umschreiben übereinstimmend diejenigen für den Funktionsbereich 6.

§ 33. <sup>1</sup> Die zur Festsetzung des Stellenplans zuständige Instanz kann ausnahmsweise im Stellenplan für eine Stelle einen Rahmen von höchstens drei Einreihungsklassen in höchstens zwei verschiedenen Richtpositionen festlegen. Dies gilt namentlich

Klassenrahmen

- a. in Ausbildungsverhältnissen,
- b. für Stellen mit rasch änderndem Arbeitswert, insbesondere Stabsstellen, zur Vermeidung von Stellenplanänderungen in kurzen Abständen,
- c. in Bereichen mit erfahrungsgemäss häufigem Personalwechsel in den Klassen 1 bis 8.

<sup>2</sup> In den Fällen nach Abs. 1 bestimmt die zur Festsetzung der Stellenpläne zuständige Instanz nach § 10 Personalverordnung<sup>3</sup> die jeweilige Einreihungsklasse. Deren Neufestsetzung setzt eine entsprechende Änderung des Arbeitswertes voraus.

§ 34. Teilzeitbeschäftigte Angestellte, deren Funktion im Einreihungsplan aufgeführt ist, werden entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad entlohnt. Dies gilt sinngemäss für Inhaberinnen und Inhaber verschiedener Teilfunktionen.

Teilzeit-  
beschäftigte

§ 35. Wo diese Verordnung auf Lohnklassen abstellt, ist die persönliche Lohnklasse der Angestellten massgebend, soweit nichts anderes bestimmt ist.

Massgebende  
Lohnklasse

Anfangslohn	<p>§ 36. <sup>1</sup> Anfangseinreihungen in einer Leistungsklasse müssen begründet und von der vorgesetzten Direktion oder vom zuständigen obersten kantonalen Gericht genehmigt werden.<sup>32</sup></p> <p><sup>2</sup> Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte können nach übereinstimmenden Grundsätzen Richtlinien zur Festlegung des Anfangslohnes erlassen.</p>
Termine für Individuelle Lohnerhöhungen, Rückstufungen und Zulagen <sup>32</sup>	<p>§ 37.<sup>40</sup> <sup>1</sup> Ordentlicher Termin für Individuelle Lohnerhöhungen ist der 1. April.</p> <p><sup>2</sup> Individuelle Lohnerhöhungen als Anerkennung für den Erwerb eines besonderen Fachausweises oder den Abschluss einer beruflichen Weiterbildung, an der ein hohes dienstliches Interesse besteht, können ausnahmsweise auch ausserhalb des ordentlichen Termins auf Beginn eines Monats vorgenommen werden.</p> <p><sup>3</sup> Rückstufungen im Sinne der Personalverordnung<sup>3</sup> sind unter Berücksichtigung der Kündigungsfrist jederzeit zulässig.<sup>20</sup></p> <p><sup>4</sup> Zulagen für besondere Dienstleistungen, Funktionszulagen, Einmalzulagen und Anreize gemäss der Personalverordnung<sup>3</sup> sind nicht an den Termin für Individuelle Lohnerhöhungen gebunden.</p>
Ergänzende Bestimmungen	<p>§ 38.<sup>32</sup> <sup>1</sup> Der Regierungsrat beschliesst mit dem Budget den prozentualen Anteil der Lohnsumme für Individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen.</p> <p><sup>2</sup> Bei der Individuellen Lohnerhöhung in die erste oder zweite Leistungsklasse wird der neue Lohn um zwei bis fünf Lohnstufen der neuen Klasse oberhalb des Betrages des bisherigen Lohnes festgelegt.</p> <p><sup>3</sup> Das Verfahren zur Festsetzung des neuen Lohnes gemäss Abs. 2 gilt auch, wenn eine Stelle neu eingereicht wird.</p>
Interne Verpflegung, Dienst- und Mietwohnung	<p>§ 39. <sup>1</sup> Der Regierungsrat regelt die Lohnabzüge für interne Verpflegung.</p> <p><sup>2</sup> Die Abzüge für Dienstwohnungen sowie die Mietzinse für Personalmietwohnungen werden von den Direktionen aufgrund von Richtlinien der Finanzdirektion festgesetzt.</p> <p><sup>3</sup> Mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses haben die Angestellten die Dienstwohnung zu verlassen; die vorgesetzte Direktion ist bei der Suche nach einer angemessenen Ersatzwohnung behilflich. Vorbehalten bleiben angemessene Übergangslösungen bei Invalidität, Tod oder andern besondern Umständen.</p>
Lohnauszahlung a. Zeitpunkt, Vorschüsse	<p>§ 40. <sup>1</sup> Der Monatslohn wird in der Regel am 25. Tag des Kalendermonats ausbezahlt.</p>

<sup>2</sup> Vorschüsse dürfen nur für den laufenden Monat und im Falle einer Notlage der oder des Angestellten ausbezahlt werden. Der Vorschuss muss vom Amt, Gericht oder Notariat schriftlich bewilligt werden.

§ 41. <sup>1</sup> Bei Eintritt oder Austritt oder bei Änderung des Arbeitsverhältnisses im Verlaufe eines Monats wird der Lohn nach den zum Lohn berechtigenden Tagen einschliesslich der Sonntage berechnet.

b. Zeitpunkt des Ein- und Austritts

<sup>2</sup> Bei Eintritt zu Beginn einer Woche wird der Lohn vom ersten Montag an, bei Austritt auf das Ende einer Woche bis und mit dem letzten Sonntag ausgerichtet.

<sup>3</sup> Bei Eintritt am ersten Arbeitstag eines Monats wird der Lohn vom ersten Kalendertag dieses Monats an, bei Austritt am letzten Arbeitstag eines Monats bis zum letzten Kalendertag dieses Monats ausgerichtet.

§ 42.<sup>20</sup> Soweit besondere Dienstkleider notwendig sind, werden sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Die Direktionen, die obersten kantonalen Gerichte oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen regeln deren Art, Zuteilung und Verwendungszeit.

Dienstkleider, militärische Uniform

§ 43. Die Finanzdirektion setzt im Rahmen ortsüblicher Mietzinse die Entschädigung für Räume fest, die Angestellte zur dienstlichen Verwendung zur Verfügung stellen.

Von Angestellten gestellte Diensträume

## B. Anerkennung besonderer Leistungen, Dienstaltersgeschenk

§ 44.<sup>32</sup> <sup>1</sup> Eine Einmalzulage gemäss § 26 Abs. 3 der Personalverordnung<sup>3</sup> kann als Auszeichnung an einzelne Personen oder Gruppen ausgerichtet werden. Sie beträgt mindestens Fr. 500 und höchstens Fr. 8000 pro Person und Jahr.

Einmalzulagen und andere Anreize

<sup>2</sup> Voraussetzungen für die Ausrichtung einer Einmalzulage sind qualitative oder quantitative Leistungen, welche die Erwartungen nach der entsprechenden Stellenbeschreibung übersteigen, wie eine sehr gute Leistung auf einem Gebiet oder Teilgebiet des Aufgabenbereichs, eine besonders erfolgreiche Problemlösung oder Auftrags erledigung, eine besonders erfolgreiche Projektarbeit oder Teamarbeit oder ein Engagement, das zu einer Verbesserung der Zusammenarbeit oder des Arbeitsklimas führt. Eine Mitarbeiterbeurteilung ist nicht erforderlich.

<sup>3</sup> Anstelle einer Einmalzulage gemäss § 26 Abs. 3 der Personalverordnung<sup>3</sup> kann bezahlter Urlaub bis zu zehn Tagen gewährt oder ein Naturalgeschenk bis zu einem Wert von Fr. 500 ausgerichtet werden. Urlaub ist zu gewähren, sofern die oder der Angestellte dies wünscht und der Betrieb es zulässt.

<sup>4</sup> Für Einmalzulagen können bis 0,4% der Lohnsumme budgetiert werden. Budgetiert der Regierungsrat keinen prozentualen Anteil für Einmalzulagen, kann der Anteil für Individuelle Lohnerhöhungen auch für Einmalzulagen verwendet werden.<sup>40</sup>

Dienstalters-  
geschenk  
a. Bemessung

§ 45. <sup>1</sup> Das Dienstaltersgeschenk wird nach dem Grundlohn zuzüglich Teuerungszulage und ständige Zulagen mit Lohncharakter, jedoch ohne Familienzulage<sup>30</sup>, berechnet.

<sup>2</sup> Das Dienstaltersgeschenk entspricht einem Achtzehntel, für 25 Dienstjahre einem Zwölftel und für 40 Dienstjahre einem Neuntel des Jahresgrundlohnes.<sup>17</sup>

b. Unter-  
schiedlicher  
Beschäftigungs-  
grad, Sonder-  
fälle

§ 46. <sup>1</sup> Bei unterschiedlichem Beschäftigungsgrad richtet sich die Höhe des Dienstaltersgeschenk nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten zehn bzw. fünf Jahre.

<sup>2</sup> In besondern Fällen wird das Dienstaltersgeschenk von der Direktion oder dem dazu ermächtigten Amt im Einvernehmen mit dem Personalamt und vom zuständigen obersten kantonalen Gericht festgesetzt.

<sup>3</sup> Vollbeschäftigte Angestellte, die noch in einer weiteren Funktion teilzeitbeschäftigt sind, erhalten das Dienstaltersgeschenk nur für die Vollbeschäftigung.

<sup>4</sup> Bestehen mehrere Teilzeitanstellungen, wird das Dienstaltersgeschenk anteilmässig auf die Anstellungen aufgeteilt.<sup>20</sup>

c. Teilbetrag

§ 47. <sup>1</sup> Der mit Vollendung von 21 Dienstjahren auszurichtende Teilbetrag des nächstfälligen Dienstaltersgeschenk beträgt

- a. 80%, wenn bis zur Fälligkeit ein Dienstjahr oder weniger fehlt,
- b. 60%, wenn mehr als ein, aber höchstens zwei,
- c. 45%, wenn mehr als zwei, aber höchstens drei,
- d. 30%, wenn mehr als drei, aber höchstens vier Dienstjahre fehlen.

<sup>2</sup> . . .<sup>18</sup>

d. Bezug  
als Urlaub

§ 48. <sup>1</sup> . . .<sup>18</sup>

<sup>2</sup> Der Urlaub kann in Abschnitte unterteilt oder tageweise oder in anderer geeigneter Form bezogen werden. Er kann bis zwei Jahre nach Fälligkeit bezogen werden. Das Amt, Gericht oder Notariat kann einen Aufschub bis zu einem weiteren Jahr gewähren.

<sup>3</sup> Die Dienstzeit während des Urlaubs wird angerechnet, und der Versicherungsschutz bleibt aufrechterhalten.

§ 49. <sup>1</sup> Die Auszahlung oder Teilauszahlung des Dienstaltersgeschenkes erfolgt im Monat der Fälligkeit. e. Auszahlung

<sup>2</sup> Die oder der Angestellte muss in der Regel bis spätestens drei Monate vor Fälligkeit erklären, ob die Auszahlung gewünscht wird.

### C. 13. Monatslohn

§ 50. Der 13. Monatslohn wird jeweils im Dezember ausgerichtet. Auszahlung

§ 51. <sup>1</sup> Der 13. Monatslohn wird ausgerichtet auf

- a. Teil-Jahreslöhne gemäss §§ 30–32 Personalverordnung<sup>3</sup>,
- b. ständigen, wiederkehrenden Zulagen mit Lohncharakter gemäss §§ 25, 26 Abs. 1 und 2 sowie 27 Personalverordnung<sup>3</sup>.

Besondere Anwendungsfälle

<sup>2</sup> Zulagen gemäss Abs. 1 lit. b werden in 12 gleichmässige Beträge aufgeteilt.

§ 52. Kein Anspruch auf den 13. Monatslohn besteht auf:

- a. Taggeldern und weiteren Vergütungen gemäss §§ 33–41 Personalverordnung<sup>3</sup>,
- b. Ersatz von Barauslagen,
- c. Vergütungen für Nacht-, Sonntags- und Schichtdienst,
- d.<sup>30</sup> Familienzulagen.

Ausnahmen vom Anspruch

§ 53. Sonderfälle werden für das Personal der Verwaltung von der vorgesetzten Direktion des Regierungsrates im Einvernehmen mit dem Personalamt, für das Personal der Rechtspflege durch das zuständige oberste kantonale Gericht oder dessen Verwaltungskommission geregelt.

Sonderfälle

### D. Kommissionen und Nebenämter<sup>15</sup>

§ 54.<sup>16</sup>

§ 55. <sup>1</sup> Die Taggelder gemäss §§ 34, 38 und 39 der Personalverordnung<sup>3</sup> betragen für eine ganztägige Beanspruchung <sup>1/260</sup> des Jahreslohnes gemäss Lohnstufe 1 der jeweiligen Einreihungsklasse.<sup>36</sup>

Taggelder, Sitzungsgelder, Spesen

<sup>2</sup> Soweit Gesetz oder Verordnung keine andere Regelung enthalten, wird den Kommissionen des Regierungsrates und seiner Direktionen sowie der obersten kantonalen Gerichte ein Sitzungsgeld gemäss den Ansätzen für die Kommissionen des Kantonsrates ausgerichtet. Darin inbegriffen ist die ordentliche Sitzungsvorbereitung.

<sup>3</sup> Besondere Arbeiten im Auftrag der Kommission werden mit Fr. 70 pro Stunde entschädigt. Die Kommission kann im Einvernehmen mit der Direktion oder den obersten kantonalen Gerichten pauschale Stundenzahlen pro Aufgabe festlegen sowie für die Bearbeitung besonders anspruchsvoller Aufgaben den Stundenansatz auf höchstens das Doppelte erhöhen.

<sup>4</sup> Die Direktion und das Verwaltungsgericht können für die Übernahme besonderer Funktionen wie Präsidium oder Aktuariat pauschale Jahresentschädigungen bis höchstens Fr. 12 000 vorsehen.

<sup>5</sup> Den Kommissionen steht der Ersatz der Fahrauslagen vom Wohnort zum Sitzungsort zu.

<sup>6</sup> Beträgt die voraussichtliche oder tatsächliche Entschädigung der Kommissionstätigkeit mindestens 20% des Jahreslohnes gemäss Lohnklasse 18, Lohnstufe 9, gelten die folgenden Bestimmungen des Personalrechts sinngemäss: §§ 43 und 44 der Personalverordnung<sup>3</sup> sowie §§ 58–77, 84–91 und 96–115 dieser Verordnung.<sup>42</sup>

#### IV. Teuerungszulage und Familienzulagen<sup>30</sup>

##### A. Teuerungszulage

Besondere Anwendungsfälle

§ 56. Die Teuerungszulage wird ausgerichtet auf

- a. Jahreslöhnen oder Teilen davon gemäss §§ 30, 31 und 32 Personalverordnung<sup>3</sup>,
- b. ständigen, wiederkehrenden Zulagen mit Lohncharakter gemäss §§ 25, 26 Abs. 1 und 2 und 27 Personalverordnung<sup>3</sup>,
- c. Taggeldern und Vergütungen gemäss §§ 34 bis 39 Personalverordnung<sup>3</sup>.

Periodische Anpassung, besondere Vereinbarung, Zweifelsfälle

§ 57. <sup>1</sup> Der Regierungsrat passt periodisch der Teuerung an

- a.<sup>15</sup> die Vergütungen für die Tätigkeit in Kommissionen und Nebenämtern,
- b. den Ersatz von Barauslagen,
- c. Vergütungen für Nacht-, Sonntags-, Schicht- und Pikettdienst.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben ferner Arbeitsverhältnisse, in denen der Lohn oder die Entschädigung durch besondere Vereinbarung geregelt ist.

<sup>3</sup> In Zweifelsfällen in Bezug auf den Anspruch oder die Berechnung der Teuerungszulage entscheiden beim Personal der Verwaltung die Finanzdirektion und beim Personal der Rechtspflege die obersten kantonalen Gerichte.

## B. Familienzulagen<sup>30</sup>

§ 58.<sup>30</sup> Die Zulage wird bei Dienstaussetzung wegen Krankheit oder Unfall auch dann ausgerichtet, wenn das jährliche Erwerbseinkommen durch Lohnkürzung oder durch Anrechnung der Taggelder unter die Mindesthöhe gemäss dem massgebenden Bundesrecht und dem kantonalen Einführungsrecht fällt.

Anspruch bei Krankheit und Unfall

§§ 59–62.<sup>31</sup>

§ 63. <sup>1</sup> Die Zulage wird durch die Zahlstelle festgesetzt, welche den Lohn berechnet.

Zuständigkeit, Zweifelsfälle

<sup>2</sup> Zweifelsfälle über den Anspruch auf die Zulage, über deren Berechnung oder Ausrichtung werden im Einvernehmen mit dem Personalamt entschieden.<sup>30</sup>

<sup>3</sup> . . .<sup>31</sup>

<sup>4</sup> . . .<sup>31</sup>

## V. Ersatz der dienstlichen Auslagen, Sachschaden

§ 64. <sup>1</sup> Als Spesen gelten die Auslagen, die den Angestellten in Ausübung ihrer Tätigkeit am Amtssitz oder auf Dienstreisen anfallen.

Grundsatz

<sup>2</sup> Die Angestellten sind verpflichtet, ihre Spesen möglichst tief zu halten. Aufwendungen, die für die Amtsausführung nicht notwendig sind, tragen sie selbst.

§ 65. <sup>1</sup> Grundsätzlich werden die anfallenden Spesen nach Spesenereignis und gegen Beleg abgerechnet und vergütet.

Vergütung

<sup>2</sup> Die Direktionen, die obersten kantonalen Gerichte oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen können für Angestellte oder Berufsgruppen mit regelmässig anfallenden Spesen Pauschalen festlegen. Diese sind bei wesentlichen Änderungen der Verhältnisse, mindestens alle vier Jahre, zu überprüfen.<sup>20</sup>

§ 66. <sup>1</sup> Im Bereich des Zürcher Verkehrsverbundes können Billette zweiter Klasse, ausserhalb des Verbundgebietes solche erster Klasse verrechnet werden.

Fahrtkosten  
a. Öffentliche Verkehrsmittel

<sup>2</sup> Wer regelmässig dienstlich öffentliche Verkehrsmittel benützt, erhält die Kosten eines Halbtaxabonnements vergütet. In diesen Fällen werden Billette zur halben Taxe entschädigt, in den übrigen Fällen zur vollen Taxe.

<sup>3</sup> Die Direktion oder das oberste kantonale Gericht können bei dienstlichem Interesse Beiträge an weitere Abonnements bewilligen oder solche zur Verfügung stellen.

## b. Flugzeuge

§ 67. <sup>1</sup> Bei Benützung von Flugzeugen werden grundsätzlich die Kosten der Economy-Klasse entschädigt. Die Vergütung der Business-Klasse ist in Ausnahmefällen zulässig.

<sup>2</sup> Es sind die günstigsten Flugverbindungen zu wählen, wobei Rabattvereinbarungen mit Fluggesellschaften zu berücksichtigen sind.

<sup>3</sup> Die Finanzdirektion informiert über Rabattvereinbarungen und erlässt Richtlinien über das Buchen von Flugreisen.

## c. Private Fahrzeuge

§ 68. <sup>1</sup> Grundsätzlich sind für Dienstreisen öffentliche Verkehrsmittel zu benützen.

<sup>2</sup> Die Kosten für den Gebrauch eines privaten Fahrzeuges werden nur vergütet, wenn durch dessen Benützung eine wesentliche Zeit- oder Kostenersparnis erzielt wird oder die Verwendung der öffentlichen Verkehrsmittel unzumutbar ist oder solche nicht zur Verfügung stehen.

<sup>3</sup> Die Kilometerentschädigung beträgt für die Benützung eines<sup>28</sup>

Autos: 70 Rp.

Motorrades mit Hubraum über 50 cm<sup>3</sup>: 40 Rp.

Motorfahrrades und Fahrrades: 30 Rp.

<sup>4</sup> Massgebend für die Kilometerentschädigung ist der kürzeste oder schnellste Weg vom Wohnort über die Dienststelle oder direkt nach den auswärtigen Arbeitsorten und von dort über die Dienststelle oder direkt zurück. Wird das private Fahrzeug täglich für den Arbeitsweg benützt, werden nur die zusätzlich zum normalen Arbeitsweg zurückgelegten Kilometer vergütet.

<sup>5</sup> In besondern Fällen können die Direktion, das zuständige oberste kantonale Gericht oder das dazu ermächtigte Amt, Gericht oder Notariat die Kilometerentschädigung pauschal festlegen.

<sup>6</sup> Schäden an den anlässlich von Dienstreisen verwendeten Privatfahrzeugen und der Bonusverlust in der Haftpflichtversicherung werden nach Massgabe der Bestimmungen der von der Finanzdirektion abgeschlossenen Versicherung gedeckt. Einen Selbstbehalt dieser Versicherung trägt der Arbeitgeber, soweit er Fr. 300 übersteigt.



§ 69. <sup>1</sup> Ein genereller Anspruch auf Entschädigung der auswärtigen Verpflegung besteht nicht. Verpflegungs-  
kosten

<sup>2</sup> Bei Auslagen für die Verpflegung im Zusammenhang mit dienstlichen Tätigkeiten werden die tatsächlichen Kosten, welche Fr. 15 übersteigen, höchstens aber Fr. 30, vergütet.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte regeln nach übereinstimmenden Grundsätzen die Ausrichtung von Beiträgen an die Mittagsverpflegung, insbesondere an Lunch-Checks und die Vergünstigungen in Personalrestaurants.

<sup>4</sup> Wenn es im dienstlichen Interesse liegt, können Angestellte Drittpersonen einladen. Es werden die Gesamtkosten vergütet.

§ 70. <sup>1</sup> Für Übernachtungen werden in der Regel die Ansätze für Hotels mittlerer Preislage vergütet. Aufgrund örtlicher Gegebenheiten können ausnahmsweise die Kosten einer höheren Preiskategorie entschädigt werden. Übernachtungs-  
kosten

<sup>2</sup> Vergütet werden die tatsächlichen Hotelkosten einschliesslich Frühstück, aber ohne Privatauslagen.

§ 71. Bei Dienstreisen werden pro Tag Nebenauslagen pauschal gemäss folgenden Ansätzen vergütet: Für Abwesenheiten von mehr als fünf Stunden: Fr. 5  
acht Stunden: Fr. 10. Nebenauslagen

§ 72. <sup>1</sup> Dienstreisen ins Ausland bedürfen der Bewilligung durch die Direktion, das zuständige oberste kantonale Gericht oder durch die dazu ermächtigten Ämter, Gerichte und Notariate. Den Anträgen sind ein detailliertes Programm und eine Kostenberechnung beizulegen. Auslandreisen

<sup>2</sup> Die Vergütungen gemäss §§ 69 und 71 können angemessen erhöht werden.

§ 73. <sup>1</sup> Die Abrechnungen über Spesenvergütungen sind in der Regel am Ende jeden Monats zusammen mit den Belegen und mit folgenden Angaben einzureichen: Abrechnung

- a. Ort und Zweck des auswärtigen Aufenthaltes,
- b. Dauer der Dienstreise,
- c. Höhe der vergütungsberechtigten Mehrauslagen für Hauptmahlzeiten,
- d. Nebenauslagen,
- e. Fahrtkosten bzw. Kilometerzahl,
- f. weitere Auslagen, wie Vergütungen für das Übernachten.

<sup>2</sup> Die oder der Vorgesetzte prüft die Abrechnungen.

Besondere  
Regelungen

§ 74. <sup>1</sup> Die Direktionen orientieren das Personalamt über Regelungen, die sie zum Vollzug der Vorschriften über den Ersatz von Barauslagen erlassen.

<sup>2</sup> Sonderfälle, die durch die vorstehenden Bestimmungen nicht erfasst werden, werden von der Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt sowie von den obersten kantonalen Gerichten geregelt.

Private  
Benützung  
von Telefon, Fax  
und Computer

§ 75. <sup>1</sup> Die private Benützung von Telekommunikationsmitteln ist zu vergüten, soweit sie einen angemessenen Umfang übersteigt.

<sup>2</sup> Die Direktionen und die obersten kantonalen Gerichte regeln den regelmässigen Einzug dieser Taxen und deren Ablieferung an die Staatskasse.

<sup>3</sup> Für die private Benützung von Fotokopierern und Druckern legen die Finanzdirektion für das Personal der Verwaltung, die obersten kantonalen Gerichte für das Personal der Rechtspflege Taxen fest.

<sup>4</sup> Stellen Angestellte ihre privaten Bürogeräte sowie Telefone an ihrem Wohn- oder Arbeitsort regelmässig zur Verfügung, kann ihnen mit Zustimmung der nach Abs. 3 zuständigen Instanz eine Entschädigung oder ein Beitrag an die Anschaffungskosten ausgerichtet werden.

Parkplätze

§ 76. <sup>1</sup> Angestellte, die für das Parkieren ihres privaten Motorfahrzeuges einen Platz innerhalb kantonal<sup>42</sup> oder vom Kanton<sup>42</sup> gemieteter Liegenschaften benützen, haben dafür grundsätzlich eine Gebühr zu entrichten.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte regeln die Einzelheiten nach übereinstimmenden Grundsätzen.

Sachschäden

§ 77. Sachschäden als Folge eines erhöhten Berufsrisikos können von den Direktionen ganz oder teilweise ersetzt werden.

## **VI. Ferien und Urlaub, Elternschaft, Krankheit, Unfall und Tod, Militärdienst, Schutzdienst und Zivildienst<sup>51</sup>**

Massgebender  
Lohn

§ 78. Als Lohn im Sinne der Bestimmungen des VI. Abschnitts gelten der Grundlohn zuzüglich ständige Zulagen mit Lohncharakter.

**A. Ferien**

§ 79.<sup>47</sup> <sup>1</sup> Den Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu: Ferienanspruch  
a. Grundsatz

- |   |         |
|---|---------|
| a. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, sowie den Lernenden | 27 Tage |
| b. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden                  | 25 Tage |
| c. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden                  | 27 Tage |
| d. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden                  | 32 Tage |

<sup>2</sup> Der Anspruch nach Abs. 1 bestimmt sich nach dem jeweiligen Beschäftigungsgrad.

§ 79 a.<sup>46</sup> <sup>1</sup> Im Eintritts- und Austrittsjahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr gewährt. Für zu viel bezogene Ferientage im Austrittsjahr bleibt eine Lohnrückforderung vorbehalten. b. Kürzung

<sup>2</sup> Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt. Bei vollständiger Dienstaussetzung wegen Krankheit und Nichtberufsunfall wird der Ferienanspruch nach Ablauf der ersten drei Monate unabhängig vom Kalenderjahr für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.

<sup>3</sup> Sofern Angestellte während sechs zusammenhängender Monate wieder ihr volles Pensum geleistet haben, werden frühere Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfall bei einer erneuten Dienstaussetzung für die Ferienkürzung nicht berücksichtigt.

<sup>4</sup> Sind die Ferien im laufenden Kalenderjahr bereits bezogen, wird die Ferienkürzung vom Ferienanspruch des folgenden Kalenderjahres abgezogen.

§ 80.<sup>47</sup> Der Ferienanspruch kann grundsätzlich nur für Angestellte im Stundenlohn mit einer Anstellungsdauer von längstens drei Monaten und einem Beschäftigungsgrad von unter 40% durch einen Zuschlag zum Stundenlohn berücksichtigt werden. Stundenlohn

§ 81.<sup>47</sup> <sup>1</sup> Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Er nimmt dabei auf die Wünsche der Angestellten Rücksicht, soweit dies mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbar ist, und sorgt dafür, dass sich Angestellte ohne Anstellung von Aushilfen gegenseitig vertreten. Bezug  
der Ferien

<sup>2</sup> Grundsätzlich sind zwei Ferienwochen pro Jahr zusammenhängend und im laufenden Kalenderjahr zu beziehen.

<sup>3</sup> Ferien, die im laufenden Kalenderjahr aus dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen nicht bezogen werden können, sind bis spätestens Mitte des folgenden Kalenderjahres zu beziehen. Der Übertrag von nicht bezogenen Ferien sowie der ausnahmsweise Vorbezug von Ferien bedürfen der Bewilligung der Verwaltungseinheit.

Ruhetage,  
Krankheit,  
Unfall

§ 82. <sup>1</sup> Zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage, die in die Ferien fallen, werden nachgewährt, sofern es sich nicht um Samstage oder Sonntage handelt.

<sup>2</sup> Krankheits- und Unfalltage während der Ferien, die mit einem ärztlichen Zeugnis belegt sind, werden nicht als Ferien gerechnet.

Barabgeltung  
der Ferien

§ 83. <sup>1</sup> Nicht bezogene Ferien werden nicht in bar abgegolten. Ausgenommen bleiben

- a. der Ferienanspruch im Austrittsjahr, wenn das Arbeitsverhältnis unter Wahrung der Kündigungsfrist aufgelöst wurde, die Ferien jedoch aus dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen vor Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr bezogen werden konnten,
- b.<sup>20</sup> Ferien, die beim Tod der oder des Angestellten noch nicht bezogen sind.

<sup>2</sup> Die Abgeltung von Ferien bedarf der Bewilligung der Direktion oder des zuständigen obersten kantonalen Gerichtes.

## B. Urlaub, Abordnungen

Urlaub,  
Allgemeines

§ 84. <sup>1</sup> Wird für familiäre Ereignisse oder persönliche Angelegenheiten Urlaub im Umfang der notwendigen Zeit gewährt, ist die beanspruchte Arbeitszeit möglichst gering zu halten.

<sup>2</sup> Zur Bestimmung eines nach Arbeitstagen definierten Anspruchs ist der jeweilige Beschäftigungsgrad massgebend.

<sup>3</sup> Bei überwiegenden dienstlichen Interessen kann die Gewährung von Urlaub verweigert, oder es können Auflagen gemacht werden.

Bezahlter  
Urlaub  
a. Familiäre  
Ereignisse

§ 85.<sup>59</sup> <sup>1</sup> Die Bestimmungen für Ereignisse im Zusammenhang mit Eltern, Kindern oder Geschwistern gelten auch für Stief- und Pflegeverhältnisse. Die Bestimmungen für Ereignisse im Zusammenhang mit der Ehegattin bzw. dem Ehegatten gelten auch für die Lebenspartnerin oder den Lebenspartner und die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner.

<sup>2</sup> Zur Familie gemäss Abs. 3 werden diejenigen Personen gezählt, die zueinander in einem Verhältnis nach Abs. 1 stehen.

<sup>3</sup> Für familiäre Ereignisse wird wie folgt Urlaub gewährt:<sup>51</sup>

Ereignis	Urlaub
a. Eigene Hochzeit	3 Arbeitstage
b. Hochzeit eines eigenen Kindes, von Geschwistern, eines Elternteils	1 Arbeitstag
c. Krankheit oder Unfall in der Familie – wenn andere Hilfe fehlt	die notwendige Zeit, höchstens 2 Arbeitstage pro Ereignis
– bei Familien mit eigenen Kleinkindern oder Kindern im schulpflichtigen Alter	die notwendige Zeit, höchstens 5 Arbeitstage pro Ereignis
– wenn ein Familienmitglied im Sterben liegt	2 Arbeitstage
d. Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, eines Kindes oder der Eltern	3 Arbeitstage
e. Tod der Schwiegereltern, von Schwiegertöchtern, Schwieger- söhnen und Geschwistern	2 Arbeitstage
f. Tod von Grosseltern, Ehegatten oder eingetragenen Partnerinnen und Partnern von Geschwistern, Geschwistern der Ehegattin, des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, Enkeln, Tanten oder Onkeln	1 Arbeitstag, im Falle der Erledigung von Formali- täten im Zusammenhang mit dem Todesfall 2 Arbeitstage
g. Tod anderer Verwandter oder von Dritten	die notwendige Zeit zur Teilnahme an der Beerdigung, höchstens 1 Arbeitstag

b. Persönliche  
Angelegen-  
heiten

§ 86. <sup>1</sup> Für persönliche Angelegenheiten wird wie folgt Urlaub gewährt:

Ereignis	Urlaub
a. Arzt- und Zahnarztconsultationen	die notwendige Zeit
b. Stellensuche in gekündigter Stellung	die notwendige Zeit, höchstens 5 Arbeitstage, weiter gehende Zeitaufwendungen sind zu kompensieren
c. Wohnungs- und Zimmerwechsel	1 Arbeitstag
d. An- und Abmeldung bei Behörden	die notwendige Zeit

<sup>2</sup> Für Vorladungen vor Gericht oder vor eine andere Behörde wird bezahlter Urlaub im Umfang der notwendigen Zeit gewährt.

<sup>3</sup> Zur Erledigung unaufschiebbarer Angelegenheiten können Eltern die notwendige Zeit zur Begleitung ihrer Kinder beanspruchen, bis höchstens fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr.

c. Militär,  
Zivilschutz

§ 87. <sup>1</sup> Für freiwillige Militärsport- und Gebirgskurse der Armee wird bezahlter Urlaub für höchstens vier Kurse während des gesamten Arbeitsverhältnisses gewährt.

<sup>2</sup> Für militärische Marschgruppenanlässe wird die notwendige Zeit gewährt, höchstens vier Tage pro Kalenderjahr.

<sup>3</sup> Für freiwillige Dienstleistungen im Zivilschutz wird die notwendige Zeit gewährt, pro Kalenderjahr jedoch höchstens 20 Arbeitstage, eingeschlossen obligatorische Dienstleistungen.

d. Personal-  
verbände

§ 88.<sup>57</sup> <sup>1</sup> Je fünf Vorstandsmitgliedern der ständigen Verhandlungspartner oder deren Stellvertretung wird für verbandsinterne Sitzungen die notwendige Zeit gewährt, jedoch höchstens zehn Arbeitstage pro Kalenderjahr.

<sup>2</sup> Einem Mitglied eines ständigen Verhandlungspartners wird wie folgt Urlaub gewährt:

- für Sitzungen mit der Verwaltung die notwendige Zeit,
- für die Teilnahme als Delegierte oder Delegierter an gesamtschweizerischen Tagungen der betreffenden Organisation die notwendige Zeit, höchstens drei Arbeitstage pro Kalenderjahr.

<sup>3</sup> Amtsstellen, bei denen Vorstandsmitglieder oder Delegierte im Sinne von Abs. 1 und 2 beschäftigt sind, berücksichtigen, soweit möglich, bei der Arbeitszuteilung die Beanspruchung für die Verbandstätigkeit angemessen.

§ 89.<sup>20</sup> <sup>1</sup> Für die Teilnahme an Feuerwehrrübungen und Kaderkursen werden pro Kalenderjahr höchstens 20 Arbeitstage Urlaub gewährt. Den Instruktorinnen und Instruktoressen sowie für Einsätze in Ernstfällen wird die notwendige Zeit gewährt.

e. Verschiedene  
Tätigkeiten

<sup>2</sup> Für ausserschulische Jugendarbeit im Sinne des Obligationenrechts sowie Jugend- und Sportkurse, Schützenmeister- und Jungschützenkurse und Samariterkurse werden gesamthaft höchstens 10 Arbeitstage Urlaub pro Jahr gewährt.

<sup>3</sup> Für Einsätze im Rahmen des betrieblichen Sanitätsdienstes wird die notwendige Zeit bewilligt.

<sup>4</sup> Funktionärinnen und Funktionären an kulturellen oder sportlichen Anlässen mit kantonaler, eidgenössischer oder internationaler Bedeutung wird die notwendige Zeit bewilligt, jedoch höchstens drei Arbeitstage pro Kalenderjahr. Für Teilnehmende wird die notwendige Zeit, höchstens aber ein Arbeitstag pro Kalenderjahr bewilligt.

§ 90. Für Einsätze im Rahmen friedenserhaltender Aktionen und Guter Dienste des Bundes sowie des Schweizerischen Katastrophenhilfskorps und des IKRK wird die notwendige Zeit gewährt, innerhalb von zwei Jahren höchstens vier Monate.

f. Humanitäre  
Einsätze

§ 91. <sup>1</sup> Die Direktionen, das zuständige oberste kantonale Gericht oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen sind zuständig für die Gewährung von bezahltem Urlaub.<sup>20</sup>

g. Zuständig-  
keiten

<sup>2</sup> Die Direktionen, das zuständige oberste kantonale Gericht und das Notariatsinspektorat können im Einzelfall für weitere Ereignisse, wie zur Erholung im Anschluss an eine schwere Krankheit oder einen Unfall, sowie in Zweifelsfällen bezahlten Urlaub gewähren.<sup>20</sup>

<sup>3</sup> . . .<sup>21</sup>

§ 92. <sup>1</sup> Unbezahlter Urlaub ist zu gewähren, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten.

Unbezahlter  
Urlaub

<sup>2</sup> Die Direktionen, das zuständige oberste kantonale Gericht oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen sind zuständig für die Gewährung von unbezahlttem Urlaub.

<sup>3</sup> . . .<sup>21</sup>

§ 93. <sup>1</sup> Als Abordnung gilt jede Delegation an eine Veranstaltung, wie an einen Kongress, eine Tagung, an Aus- und Weiterbildungskurse.

Abordnung

<sup>2</sup> Abordnungen sind formell zu verfügen, ausgenommen solche bis zu fünf Arbeitstagen und solche für den Besuch von Kursen der interner Aus- und Weiterbildung.<sup>20</sup>

Externe  
Weiterbildungs-  
veranstaltungen

§ 94. <sup>1</sup> Für externe Weiterbildungsveranstaltungen können bezahlter Urlaub und Beiträge gewährt werden.

<sup>2</sup> Besteht an der Weiterbildung ein erhebliches privates Interesse der Angestellten, ist ein Rückforderungsvorbehalt vorzusehen für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis aus Gründen aufgelöst wird, die bei dem oder der Angestellten liegen.

<sup>3</sup> Der Vorbehalt kann sämtliche Kosten, einschliesslich den Lohn, umfassen und für die Dauer von höchstens vier Jahren seit dem Ende der Veranstaltung festgelegt werden.

<sup>4</sup> Die vollumfängliche Rückforderung der Kosten ist nur innerhalb des ersten Jahres zulässig.

Zuständigkeit  
für Abordnungen  
und  
Beiträge an  
externe Weiter-  
bildungen

§ 95. <sup>1</sup> Für Abordnungen und die Bewilligung von Beiträgen an externe Weiterbildungsveranstaltungen sind die Direktion, das zuständige oberste kantonale Gericht und das Notariatsinspektorat zuständig.

<sup>2</sup> Sie können die Zuständigkeiten für Abordnungen an die Ämter, Gerichte und Notariate übertragen.<sup>20</sup>

### C. Elternschaft<sup>20</sup>

Mutterschafts-  
urlaub

§ 96.<sup>20</sup> <sup>1</sup> Die Angestellte hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Kalenderwochen, der frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin beginnt. Muss die Angestellte ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niederlegen, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Niederkunft an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.

<sup>2</sup> Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub entsprechend der verlängerten Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung nach der Bundesgesetzgebung über den Erwerbersersatz. Hat die Angestellte ihren Urlaub bereits zwei Wochen vor der Niederkunft angetreten oder war sie die letzten zwei Wochen vor der Niederkunft wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden abwesend, wird diese Zeit an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.<sup>53</sup>

<sup>3</sup> Nach dem Mutterschaftsurlaub kann der Beschäftigungsgrad auf Gesuch der Angestellten unter Wahrung des Urlaubsanspruches reduziert werden, soweit die dienstlichen Verhältnisse es zulassen.

<sup>4</sup> Der Mutter kann zusätzlich unbezahlter Urlaub gewährt werden.



<sup>5</sup> Stirbt der rechtliche Vater oder der rechtliche andere Elternteil während der sechs Monate nach der Geburt des Kindes, hat die Angestellte Anspruch auf zwei Wochen zusätzlichen Urlaub. Sie kann diesen Urlaub innert einer Rahmenfrist von sechs Monaten ab dem Tag nach dem Tod wochen- oder tageweise beziehen.<sup>61</sup>

§ 96 a.<sup>59</sup> <sup>1</sup> Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zwei Wochen und auf einen unbezahlten Urlaub von einem Monat hat:

- a. der Angestellte, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder innerhalb der auf die Geburt folgenden sechs Monate dessen rechtlicher Vater wird,
- b. die Angestellte, die im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher anderer Elternteil ist.

Urlaub des  
anderen  
Elternteils  
a. im  
Allgemeinen

<sup>2</sup> Der bezahlte Urlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Während des Bezugs des bezahlten Urlaubs nach § 96 b wird diese Rahmenfrist unterbrochen. Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden. Der unbezahlte Urlaub muss innert zwölf Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Bei der Bestimmung des Zeitpunkts und der Aufteilung der Urlaube ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.<sup>62</sup>

<sup>3</sup> Die nach den Bestimmungen über den Erwerbsersatz ausgerichtete Entschädigung steht im Umfang des bezahlten Urlaubs der Staatskasse zu.

§ 96 b.<sup>61</sup> <sup>1</sup> Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während ihres Mutterschaftsurlaubs, hat der rechtliche Vater oder der rechtliche andere Elternteil Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub von 16 Wochen. Dieser Urlaub muss ab dem Tag nach dem Tod an aufeinanderfolgenden Tagen bezogen werden.

b. im Falle  
des Todes der  
Mutter

<sup>2</sup> Der rechtliche Vater oder der rechtliche andere Elternteil hat Anspruch auf den Urlaub, wenn das Kindesverhältnis am Todestag begründet ist oder während der 14 Wochen danach begründet wird.

<sup>3</sup> Bei Hospitalisierung des Neugeborenen gemäss § 96 Abs. 2 VVO verlängert sich der Urlaub um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens jedoch um acht Wochen.

§ 97.<sup>53</sup> <sup>1</sup> Bei befristeten Arbeitsverhältnissen besteht der Anspruch auf Urlaub bis zum vereinbarten Austrittsdatum, sofern die Anstellungsbehörde nachweist, dass keine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen war.

Besondere  
Verhältnisse

<sup>2</sup> Für weitere Dienstaussetzungen gelten die Bestimmungen über Krankheit. Ergänzend ist für den Schutz der Schwangeren und Mütter das Arbeitsgesetz sinngemäss anwendbar.

<sup>3</sup> Für besondere Verhältnisse im Einzelfall kann die Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt oder das zuständige oberste kantonale Gericht eine angemessene Lösung treffen.

Urlaub bei  
Begründung  
eines Pflege-  
verhältnisses

§ 98.<sup>59</sup> <sup>1</sup> Bei der Begründung eines Pflegeverhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption wird dem angestellten Elternteil ein bezahlter Urlaub von höchstens acht Wochen gewährt.

<sup>2</sup> Die Direktion, das zuständige oberste kantonale Gericht oder das Notariatsinspektorat legen den Urlaub des angestellten Elternteils im Einzelfall fest.

<sup>3</sup> Der Urlaub muss innerhalb des ersten Jahres nach Aufnahme des Kindes bezogen werden. Er kann wochenweise bezogen werden. Bei der Bestimmung des Zeitpunkts und der Aufteilung des Urlaubs ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.

## D. Krankheit und Unfall

### 1. Allgemeine Bestimmungen

Lohn-  
fortzahlung

§ 99. <sup>1</sup> Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfalls im Sinne des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung<sup>10</sup> werden hinsichtlich der Lohnzahlung gleich behandelt.

<sup>2</sup> Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird der Lohn wie folgt ausgerichtet:<sup>20</sup>

	100%	anschliessend 75%
im ersten Dienstjahr	3 Monate	3 Monate
im zweiten Dienstjahr	6 Monate	6 Monate

<sup>3</sup> Vom dritten Dienstjahr an besteht Anspruch auf vollen Lohn während längstens zwölf Monaten.<sup>20</sup>

<sup>4</sup> Besteht nach Ablauf der ordentlichen Lohnfortzahlung begründete Aussicht, dass die oder der Angestellte in absehbarer Zeit wieder arbeitsfähig wird, oder ist die Wiederaufnahme der Arbeit oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität noch ungewiss, bewilligt die Direktion oder das zuständige oberste kantonale Gericht in der Regel die Weiterausrichtung von höchstens 75% des Lohnes bis zu einer gesamten Lohnfortzahlungsdauer von längstens zwei Jahren.<sup>20</sup>

<sup>5</sup> Beim Entscheid ist den Umständen des einzelnen Falles, wie Versicherungsleistungen und Anzahl der Dienstjahre, angemessen Rechnung zu tragen. Taggelder der obligatorischen Unfallversicherung werden angerechnet.

§ 100.<sup>24</sup> <sup>1</sup> Können Angestellte wegen Krankheit oder Unfall ihre Arbeit nicht uneingeschränkt ausüben, melden sie dies ihren Vorgesetzten so rasch als möglich. Meldung,  
Arztzeugnisse

<sup>2</sup> Dauert die volle oder teilweise Dienstaussetzung länger als eine Woche, reichen sie ihren Vorgesetzten innert angemessener Frist oder auf erstes Verlangen hin ein ärztliches Zeugnis ein. Die Vorgesetzten und die Personaldienste können auch für Dienstaussetzungen von weniger als einer Woche ein ärztliches Zeugnis verlangen.

<sup>3</sup> Dauert die volle oder teilweise Dienstaussetzung länger als einen Monat, reichen die Angestellten jeweils zu Beginn der folgenden Monate oder gemäss besonderer Weisung der Vorgesetzten oder der Personaldienste weitere ärztliche Zeugnisse ein.

<sup>4</sup> . . .<sup>43</sup>

§ 100 a.<sup>42</sup> <sup>1</sup> Die kranken oder verunfallten Angestellten und die Vorgesetzten oder die Personaldienste halten regelmässigen Kontakt. Case  
Management

<sup>2</sup> Die Vorgesetzten oder die Personaldienste prüfen ein Case Management, wenn die volle oder teilweise Dienstaussetzung oder die Leistungseinbusse voraussichtlich länger als zwei Monate dauert.

<sup>3</sup> Kein Case Management wird durchgeführt, wenn

- a. Mitarbeitende ihre Hauptbeschäftigung bei einem oder mehreren anderen Arbeitgebern ausüben oder
- b. die Lohnfortzahlung eingestellt wurde.

<sup>4</sup> Lediglich in begründeten Ausnahmefällen wird ein Case Management durchgeführt, wenn

- a. Mitarbeitende kurz vor dem Erreichen der Altersgrenze stehen,
- b. der kumulierte Beschäftigungsgrad beim Kanton kleiner als 25% ist oder
- c. die gesundheitliche Beeinträchtigung oder die Diagnose eine Wiedereingliederung aus medizinischer Sicht nicht zulässt.

<sup>5</sup> Die Direktion, das zuständige oberste kantonale Gericht oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen entscheiden über die Durchführung eines Case Managements.

§ 100 b.<sup>41</sup> <sup>1</sup> Das Case Management beginnt mit der Einsetzung einer Case Managerin oder eines Case Managers. Durchführung  
des Case  
Managements

<sup>2</sup> Es endet infolge

- a. vollständiger oder teilweiser Wiedereingliederung am bisherigen oder an einem neuen Arbeitsplatz,
- b. (Teil-)Invalidisierung,

- c. Auflösung des Arbeitsverhältnisses,
- d. Abbruchs durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter oder durch den Arbeitgeber.

Wiederholte  
Dienst-  
aussetzungen,  
Teilarbeitsfähig-  
keit

§ 101. <sup>1</sup> Sofern Angestellte während sechs zusammenhängender Monate wieder ihr volles Pensum geleistet haben, werden frühere Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfalls bei einer erneuten Dienstaussetzung für die Lohnzahlung nicht berücksichtigt.

<sup>2</sup> Dienstaussetzungen, die weniger als sechs Monate auseinander liegen, werden gesamthaft angerechnet, in der Regel jedoch längstens bis anderthalb Jahre vor der neuen Dienstaussetzung zurück.

<sup>3</sup> Werden Angestellte, die nach Ablauf der Lohnzahlung bei Krankheit oder Unfall wieder vollständig arbeitsfähig waren, erneut teilweise arbeitsunfähig, wird ihnen der volle Lohn während längstens drei Monaten weiter ausgerichtet. Vorbehalten bleibt die Anrechnung allfälliger Taggelder.<sup>20</sup>

Unfall-  
versicherung

§ 102. <sup>1</sup> Die Versicherungsverträge für die obligatorische Unfallversicherung der nicht bei der SUVA versicherten Angestellten werden von der Finanzdirektion abgeschlossen.

<sup>2</sup> Der Kanton<sup>42</sup> übernimmt die Hälfte der Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung.

<sup>3</sup> Die Finanzdirektion regelt mit einem Kollektiv-Versicherungsvertrag zusätzliche Leistungen zum Obligatorium. Der Beitritt zu dieser Versicherung ist freiwillig. Die Prämien werden von den Angestellten getragen.

<sup>4</sup> Die Betreuung der Unfallversicherung, insbesondere der Verkehr mit dem Versicherungsträger, die Koordination mit den Direktionen und den obersten kantonalen Gerichten sowie die allgemeine Information des Personals, obliegt der Finanzdirektion.

<sup>5</sup> Die Finanzdirektion regelt besondere Verhältnisse in Bezug auf einzelne Personalgruppen, Ämter oder Gerichte nach Massgabe des Bundesrechts im Einvernehmen mit der Direktion oder den obersten kantonalen Gerichten.

<sup>6</sup> Die der SUVA unterstellten Ämter verkehren mit dieser direkt, nehmen aber in grundsätzlichen Fragen Rücksprache mit der Finanzdirektion.

<sup>7</sup> Die Ämter und Gerichte übergeben neu eintretenden Angestellten die Wegleitung zur Unfallversicherung und informieren sie, ob sie für Nichtberufsunfall versichert sind. Die aus dem Arbeitsverhältnis oder der Nichtberufsunfallversicherung ausscheidenden Angestellten informieren sie schriftlich über die notwendige Meldung an ihren Krankenversicherer.

<sup>8</sup> Die Ämter und Gerichte sorgen für die korrekte Meldung der Unfälle und die Weiterleitung des Unfallscheins an die Versicherungsträger.

- § 103.<sup>42</sup> <sup>1</sup> Die Lohnfortzahlung kann gekürzt werden, wenn
- die Arbeitsunfähigkeit ganz oder teilweise auf Krankheiten oder Unfallfolgen zurückgeht, die beim Dienst Eintritt bereits bestanden haben,
  - der Unfall oder eine Krankheit von der betroffenen Person absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt worden oder die Folge einer ausserberuflich bewusst eingegangenen, besonderen Gefährdung ist,
  - ärztliche Zeugnisse nicht oder nicht rechtzeitig im Sinne von § 100 eingereicht werden,
  - die oder der Angestellte die zumutbare Mitwirkung im Rahmen eines Case Managements gemäss § 100 a verweigert,
  - die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung verweigert oder verzögert wird.

Kürzung  
der Lohn-  
fortzahlung

<sup>2</sup> In solchen Fällen setzt die Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt oder das zuständige oberste kantonale Gericht die Höhe der Lohnfortzahlung fest.

<sup>3</sup> Bei Nichtberufsunfällen, die wegen groben Selbstverschuldens oder durch Eingehen einer besonderen Gefährdung eingetreten sind, wird die Höhe der Lohnfortzahlung in der Regel im gleichen Verhältnis wie das Taggeld der obligatorischen Unfallversicherung gekürzt.

§ 104. <sup>1</sup> Taggelder der Invalidenversicherung und der Militärversicherung während Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfalls werden grundsätzlich auf den Lohn angerechnet.

Anrechnung  
a. Taggelder

<sup>2</sup> Taggelder der obligatorischen Unfallversicherung gehen an den Kanton<sup>42</sup>, soweit der Lohnanspruch höher ist. In dem Umfang, in dem sie den Lohn übersteigen, werden sie den Angestellten ausbezahlt.

§ 105. <sup>1</sup> Wird wegen Krankheit oder Unfalls eine Rente der obligatorischen Unfallversicherung, der Invalidenversicherung oder der Militärversicherung zugesprochen, hat der Kanton<sup>42</sup> das Recht, den Lohn, den er trotz fehlender oder eingeschränkter Arbeitsfähigkeit geleistet hat, bis zum Betrag der für die entsprechende Periode nachzuzahlenden Rente beim Versicherer zurückzufordern.

b. Renten

<sup>2</sup> Im Falle künftiger Dienstaussetzungen wegen des Ereignisses, das zur Rente geführt hat, entscheidet die Direktion im Einvernehmen mit der Finanzdirektion oder das zuständige oberste kantonale Gericht über die Anrechnung auf den Lohn.

<sup>3</sup> Wurde die Rente vor Eintritt in den Dienst des Kantons<sup>42</sup> zugesprochen, wird ihre Anrechnung bei der Anstellung geregelt.

<sup>4</sup> Die Rente wird nicht angerechnet, soweit ihr Grund, namentlich herabgesetzte Leistungsfähigkeit oder Notwendigkeit häufiger Arzt- oder Therapiebesuche, bei der Festsetzung des Lohnes berücksichtigt wurde oder sich nicht auf das Arbeitsverhältnis auswirkt.

Ansprüche  
gegenüber  
Dritten

§ 106. <sup>1</sup> Erkrankte oder verunfallte Angestellte haben Schadenersatzansprüche gegenüber Dritten bis zur Höhe des bezogenen Lohnes an den Kanton<sup>42</sup> abzutreten und bei der Geltendmachung solcher Ansprüche mitzuwirken.

<sup>2</sup> Im Falle der Weigerung kann der Lohn entsprechend gekürzt werden.

Gesundheits-  
kontrolle

§ 107. <sup>1</sup> Die Direktionen können für Angestellte, die eine gesundheitsgefährdende Tätigkeit ausüben, regelmässige Gesundheitskontrollen sowie Austrittsuntersuchungen anordnen.

<sup>2</sup> Angestellten, die sich solchen Kontrollen nicht unterziehen, können die bei Krankheit vorgesehenen Leistungen verweigert werden.

## 2. Besondere Bestimmungen für Berufsunfall und Berufskrankheit

Grundsätze

§ 108. <sup>1</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls und Berufskrankheit im Sinne des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung<sup>10</sup> wird den Angestellten während zwölf Monaten der volle Lohn ausgerichtet. Wiederholte Dienstaussetzungen wegen Berufsunfalls werden für die Lohnzahlung nicht zusammengezählt.

<sup>2</sup> Vom dreizehnten Monat an wird der Lohn bis zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität auf 80% reduziert.

<sup>3</sup> Im Umfang der kantonalen<sup>42</sup> Leistungen gehen Ansprüche der Angestellten gegen haftpflichtige Dritte auf den Kanton<sup>42</sup> über.

Invalidität  
und Tod

§ 109. <sup>1</sup> Übersteigt der Bruttolohn den Höchstbetrag des in der obligatorischen Unfallversicherung versicherten Verdienstes, richtet der Kanton<sup>42</sup> die vom UVG-Versicherer festgesetzte Invaliditäts- oder Hinterlassenenrente auch auf dem nicht versicherten Verdienst aus.

<sup>2</sup> Eine Komplementärrente der Vorsorgeeinrichtung wird auf die Leistungen gemäss Abs. 1 angerechnet.<sup>42</sup>

§ 110. Bei Berufsunfällen von Angestellten und Mitgliedern von Behörden im Nebenamt, die nicht nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung<sup>10</sup> versichert sind, erbringt der Kanton<sup>42</sup> die dort vorgesehenen Leistungen, wenn der Nebenerwerb beim Kanton<sup>42</sup> nicht durch die Unfallversicherung aufgrund des Haupterwerbs versichert ist.

Nicht  
obligatorisch  
versicherte  
Personen

## E. Leistungen im Todesfall

§ 111.<sup>42</sup> <sup>1</sup> Im Todesfall wird der Lohn für den Sterbemonat weiter ausgerichtet. Den Hinterbliebenen im Sinne der Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung wird der Lohn auch für die beiden darauf folgenden Monate weiter ausgerichtet. Hätte ein befristetes Arbeitsverhältnis weniger lang gedauert, besteht der Anspruch in beiden Fällen nur bis zum Zeitpunkt der vorgesehenen Beendigung.

Bemessung

<sup>2</sup> Für die Bemessung ist der volle Lohn, unabhängig von einer vorausgegangen Kürzung massgebend.

<sup>3</sup> Weitergehende Leistungen für Hinterbliebene von Angestellten, die nicht der Vorsorgeeinrichtung angehörten, sowie in anderen Sonderfällen werden im Einzelfall von der Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt und vom zuständigen obersten kantonalen Gericht festgelegt.

## F. Militär-, Schutz- und Zivildienst

§ 112. <sup>1</sup> Die Angestellten erhalten während ihrer Abwesenheit wegen obligatorischen Militär- und Schutzdienstes sowie wegen Zivildienstes den vollen Lohn.

Obligatorischer  
Militär- und  
Schutzdienst,  
Zivildienst,  
Sonderfälle

<sup>2</sup> Als obligatorischer Militär- und Schutzdienst gelten sämtliche Dienstleistungen, zu denen Dienstpflichtige gemäss der Bundesgesetzgebung verpflichtet werden können, auch solche von Frauen, die sich freiwillig zur Leistung von Militärdienst oder Schutzdienst gemeldet haben.<sup>20</sup>

<sup>3</sup> Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte regeln übereinstimmend die Voraussetzungen für die Rückforderung von Lohnleistungen in Fällen, in denen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses die gesamte Dauer der Abwesenheit wegen Militär-, Schutz- oder Zivildienst die gesamte Dauer der Tätigkeit im Dienst des Kantons<sup>42</sup> überschreitet.

Freiwilliger  
Militär- und  
Schutzdienst

§ 113. <sup>1</sup> Für freiwilligen Militär- und Schutzdienst sowie für den Beitritt zum Rotkreuz-Dienst ist die Zustimmung der vorgesetzten Dienststelle erforderlich. Diese ist in der Regel zu erteilen, wenn die betrieblichen Verhältnisse solche Dienstleistungen zulassen.

<sup>2</sup> Für die Ausrichtung des Lohnes gelten die Bestimmungen über obligatorische Dienstleistungen.

Meldepflicht,  
Dienst-  
verschiebung

§ 114. Die Angestellten müssen bevorstehende Militär- und Schutz- und Zivildienstleistungen so früh als möglich melden. Würde durch die Dienstleistung der Geschäftsgang erheblich gestört, haben sie auf Wunsch des vorgesetzten Amtes, Gerichtes oder Notariates ein Gesuch um Verschiebung des Dienstes einzureichen.

Erwerbsersatz

§ 115. <sup>1</sup> Die nach den Bestimmungen über den Erwerbsersatz ausgerichtete Entschädigung fällt in die Staatskasse. Ist der Lohnanspruch niedriger als die Entschädigung, wird der Betrag der Entschädigung ausbezahlt.

<sup>2</sup> Die Angestellten übergeben dem zuständigen Personaldienst die zur Geltendmachung des Erwerbsersatzes und von Unterstützungszulagen für Angehörige erforderlichen Unterlagen.

## **VII. Arbeitszeit**

### **A. Arbeitszeit, Überzeit**

Grundsätze

§ 116. <sup>1</sup> Die Arbeitszeit beträgt in der Regel 42 Stunden pro Woche. Sie wird grundsätzlich auf fünf Tage verteilt, wobei der Samstag und Sonntag arbeitsfrei sind.

<sup>2</sup> Die Arbeitszeit wird nach Massgabe der nachfolgenden Bestimmungen flexibel gestaltet. Vorbehalten bleiben abweichende Beschlüsse der obersten kantonalen Gerichte für die Rechtspflege.

<sup>3</sup> Die jährliche Arbeitszeit beträgt bei einem vollen Pensum grundsätzlich brutto 2184 Stunden (52 Wochen × 42 Stunden). Bei Teilzeitbeschäftigung wird die jährliche Arbeitszeit aufgrund des reduzierten Beschäftigungsgrades ermittelt. Für die Berechnung der Netto-Jahresarbeitszeit werden der individuelle Ferienanspruch, die auf einen Wochentag fallenden Ruhetage sowie Arbeitszeitreduktionen vor Ruhetagen in Abzug gebracht.

<sup>4</sup> Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte regeln die Dauer der Arbeitszeit in besonderen Fällen sowie die Schliessung der Verwaltung und der Rechtspflege über Weihnacht und Neujahr.



<sup>5</sup> Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte können weitere Regelungen zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit sowie zur Beschäftigungssicherung erlassen.

§ 117. <sup>1</sup> Sofern der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte nicht in besondern Fällen eine abweichende Regelung treffen, gelten neben den Samstagen und Sonntagen

- a. als zusätzliche ganze Ruhetage: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag. In den Bezirken ausser Zürich gilt auch der Fasnachtsmontag als Ruhetag,
- b. als zusätzliche halbe Ruhetage: Nachmittag des 24. Dezember, im Bezirk Zürich auch die Nachmittage des Sechseläutens und des Knabenschliessens,
- c. als Arbeitstage mit einer reduzierten Sollzeit von sechs Stunden: die Tage vor Karfreitag und Auffahrt sowie der Silvester, an diesen Tagen wird der Arbeitsschluss, vorbehältlich abweichender Regelungen bei Schichtbetrieb und erhöhter Präsenzzeit, auf 15.00 Uhr festgesetzt.

<sup>2</sup> Zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage, die auf Samstag oder Sonntage fallen, werden nicht nachgewährt. Die gleiche Regelung gilt sinngemäss für Ämter, in denen am Samstag oder Sonntag voll oder teilweise gearbeitet wird.

<sup>3</sup> Teilzeitbeschäftigten wird unabhängig von der gewählten Regelarbeitszeit ein ihrem Beschäftigungsgrad entsprechender Anteil an Ruhetagen und Arbeitstagen mit reduzierter Sollzeit gewährt. Das Personalamt berechnet jeweils zu Jahresbeginn die auf solche Tage entfallenden Stunden.

<sup>4</sup> Bei durchgehendem Betrieb wird den Angestellten im Durchschnitt wöchentlich mindestens ein arbeitsfreier Tag gewährt. Im Kalenderjahr sollen mindestens 20 arbeitsfreie Tage auf Sonn- und allgemeine Feiertage fallen.

<sup>5</sup> Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte legen die Öffnungszeiten der Ämter, Gerichte und Notariate fest. Diese Beschlüsse werden im Amtsblatt publiziert.

§ 118. <sup>1</sup> Als Tagesrahmen, innerhalb dessen die Arbeitsleistung zu erbringen ist, gilt die Zeit zwischen 06.00 und 20.00 Uhr.

<sup>2</sup> Sollzeit ist diejenige Arbeitszeit, welche gemäss den Bestimmungen über die wöchentliche Arbeitszeit und dem individuellen Beschäftigungsgrad im Durchschnitt pro Woche zu leisten ist. Die tägliche Sollzeit dient zur Berechnung des Arbeitszeitsaldos und darf 8 Stunden 24 Minuten nicht überschreiten.

Ruhetage,  
Öffnungszeiten

Tagesrahmen,  
Sollzeit,  
Regelarbeitszeit

<sup>3</sup> Als Regelarbeitszeit gilt die für den Regelfall vereinbarte Aufteilung der wöchentlichen Arbeitszeit.

<sup>4</sup> Die Regelarbeitszeit wird innerhalb des Tagesrahmens unter Berücksichtigung der betrieblichen und persönlichen Bedürfnisse vereinbart. Die Vereinbarung kann sich auf die tägliche Sollzeit beschränken oder durch feste zeitliche Einteilungen ergänzt werden.

Pausen

§ 119. <sup>1</sup> Bei einem Tagespensum von mehr als 6 Stunden ist eine Pause von mindestens 30 Minuten einzuhalten. Sie gilt nicht als Arbeitszeit.

<sup>2</sup> Für zusätzliche Pausen können pro halben Arbeitstag höchstens 15 Minuten auf die Arbeitszeit angerechnet werden.

Arbeitszeitsaldo  
a. Grundsatz

§ 120. <sup>1</sup> Der Arbeitszeitsaldo ergibt sich aus der täglich geleisteten anrechenbaren Arbeitszeit abzüglich der Sollzeit.

<sup>2</sup> Als anrechenbare Arbeitszeit gilt die während des Tagesrahmens geleistete Arbeitszeit, eingeschlossen bewilligte und bezahlte Abwesenheiten; im Tag sind grundsätzlich höchstens 11 Stunden anrechenbar. In besonderen Fällen kann die Höchstarbeitszeit durch die Vorgesetzten ausgedehnt werden.

b. Übertragung,  
Ausgleich und  
Vergütung

§ 121. <sup>1</sup> Mit dem Jahreswechsel darf ein positiver oder negativer Arbeitszeitsaldo im Umfang von höchstens zwei Wochen-Sollzeiten übertragen werden.

<sup>2</sup> Ein diesen Umfang übersteigender negativer Arbeitszeitsaldo wird am Jahresende mit Überzeit oder Ferienguthaben verrechnet. Ein grösserer positiver Arbeitszeitsaldo verfällt grundsätzlich am Jahresende. Das Amt, Gericht oder Notariat kann den Übertrag bewilligen, wenn eine Kompensation innerhalb des Kalenderjahres aus dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen nicht möglich war.

<sup>3</sup> Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitszeitsaldo auf den Zeitpunkt des Austritts auszugleichen. Ein positiver Arbeitszeitsaldo ist ohne Zuschlag zu vergüten, sofern eine Kompensation aus triftigen persönlichen Gründen nicht möglich war. Kann der positive Saldo aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht mehr ausgeglichen werden, gilt er als Überzeit. Für Kaderangehörige ab Lohnklasse 24 wird nur Mehrzeit ausbezahlt, wenn sie zusammen mit Überzeit mehr als 120 Stunden beträgt. Ein negativer Arbeitszeitsaldo kann mit dem Lohn verrechnet werden.<sup>20</sup>

Arbeit an Samstagen und Sonntagen sowie ausserhalb des Arbeitsplatzes

§ 122. An Samstagen und Sonntagen sowie ausserhalb des Tagesrahmens oder des Arbeitsplatzes geleistete Arbeitszeit kann mit Zustimmung des zuständigen Amtes, Gerichtes oder Notariates auf den Arbeitszeitsaldo angerechnet werden.

§ 123.<sup>20</sup> Bei bezahlter privater Abwesenheit wird höchstens die vereinbarte Regelarbeitszeit als Arbeitszeit gutgeschrieben. Private Abwesenheiten

§ 124. <sup>1</sup> Ein positiver Arbeitszeitsaldo kann stundenweise oder durch den Bezug von ganzen und halben Tagen kompensiert werden. Kompensation

<sup>2</sup> Pro Kalenderjahr dürfen insgesamt höchstens fünfzehn ganze Arbeitstage kompensiert werden.

<sup>3</sup> Die zusammenhängende Kompensation von mehr als einem Tag ist erst nach dem Bezug der Ferien zulässig.<sup>46</sup>

<sup>4</sup> Die Kompensation kann nach Massgabe der betrieblichen Bedürfnisse eingeschränkt werden.

§ 125. <sup>1</sup> Als Überzeit gilt Arbeitszeit, welche über die vereinbarte Regelarbeitszeit hinaus für bestimmte, klar abgegrenzte Zeiten und ausserordentliche Aufträge geleistet wird, wenn dadurch bei einem vollen Pensum 42 Arbeitsstunden pro Woche oder bei Schichtdienst die gemäss Dienstplan zu leistende Wochenarbeitszeit überschritten werden. Überzeit  
a. Begriff

<sup>2</sup> Überzeit muss durch die Vorgesetzten angeordnet oder ausnahmsweise im Nachhinein als solche genehmigt werden.

<sup>3</sup> Ist eine Kompensation innerhalb eines Monats aus betrieblichen Gründen möglich, gilt Arbeitsleistung gemäss Abs. 1 und 2 nicht als Überzeit.

<sup>4</sup> Als Überzeit gilt in jedem Fall die durch die Vorgesetzten angeordnete Beanspruchung an dienstfreien Tagen.

<sup>5</sup> Für Überzeit von mehr als 20 Stunden im Kalendermonat ist jedenfalls die Zustimmung der Direktion oder des zuständigen obersten kantonalen Gerichtes einzuholen. Die Direktionen können diese Befugnis auf ihre Ämter, Abteilungen und Betriebe übertragen.

§ 126. <sup>1</sup> Überzeit ist grundsätzlich durch Gewährung entsprechender Freizeit auszugleichen. Der Ausgleich hat, sofern möglich, im gleichen Kalenderjahr, bei Überzeitleistungen während der Nacht überdies so rasch als möglich, zu erfolgen. b. Ausgleich

<sup>2</sup> Ist ein Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, wird die Überzeit ausnahmsweise vergütet.

<sup>3</sup> ...<sup>21</sup>

§ 127. <sup>1</sup> Angestellten bis Lohnklasse 16 wird bei Zeitausgleich für Überzeit ein Zeitzuschlag, bei Barvergütung ein Geldzuschlag von 25% gewährt.<sup>20</sup> c. Zeitzuschlag  
und Vergütung

<sup>2</sup> Der massgebende Stundenansatz für die Vergütung beträgt bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden =  $\frac{1}{2184}$  des Jahreslohnes. Besteht Anspruch auf eine Vergütung für Nacht-, Sonntags- und Schichtdienst, wird diese zusätzlich ausbezahlt, jedoch nicht zum massgebenden Stundenansatz hinzugezählt.

<sup>3</sup> Im Kalenderjahr werden grundsätzlich höchstens 120 Überstunden vergütet. Die Direktion oder das zuständige oberste kantonale Gericht kann ausnahmsweise eine höhere Überstundenzahl vergüten.<sup>20</sup>

d. Kaderpersonal

§ 128. <sup>1</sup> Angestellten der Lohnklassen 24–29 steht bei erheblichen angeordneten Überzeitleistungen, soweit es der Dienst gestattet, ein Zeitausgleich ohne Zeitzuschlag zu. Als erheblich gelten Überzeitleistungen von mehr als 120 Stunden im Jahr.

<sup>2</sup> Über die ausnahmsweise Vergütung der Überzeit für Angestellte der Klassen 24–29 entscheidet beim Personal der Verwaltung die Direktion, beim Personal der Rechtspflege das zuständige oberste kantonale Gericht. Die Vergütung erfolgt ohne Zuschlag.<sup>20</sup>

Monatsabrechnung

§ 129. <sup>1</sup> Die Angestellten führen auf Vertrauensbasis eine persönliche Zeitbuchhaltung, in der sie die Arbeitszeiten und Abwesenheiten aufführen. Die Vorgesetzten können jederzeit Einblick in diese Zeitbuchhaltung nehmen und bestätigen monatlich die Kenntnisnahme durch ihr Visum.

<sup>2</sup> Die einzelnen Angestellten sind verantwortlich für die Richtigkeit ihrer Monatsabrechnung.

<sup>3</sup> Die Zeitverwaltung erfolgt manuell oder unter Zuhilfenahme der bestehenden EDV-Infrastruktur.

<sup>4</sup> Die Direktionen können ihren Bedürfnissen entsprechend eine Projektzeiterfassung einführen.

Beauftragte der Ämter

§ 130. Die Ämter bestimmen mindestens eine Stelle für die Administration der Arbeitszeitregelung. Ihr obliegen, soweit die Direktion nicht besondere Weisungen erteilt, insbesondere

- a. die Verwaltung der Jahreskontrolle über Dienstaussetzungen wegen Krankheit, Unfalls, bezahlten oder unbezahlten Urlaubs, Ferien und Militärdienst für alle Angestellten ihres Amtes. Diese Jahreskontrollen werden aufgrund der Monatsabrechnungen nachgeführt und sind im Falle von Differenzen verbindlich.
- b. die Instruktion des neu eintretenden Personals.

Besondere Verhältnisse, Abweichungen

§ 131. Die Direktionen oder die von ihnen hiezu ermächtigten Ämter können, soweit besondere Verhältnisse wie Schichtbetrieb, Teamarbeit oder erhöhte Präsenzzeiten es verlangen, besondere Arbeitszeitregelungen festlegen.

**B. Nacht-, Sonntags-, Schicht- und Pikettdienst**

§ 132. <sup>1</sup> Für sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebende Arbeitsleistungen in der Nacht zwischen 20.00 und 06.00 Uhr sowie an Samstagen und Sonntagen zwischen 06.00 und 20.00 Uhr wird eine Vergütung von Fr. 5.75 pro Stunde ausgerichtet.<sup>38</sup>

Vergütung  
für Nacht-,  
Sonntags- und  
Schichtdienst,  
Zeitgutschrift

<sup>2</sup> Die Angestellten erhalten für einen Nachtdienst von mindestens acht Stunden zwischen 20.00 und 06.00 Uhr pro geleistete Stunde eine Zeitgutschrift von 20% zur Kompensation.

<sup>3</sup> Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephans-tag sind einem Sonntag gleichgestellt.

<sup>4</sup> Bei regelmässiger Schicht-, Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit wird die Vergütung gemäss Abs. 1 während Ferien und Mutterschaftsurlaub, bei Krankheit, Unfall sowie bei andern unverschuldeten und unfreiwilligen Arbeitsverhinderungen zusammen mit dem Lohn weiter ausgerichtet.

§ 133. <sup>1</sup> Die Direktionen, die obersten kantonalen Gerichte, die dazu ermächtigten Ämter, Gerichte und das Notariatsinspektorat können bei besondern dienstlichen Verhältnissen für Angestellte Pikettdienst anordnen.

Pikettdienst

<sup>2</sup> Pikettdienst ist entweder Präsenzzeit am Arbeitsort oder Bereitschaft ausserhalb desselben.

<sup>3</sup> Pikettdienst gilt nicht als Arbeitszeit, wird jedoch mit Fr. 3.00 pro Stunde Präsenzdienst und mit Fr. 1.75 pro Stunde Bereitschaftsdienst vergütet. Dienstleistungen während der Pikettstellung gelten als angeordnete Überzeit, die auszugleichen oder zu vergüten ist.<sup>38</sup>

§ 134. <sup>1</sup> Die Gesundheitsdirektion regelt für die Ober- und Spitalärztinnen und -ärzte sowie für ihre Angestellten, die dem eidgenössischen Arbeitsgesetz unterstellt sind, den Ausgleich und die Vergütung von Überzeit und von Nacht-, Sonntags-, Schicht- und Pikettdienst.<sup>20</sup>

Besondere  
Verhältnisse

<sup>2</sup> Die Direktionen können im Einvernehmen mit dem Personalamt für weitere besondere Arbeitsverhältnisse pauschale Vergütungen für Nacht-, Sonntags- und Schichtdienst sowie für Pikettdienst festlegen. Sie können bei besondern Verhältnissen die Dauer des Nachtdienstes bis längstens 08.00 Uhr verlängern.

<sup>3</sup> Besondere Regelungen der Überzeit in andern Fällen bedürfen der Bewilligung der Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt oder der Bewilligung des zuständigen obersten kantonalen Gerichtes.

**VIII. Vollziehungsbestimmungen zu weiteren Rechten und Pflichten****A. Rechte**

Schutz und  
Verfahren  
bei sexueller  
Belästigung

§ 135. <sup>1</sup> Der Kanton<sup>42</sup> sorgt durch geeignete präventive Massnahmen für den Schutz der Angestellten gegen sexuelle Belästigung und dafür, dass den Opfern sexueller Belästigungen keine weiteren Nachteile erwachsen.

<sup>2</sup> Das Personalamt steht den von sexueller Belästigung betroffenen Personen als Anlaufstelle beratend und unterstützend zur Verfügung. Es kann mit der betroffenen Person und anderen Beteiligten, namentlich mit Vorgesetzten, Gespräche führen. Die obersten kantonalen Gerichte bezeichnen entsprechende Anlaufstellen für ihren Bereich.

<sup>3</sup> Eine Person, die sexuelle Belästigung geltend macht, oder der eine solche vorgeworfen wird, kann bei der zuständigen Direktion oder beim zuständigen obersten kantonalen Gericht die Einleitung einer Administrativuntersuchung beantragen.

Mitarbeiter-  
beurteilung  
a. Grundsatz

§ 136. <sup>1</sup> Die Angestellten sind von den Vorgesetzten einmal pro Jahr zu beurteilen, ferner in denjenigen Fällen, in denen Gesetz und Verordnung eine zusätzliche Mitarbeiterbeurteilung vorschreiben.<sup>32</sup>

<sup>2</sup> Ziele der Mitarbeiterbeurteilung sind die Förderung des Personals sowie die Beurteilung der Leistungen und des Verhaltens.

<sup>3</sup> Gegenstand der Beurteilung bilden insbesondere die Arbeitsausführung, die Arbeitsergebnisse, die Selbstständigkeit und das Verhalten, ferner das Erreichen vereinbarter Ziele sowie bei Vorgesetzten die Führungsfähigkeit.

b. Beurteilungssysteme  
und -verfahren

§ 137. <sup>1</sup> Der Regierungsrat regelt die Anforderungen an die Beurteilungssysteme und das Beurteilungsverfahren für das Personal der Verwaltung. Er erlässt ein Muster-Beurteilungssystem.

<sup>2</sup> Die Direktionen können im Rahmen der Vorgaben des Regierungsrates und im Einvernehmen mit dem Personalamt auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Beurteilungssysteme und -verfahren festlegen.

<sup>3</sup> Die Direktionen treffen im Einvernehmen mit dem Personalamt die erforderlichen Schulungsmassnahmen.

<sup>4</sup> Die obersten kantonalen Gerichte regeln nach übereinstimmenden Grundsätzen das Beurteilungssystem und das Beurteilungsverfahren für das Personal der Rechtspflege.

c. Verfahrens-  
bestimmungen

§ 138. <sup>1</sup> Die oder der direkte Vorgesetzte bespricht die Beurteilung mit der oder dem Angestellten im Rahmen eines Beurteilungs- und Förderungsgesprächs.

<sup>2</sup> Der Beurteilungsbogen ist von beiden Seiten zu unterzeichnen. Mit ihrer Unterschrift bestätigen die Angestellten lediglich, dass ihnen die Beurteilung eröffnet und das Gespräch geführt worden ist. Sie können eigene Bemerkungen auf dem Beurteilungsbogen anbringen.

<sup>3</sup> Die Angestellten können eine Besprechung mit der oder dem nächsthöheren Vorgesetzten über die Beurteilung verlangen. Sie sind berechtigt, eine Person ihres Vertrauens beizuziehen.

<sup>4</sup> Der Beurteilungsbogen bildet Bestandteil der Personalakten. Der beurteilten Person wird eine Kopie übergeben.

§ 139. <sup>1</sup> Vor dem Austritt wird mit dem oder der Angestellten ein Austrittsgespräch geführt.

Austritts-  
gespräch,  
Arbeitszeugnis

<sup>2</sup> Arbeitszeugnisse werden spätestens auf den Zeitpunkt des Austrittes für die jeweils direkt unterstellten Angestellten durch die Vorsteherin oder den Vorsteher einer Direktion oder eines Amtes ausgestellt.

<sup>3</sup> Im Übrigen bestimmen die Direktionen oder die von ihnen ermächtigten Ämter die Zuständigkeiten. Mit dem Ausstellen von Arbeitszeugnissen können insbesondere die Personaldienste beauftragt werden.

<sup>4</sup> Für das Personal der Rechtspflege bestimmen die obersten kantonalen Gerichte die Zuständigkeiten.

§ 140. Angestellten können für Vorschläge administrativer oder technischer Verbesserungen Prämien ausgerichtet werden. Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte regeln das Verfahren für die Einreichung, Prüfung und Prämierung solcher Vorschläge nach übereinstimmenden Grundsätzen.

Betriebliches  
Vorschlags-  
wesen

## B. Pflichten

§ 141. Die Angestellten unterstützen einander bei der dienstlichen Tätigkeit und vertreten andere Angestellte, wenn es der Dienst erfordert. Sie können auch für Arbeiten, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenkreis gehören, zugezogen werden.

Unterstützung  
und Vertretung

§ 142. Bestehen Zweifel, ob ein geringfügiges Höflichkeitsgeschenk die Unabhängigkeit von Angestellten beeinträchtigen könnte, entscheidet die vorgesetzte Dienststelle über die Zulässigkeit der Annahme.

Geschenk-  
annahmeverbot

Amtsgeheimnis § 143. <sup>1</sup> Angestellte dürfen sich als Partei, Zeugen oder gerichtliche Sachverständige über Wahrnehmungen in Ausübung ihrer Obliegenheiten nur äussern, wenn die Direktion oder das zuständige oberste kantonale Gericht sie dazu ermächtigt haben. Vorbehalten bleiben Auskunftspflichten im Sinne des Kantonsratsgesetzes.

<sup>2</sup> Die Direktionen können diese Kompetenz an die direkt unterstellten Ämter, Abteilungen und Betriebe, die obersten kantonalen Gerichte an die Gerichte oder an das Notariatsinspektorat delegieren.

<sup>3</sup> Diese Ermächtigung muss auch eingeholt werden, nachdem das Arbeitsverhältnis aufgelöst worden ist.

Nebenbeschäftigung

§ 144. <sup>1</sup> Zur Erteilung einer Bewilligung sind zuständig:

- a. für das Personal der Verwaltung die Direktion oder das von ihr ermächtigte Amt, im Falle der Mitwirkung in der Verwaltung einer juristischen Person mit wirtschaftlichen Interessen die Direktion,
- b. für das Personal der Rechtspflege das zuständige oberste kantonale Gericht oder das dazu ermächtigte Gericht oder Notariatsinspektorat.

<sup>2</sup> Vor der Übernahme einer Nebenbeschäftigung ist die Anstellungsbehörde zu informieren. Diese entscheidet, ob eine Bewilligung eingeholt werden muss. Sie kann auch nachträglich und von sich aus das Einholen einer Bewilligung verlangen.<sup>20</sup>

<sup>3</sup> Arbeitszeit, die für eine überwiegend im dienstlichen Interesse ausgeübte Nebenbeschäftigung beansprucht wird, muss nicht ausgeglichen werden. Die Nebeneinkünfte sind mit Ausnahme von Spesenentschädigungen in einem angemessenen Verhältnis zur aufgewendeten Arbeitszeit an die Staatskasse abzuliefern, ausser wenn die Arbeitszeit ausgeglichen wird.

<sup>4</sup> Arbeitszeit, die für eine überwiegend im eigenen Interesse ausgeübte Nebenbeschäftigung beansprucht wird, ist grundsätzlich auszugleichen, ausgenommen bei gemeinnützigen Nebenbeschäftigungen bis zu einem halben Tag pro Woche. Der Zeitausgleich ist in keinem Fall als Überzeit zu qualifizieren. Mit der Bewilligung kann die Auflage verbunden werden, einen angemessenen Teil der Nebeneinkünfte an die Staatskasse abzuliefern, wenn der Ausgleich von Arbeitszeit nicht oder nur teilweise möglich ist.

Öffentliche Ämter

§ 145. <sup>1</sup> Zur Bewilligung von öffentlichen Ämtern sind zuständig:

- a. für das Personal der Verwaltung die Direktion oder das dazu ermächtigte Amt, im Fall der Übernahme eines Mandates als Mitglied der Bundesversammlung oder des Kantonsrates der Regierungsrat,



b. für das Personal der Rechtspflege das zuständige oberste kantonale Gericht oder das dazu ermächtigte Gericht oder Notariatsinspektorat.

<sup>2</sup> Wird für das öffentliche Amt Arbeitszeit von mehr als einem halben Tag pro Woche beansprucht, ist diese grundsätzlich zu kompensieren.

<sup>3</sup> Die Angestellten können verpflichtet werden, einen angemessenen Teil der Nebeneinkünfte an die Staatskasse abzuliefern, wenn der vorgeschriebene Ausgleich von Arbeitszeit nicht oder nur teilweise möglich ist.

§ 146.<sup>42</sup> <sup>1</sup> Zuständig für die Einleitung von vertrauensärztlichen Untersuchungen sind die Direktionen, die obersten kantonalen Gerichte oder die von ihnen ermächtigten Stellen. Die Gesundheitsdirektion kann diese Befugnis auf ihre Betriebe übertragen.

Vertrauens-  
ärztliche  
Untersuchung

<sup>2</sup> Vorsorgerechtliche vertrauensärztliche Untersuchungen zur Prüfung einer Berufsinvalidität werden bei der Vorsorgeeinrichtung in Auftrag gegeben.

<sup>3</sup> Dienstrechtliche vertrauensärztliche Untersuchungen können jederzeit angeordnet werden:

- a. zur Prüfung der Arbeitsfähigkeit oder
- b. zur Durchführung eines Case Managements.

<sup>4</sup> Die Finanzdirektion schliesst mit der Vorsorgeeinrichtung oder einer anderen geeigneten Einrichtung eine Leistungsvereinbarung über die Durchführung der vertrauensärztlichen Untersuchungen aus dienstrechtlichen Gründen ab. Darin werden insbesondere die Kosten, der Datenschutz, der Umgang mit sowie die Fristen für vertrauensärztliche Gutachten geregelt.

§ 147.<sup>20</sup> <sup>1</sup> Machen Angestellte bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit eine Erfindung oder wirken sie daran mit, so steht die Erfindung im Eigentum des Kantons. Bei Computerprogrammen liegt das ausschliessliche Verwendungsrecht beim Kanton. Die Direktion kann den Angestellten die Auswertung oder das Verwendungsrecht überlassen.

Erfindungen  
und Urheber-  
rechte an  
Computer-  
programmen

<sup>2</sup> Angestellte, denen die Auswertung einer Erfindung oder die Verwendung eines Computerprogramms von erheblicher wirtschaftlicher oder technischer Bedeutung nicht überlassen wird, haben Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Das Obligationenrecht gilt sinngemäss.

**C. Mitsprache<sup>56</sup>**

Ständige  
Verhandlungs-  
partner  
a. Gesuch um  
Anerkennung

§ 147 a.<sup>56</sup> <sup>1</sup> Das Gesuch um Anerkennung als ständiger Verhandlungspartner ist der Finanzdirektion mit folgenden Angaben und Unterlagen einzureichen:

- a. Name und Rechtsform des Personalverbands,
- b. Zahl der Mitglieder und anonymisierte Liste der Mitglieder mit Angabe der Arbeitgeber,
- c. Begründung, weshalb der Personalverband repräsentativ ist,
- d. Bestätigung der Loyalität,
- e. Statuten oder Stiftungsurkunde und ein allfälliger Handelsregisterauszug.

<sup>2</sup> Das Gesuch kann jederzeit eingereicht werden. Gesuche um Erneuerung einer Anerkennung sind sechs Monate vor Ablauf der Anerkennungsdauer einzureichen.

b. Anerken-  
nungsakt  
und -dauer

§ 147 b.<sup>56</sup> <sup>1</sup> Der Regierungsrat beschliesst die Anerkennung von ständigen Verhandlungspartnern für sechs Jahre.

<sup>2</sup> Ständige Verhandlungspartner werden nur anerkannt, wenn dies für eine angemessene Repräsentation der Angestellten nötig ist.

c. Melde-  
pflichten

§ 147 c.<sup>56</sup> <sup>1</sup> Die ständigen Verhandlungspartner melden der Finanzdirektion unverzüglich:

- a. den Verlust der Rechtspersönlichkeit,
- b. wesentliche Änderungen der Mitgliederzahlen,
- c. Änderungen der Statuten oder der Stiftungsurkunde,
- d. weitere wesentliche Änderungen der Verhältnisse, welche die Anerkennungsvoraussetzungen betreffen.

<sup>2</sup> Sind die Anerkennungsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt, kann der Regierungsrat die Anerkennung widerrufen.

Zutritt  
a. Zur engeren  
Zentral-  
verwaltung

§ 147 d.<sup>56</sup> <sup>1</sup> Den ständigen Verhandlungspartnern wird für den direkten Austausch mit dem Personal insgesamt an höchstens vier Terminen jährlich Zutritt zu den Gebäuden der engeren Zentralverwaltung gewährt.

<sup>2</sup> Das Personalamt und die ständigen Verhandlungspartner vereinbaren die Termine einmal jährlich unter Berücksichtigung der gegenseitigen Interessen.

§ 147 e.<sup>56</sup> <sup>1</sup> Für den Zutritt zu Verwaltungs- und Betriebsgebäuden ausserhalb der engeren Zentralverwaltung sowie zu kantonalen Mittel- und Berufsfachschulen können für den direkten Austausch mit dem Personal auf Gesuch hin insgesamt jährlich vier weitere Termine gewährt werden.

b. Ausserhalb der engeren Zentralverwaltung

<sup>2</sup> Die zuständige Direktion und die ständigen Verhandlungspartner vereinbaren den Termin unter Berücksichtigung der gegenseitigen Interessen.

§ 147 f.<sup>56</sup> <sup>1</sup> Die ständigen Verhandlungspartner reichen die Gesuche um Zutritt vier Wochen vorher dem Personalamt oder der zuständigen Direktion schriftlich ein. Sie stellen dem Personalamt eine Kopie des Gesuchs zu.

c. Gemeinsame Bestimmungen

<sup>2</sup> Das Gesuch muss Angaben zu Ort und Zeit des geplanten Anlasses sowie zu den Vertreterinnen und Vertretern der ständigen Verhandlungspartner enthalten. Das Personalamt oder die für das Gesuch zuständige Direktion holt Stellungnahmen der betroffenen Betreiberorganisationen und Nutzer ein.

<sup>3</sup> Der Zutritt erfolgt während der allgemeinen Öffnungszeiten und kann aus überwiegenden betrieblichen oder anderen öffentlichen Interessen verweigert oder mit Auflagen verbunden werden.

<sup>4</sup> Im Streitfall entscheidet der Regierungsrat auf Antrag der zuständigen Direktion.

## IX. Vollzug des Personalrechts

§ 148. <sup>1</sup> Die Finanzdirektion erlässt die für den rechtsgleichen und einheitlichen Vollzug des Personalrechts in der Gesamtverwaltung erforderlichen ergänzenden Weisungen und Richtlinien. Für Weisungen administrativer und technischer Natur ist das Personalamt zuständig.

Einheitliche Anwendung des Personalrechts

<sup>2</sup> Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen der Finanzdirektion oder dem Personalamt und einer andern Direktion wird das Geschäft dem Regierungsrat vorgelegt.

<sup>3</sup> Zur Kontrolle der einheitlichen Anwendung des Personalrechts kann das Personalamt Auswertungen im zentralen Personalinformationssystem durchführen.

<sup>4</sup> Stellt das Personalamt Verletzungen personalrechtlicher Bestimmungen fest, orientiert es über die Finanzdirektion die vorgesetzte Direktion und holt bei Bedarf deren Stellungnahme ein. Bei Uneinigkeit erstattet es der Finanzdirektion Bericht. Es berichtet regelmässig der Finanzdirektion zuhänden des Regierungsrates über die Einhaltung der personalrechtlichen Bestimmungen.

Personalamt  
a. Allgemeines

§ 149. <sup>1</sup> Das Personalamt begutachtet alle Personalgeschäfte, die dem Regierungsrat zugewiesen oder von der Finanzdirektion zu genehmigen sind.

<sup>2</sup> Wo diese Verordnung im Einzelfall das Einvernehmen mit dem Personalamt vorsieht, wird das Geschäft diesem vorgängig zur Stellungnahme vorgelegt. Bei Uneinigkeit ist nach § 148 Abs. 2 vorzugehen.

<sup>3</sup> Das Personalamt verkehrt mit den Ämtern, namentlich mit den dezentralen Personal- und Zahlstellen, direkt, mit den Direktionen in der Regel über deren Leiterinnen und Leiter Human Resources (HR). Soweit es seine Aufgaben erfordern, holt es von den Direktionen und Ämtern die notwendigen Informationen ein. Es nimmt Einsicht in die Verfügungen und in die Daten des zentralen Personalinformationssystems.<sup>54</sup>

b. Aufgaben  
im Einzelnen

§ 150. Das Personalamt

- a. erarbeitet und begutachtet rechtsetzende Erlasse, Richtlinien und Weisungen und bearbeitet grundsätzliche Fragen und Massnahmen im Personalwesen,
- b. stellt die Auslegung und Anwendung des Personalrechts und der Lohnordnung der Gesamtverwaltung nach rechtsgleichen und wirtschaftlichen Grundsätzen sicher, namentlich durch die Koordination der Praxis zwischen den Direktionen und die Abgabe von Empfehlungen,
- c. koordiniert zusammen mit der Finanzverwaltung die Budgetierung und Rechnungslegung des Personalaufwandes und erstellt die Personal- und Lohnstatistik,
- d.<sup>42</sup> ist zuständig für das zentrale Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem sowie die zentrale Lohnverarbeitung, koordiniert die Tätigkeit der dezentralen Zahlstellen und erlässt die notwendigen Weisungen,
- e. plant und entwickelt in Zusammenarbeit mit weiteren Fachstellen organisatorische, administrative und technische Hilfsmittel für die Personalführung,

- f. begutachtet Fragen aus einzelnen Arbeitsverhältnissen und wird zum Mitbericht eingeladen in personalrechtlichen Rekursverfahren der Direktionen und vor dem Regierungsrat sowie in Beschwerde- und Klageverfahren vor Gericht,
- g.<sup>42</sup> plant und organisiert die zentrale Aus- und Weiterbildung, führt die Schulungsmassnahmen durch und ist verantwortlich für die Ausbildung der kaufmännischen Lernenden und der Informatiklernenden der Zentral- und Bezirksverwaltung,
- h. sorgt für die angemessene Information und Instruktion der Dienststellen und des Personals über personelle Angelegenheiten und leistet Öffentlichkeitsarbeit,
- i. berät im Einvernehmen mit den beteiligten Direktionen die Ämter und das Personal in personellen Angelegenheiten sowie in Versetzungs- und Wiedereingliederungsfällen, plant und koordiniert die Personalbetreuung,
- k. erledigt weitere ihm zugewiesene Aufgaben im Personalbereich.

§ 151. <sup>1</sup> Planung und Steuerung der Personalpolitik der Verwaltung erfolgen durch das Personalcontrolling. Das Personalamt und die Direktionen erheben dazu Kennzahlen.

Personalcontrolling

<sup>2</sup> Das Personalamt wertet die Kennzahlen zuhanden des Regierungsrates aus, erstattet diesem regelmässigen Bericht und schlägt Massnahmen vor.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten und legt insbesondere die Kennzahlen fest, welche durch die Direktionen zu erheben und an das Personalamt weiterzuleiten sind.

<sup>4</sup> Die Direktionen legen fest, welche Kennzahlen in ihrem Bereich zusätzlich zu erheben sind, werten die Ergebnisse aus und ordnen Massnahmen an.

<sup>5</sup> Die obersten kantonalen Gerichte führen nach denselben Grundsätzen das Personalcontrolling je für ihren Bereich.

§ 152. <sup>1</sup> Die Direktionen ordnen die Organisation und Betreuung des Personalwesens in ihrem Bereich. Sie bezeichnen eine Leiterin oder einen Leiter HR und regeln deren bzw. dessen Aufgaben bei der Zusammenarbeit mit den Organen der Revision sowie des Personalcontrollings.<sup>54</sup>

Leiterinnen und Leiter HR der Direktionen, Personaldienste

<sup>2</sup> Die Leiterin oder der Leiter HR<sup>54</sup>

- a. koordiniert die Personalgeschäfte, bearbeitet sie zusammen mit den Ämtern und deren Personaldiensten und sorgt für den einheitlichen Vollzug des Personalrechts innerhalb der Direktion,
- b. berät und unterstützt die Ämter und das Personal der Direktion in personellen Fragen,

- c. bearbeitet personalrechtliche und personalpolitische Fragen für die Direktion,
- d. stellt die Verbindung sicher zwischen der Direktion und dem Personalamt.

<sup>3</sup> Die Direktionen errichten nach Massgabe der Bedürfnisse Personaldienste in ihren Ämtern.

## **X. Besondere Bestimmungen für einzelne Personalgruppen**

### **A. Klinisch tätige Assistenz-, Ober- sowie Spitalärztinnen und -ärzte<sup>14</sup>**

Arbeitszeit,  
Präsenzzeit

§ 153. Der Regierungsrat regelt die Höchstarbeitszeit, die maximale Präsenzzeit sowie die Kompensationsansprüche.

Versicherungen

§ 154.<sup>42</sup> Für die klinisch tätigen Assistenz-, Ober- sowie Spitalärztinnen und -ärzte bleiben besondere Regelungen der Finanzdirektion im Einvernehmen mit den zuständigen Direktionen hinsichtlich des Verhältnisses zur Vorsorgeeinrichtung vorbehalten.

### **B. Betriebsangestellte**

Betriebs-  
angestellte  
der Ämter der  
Baudirektion  
und der  
Volkswirt-  
schaftsdirektion

§ 155. Die zuständigen Direktionen legen mit Zustimmung der Finanzdirektion zusätzliche Vergütungen fest, insbesondere für:

- a. ständige Arbeiten mit Bitumen oder Kaltasphalt,
- b. die Bedienung von Maschinen und Geräten für die Belagsarbeiten, für das Absanden geteeter Flächen oder grösserer zusammenhängender Flächen im Kaltverfahren, für Belagseinbau, Sandstrahlarbeiten im Fahrzeugunterhalt sowie für Bodenmarkierungsarbeiten und die Handhabung von Presslufthämmern,
- c. Arbeiten in Fäkalienwasser und in sehr schmutzigen Einrichtungen der Fernwärmeversorgung,
- d. Arbeiten im Fernwärmekanal und in Seitenstollen,
- e. Bau- und Grabarbeiten in nassem Baugrund,
- f. Arbeiten in stehenden oder fliessenden Gewässern, wie namentlich Abfischungen mit Elektrofängergerät oder Schilfschneideaktionen.

§ 156. <sup>1</sup> Das Werkzeuggeschirr und das Holzwerkzeug werden in der Regel bei Angestellten im Stundenlohn von der Abteilung Wald, bei Angestellten im Akkordlohn von diesen selbst gestellt. Stellen die Angestellten eigenes Werkzeug zur Verfügung, wird ihnen hiefür eine vom Amt für Landschaft und Natur festgelegte Entschädigung ausgerichtet.

Betriebs-  
angestellte  
Staatswald

<sup>2</sup> Das Amt für Landschaft und Natur regelt die tägliche Arbeitszeit. Bei Akkordarbeit darf die Arbeitszeit 50 Stunden in der Woche und 2184 Stunden im Jahrestotal nicht überschreiten.

§ 157.<sup>20</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit der landwirtschaftlichen Angestellten beträgt im Jahresdurchschnitt höchstens 48 Stunden.

Landwirtschaft-  
liche Angestellte

§ 158.<sup>42</sup> Die zuständige Direktion regelt mit Zustimmung der Finanzdirektion die Vergütung für Angestellte, die vorübergehend an Arbeitsplätzen mit besonders schwerer oder schmutziger Arbeit oder solchen mit besonders starker Hitzeeinwirkung beschäftigt sind.

Betriebs-  
angestellte  
des Wäscherei-  
betriebs der  
Strafanstalt

§ 159. <sup>1</sup> Das Hausdienstpersonal für die Gebäude und Räume der Zentralverwaltung sowie auch der allenfalls im Auftragsverhältnis vom Hochbauamt betreuten Objekte ist der Hausdienstorganisation des Hochbauamtes unterstellt. Das Hausdienstpersonal für alle Gebäude und Räume ausserhalb der Zentralverwaltung ist den von den zuständigen Direktionen beziehungsweise Organen der Rechtspflege bezeichneten Vorgesetzten der betreffenden Dienststelle unterstellt.

Hausdienst

<sup>2</sup> Befinden sich Dienststellen aus verschiedenen Zuständigkeitsbereichen in enger Nachbarschaft, ist der Reinigungsdienst innerhalb eines Gebäudes oder Gebäudekomplexes von derjenigen Stelle zu betreiben, der die Hausvorstandsaufgabe obliegt oder welche die grösste Reinigungsfläche aufweist.

§ 160.<sup>42</sup> Betriebsangestellten der Ämter der Baudirektion und der Volkswirtschaftsdirektion sowie des Wäschereibetriebs der Strafanstalt wird eine Zulage von Fr. 2.75 in der Stunde ausgerichtet, wenn sie vorübergehend als Vorarbeiterin oder Vorarbeiter einer Gruppe von in der Regel mindestens drei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern tätig sind.

Zulage als  
Gruppen-  
führerin oder  
Gruppenführer

**C. Besondere Arbeitsverhältnisse**

Wiederanstellung nach Erreichen der Altersgrenze

§ 160 a.<sup>41</sup> <sup>1</sup> Angestellte können nach Erreichen der Altersgrenze gemäss § 24 c des Personalgesetzes<sup>2</sup> für längstens ein Jahr befristet wiederangestellt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. In begründeten Fällen kann die befristete Anstellung jeweils um ein Jahr verlängert werden.

<sup>2</sup> Anstellung und Verlängerung bedürfen der Zustimmung der Direktion oder des zuständigen obersten kantonalen Gerichts.

Aushilfen

§ 161. <sup>1</sup> Aushilfen sind Angestellte, die ausserhalb des Stellenplans befristet für längstens zwölf Monate angestellt werden. Aushilfen als Ersatz für arbeitsunfähige Angestellte können bis längstens zwei Jahre angestellt werden.<sup>24</sup>

<sup>2</sup> Die Direktionen, die obersten kantonalen Gerichte oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen können im Rahmen des Budgets Aushilfen anstellen.<sup>32</sup>

<sup>3</sup> Für das Arbeitsverhältnis gilt diese Verordnung, soweit der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte keine besondern Vorschriften erlassen.

<sup>4</sup> Der Lohn wird gemäss einer Lohnklasse des Einreisungsplans festgelegt.

Praktikantinnen und Praktikanten, Auditorinnen und Auditoren

§ 162. <sup>1</sup> Die Direktionen und die von ihnen ermächtigten Ämter können im Rahmen des Voranschlags Praktikantinnen und Praktikanten sowie Auditorinnen und Auditoren anstellen.

<sup>2</sup> Für deren Arbeitsverhältnis gilt diese Verordnung, soweit der Regierungsrat keine besondern Vorschriften erlässt. Er regelt die Entlohnung mit besondern Richtlinien.

<sup>3</sup> Die Anstellung und Entlohnung von Auditorinnen und Auditoren der Rechtspflege wird durch übereinstimmende Vorschriften der obersten kantonalen Gerichte im Einvernehmen mit der Finanzdirektion geregelt.

Lernende

§ 163.<sup>42</sup> <sup>1</sup> Lehrstellen nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung<sup>9</sup> sowie solche für die Berufe der Gesundheitspflege werden mit dem Stellenplan festgesetzt.

<sup>2</sup> Die Löhne der Lernenden nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung werden von der Finanzdirektion und von den obersten kantonalen Gerichten im Einvernehmen mit der Finanzdirektion im Rahmen ortsüblicher Ansätze festgesetzt. Die Löhne der Lernenden der Berufe der Gesundheitspflege werden von der Gesundheitsdirektion im Einvernehmen mit der Finanzdirektion festgesetzt.



<sup>3</sup> Kaufmännische Lernende und Informatiklernende der Zentral- und Bezirksverwaltung werden vom Personalamt angestellt, andere Lernende nach Abs. 2 Satz 1 vom zuständigen Amt. Die Anstellung von Lernenden der Rechtspflege erfolgt durch die obersten kantonalen Gerichte, die Gerichte und die Notariate.

<sup>4</sup> Der Lehrvertrag untersteht dem öffentlichen Recht, vorbehaltlich der zwingenden Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts<sup>8</sup>.

## XI. Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 164. <sup>1</sup> Die Ämter und Gerichte übergeben den Angestellten das Personalgesetz<sup>2</sup> und die massgebenden Verordnungen oder eine gleichwertige Übersicht bei Beginn des Arbeitsverhältnisses und informieren über Änderungen.

Abgabe von  
Gesetz und  
Verordnungen

<sup>2</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf kostenlosen Bezug von neuen Ausgaben und Nachträgen der Verordnungen. Sie beziehen diese bei der für sie zuständigen Personaldienststelle.

§ 165. Soweit diese Verordnung nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, gelten für die Berechnung von Ansprüchen

Tage, Wochen,  
Monate

- a. als Arbeitstage die Arbeitstage der massgebenden 5-, 5<sup>1/2</sup>- oder 6-Tage-Woche,
- b. als Wochen oder Monate volle Wochen zu sieben Tagen oder volle tatsächliche Kalendermonate.

§ 166. Bei der Erteilung jeder Bewilligung wird deren Gültigkeitsdauer bestimmt.

Dauer von  
Bewilligungen

§ 167. Arbeitsverhältnisse, die bei der kantonalen<sup>42</sup> Zentral- und Bezirksverwaltung, einschliesslich Universität und Fachhochschulen, den Gerichten und Notariaten vor dem Inkrafttreten dieser Verordnung Bestand hatten, werden ungeachtet des Beschäftigungsgrades für die Berechnung der Dienstjahre mit berücksichtigt.

Berechnung  
der Dienstjahre

§ 168.<sup>43</sup>

§ 169. <sup>1</sup> Diese Verordnung tritt am 1. Juli 1999 in Kraft.

Inkrafttreten;  
Aufhebung bis-  
herigen Rechts

<sup>2</sup> Die nachstehenden Verordnungen, Vollziehungsbestimmungen und Beschlüsse werden auf diesen Zeitpunkt aufgehoben: . . .<sup>11</sup>

<sup>3</sup> Frühere Weisungen und Richtlinien der Personalkommission gelten bis zum Erlass sie ersetzender Bestimmungen weiter, sofern sie dem Personalgesetz<sup>2</sup>, der Personalverordnung<sup>3</sup> und dieser Verordnung nicht widersprechen.

### **Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 17. April 2019** (OS 74, 311)

I. Lehrpersonen, Vikarinnen und Vikare, die dem Lehrpersonalgesetz unterstehen, steht bis zum Inkrafttreten der Änderung der Lehrpersonalverordnung vom 17. April 2019 folgender Ferienanspruch zu:

- |   |          |
|---|----------|
| a. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das<br>20. Altersjahr vollenden     | 5 Wochen |
| b. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das<br>21. Altersjahr vollenden | 4 Wochen |
| c. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das<br>50. Altersjahr vollenden | 5 Wochen |
| d. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das<br>60. Altersjahr vollenden | 6 Wochen |

II. Ferienansprüche, die bis zum Inkrafttreten der Veränderungsänderung entstanden sind und nicht bezogen wurden, sind von § 124 Abs. 3 ausgenommen.

### **Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 31. März 2021** (OS 76, 165)

Der bezahlte Vaterschaftsurlaub gemäss § 96 a Abs. 1 gilt bei Geburt eines Kindes ab dem 1. Januar 2021.

### **Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 16. März 2022** (OS 77, 398)

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

II. Auf Kündigungsverfahren gemäss § 19 des Personalgesetzes, die vor Inkrafttreten der Änderung eingeleitet wurden, bleibt das bisherige Recht anwendbar.

### **Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 31. August 2022** (OS 77, 463)

I. Das neue Recht gemäss § 96 a Abs. 1 lit. b gilt bei Geburt eines Kindes ab 1. Juli 2022.

II. Wird bei Angestellten ein Kindesverhältnis innert sechs Monaten nach Inkrafttreten der Änderung begründet, bleibt § 96 a Abs. 3 in der vor dem Inkrafttreten der Änderung vom 31. August 2022 geltenden Fassung anwendbar.

III. Auf Angestellte, die ein Kind sechs Monate nach Inkrafttreten der Änderung in ein Pflegeverhältnis aufnehmen, bleibt § 98 in der vor dem Inkrafttreten der Änderung vom 31. August 2022 geltenden Fassung anwendbar.

### **Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 10. Januar 2024** (OS 79, 11)

Die Änderung vom 10. Januar 2024 ist anwendbar auf Todesfälle, die sich ab dem Inkrafttreten ereignet haben.

---

<sup>1</sup> OS 55, 249.

<sup>2</sup> LS 177.10.

<sup>3</sup> LS 177.11.

<sup>4</sup> Obsolet.

<sup>5</sup> Aufgehoben; OS 48, 389.

<sup>6</sup> LS 432.11; heute: LS 170.6.

<sup>7</sup> LS 432.111; heute: LS 170.61.

<sup>8</sup> SR 220.

<sup>9</sup> SR 412.10.

<sup>10</sup> SR 832.20.

<sup>11</sup> Text siehe OS 55, 296.

- <sup>12</sup> Fassung gemäss RRB vom 16. Mai 2001 (OS 56, 607). In Kraft seit 1. Juli 2001.
- <sup>13</sup> Fassung gemäss RRB vom 24. Juli 2002 (OS 57, 271). In Kraft seit 1. September 2002.
- <sup>14</sup> Fassung gemäss RRB vom 11. Dezember 2002 (OS 57, 352). In Kraft seit 1. Januar 2003.
- <sup>15</sup> Fassung gemäss RRB vom 3. Dezember 2003 (OS 58, 269). In Kraft seit 1. Januar 2004.
- <sup>16</sup> Aufgehoben durch RRB vom 3. Dezember 2003 (OS 58, 269). In Kraft seit 1. Januar 2004.
- <sup>17</sup> Fassung gemäss RRB vom 5. Mai 2004 (OS 59, 138). In Kraft seit 1. Januar 2005.
- <sup>18</sup> Aufgehoben durch RRB vom 5. Mai 2004 (OS 59, 138). In Kraft seit 1. Januar 2005.
- <sup>19</sup> Fassung gemäss RRB vom 8. Dezember 2004 (OS 59, 451). In Kraft seit 1. Januar 2005.
- <sup>20</sup> Fassung gemäss RRB vom 6. Dezember 2005 (OS 60, 520; ABI 2005, 1550). In Kraft seit 1. Januar 2006.
- <sup>21</sup> Aufgehoben durch RRB vom 6. Dezember 2005 (OS 60, 520; ABI 2005, 1550). In Kraft seit 1. Januar 2006.
- <sup>22</sup> Fassung gemäss RRB vom 29. November 2006 (OS 61, 483; ABI 2006, 1696). In Kraft seit 1. Januar 2007.
- <sup>23</sup> Eingefügt durch RRB vom 24. Oktober 2007 (OS 62, 455; ABI 2007, 1984). In Kraft seit 1. April 2008.
- <sup>24</sup> Fassung gemäss RRB vom 24. Oktober 2007 (OS 62, 455; ABI 2007, 1984). In Kraft seit 1. April 2008.
- <sup>25</sup> Eingefügt durch RRB vom 4. Juni 2008 (OS 63, 341; ABI 2008, 905). In Kraft seit 1. Juli 2008.
- <sup>26</sup> Fassung gemäss RRB vom 4. Juni 2008 (OS 63, 341; ABI 2008, 905). In Kraft seit 1. Juli 2008.
- <sup>27</sup> Fassung gemäss RRB vom 4. Juni 2008 (OS 63, 344; ABI 2008, 913). In Kraft seit 1. Juli 2008.
- <sup>28</sup> Fassung gemäss RRB vom 26. November 2008 (OS 63, 618; ABI 2008, 2192). In Kraft seit 1. Januar 2009.
- <sup>29</sup> Fassung gemäss RRB vom 3. Dezember 2008 (OS 63, 665; ABI 2008, 2285). In Kraft seit 1. Januar 2009.
- <sup>30</sup> Fassung gemäss RRB vom 11. Februar 2009 (OS 64, 109; ABI 2009, 347). In Kraft seit 1. Januar 2009.
- <sup>31</sup> Aufgehoben durch RRB vom 11. Februar 2009 (OS 64, 109; ABI 2009, 347). In Kraft seit 1. Januar 2009.
- <sup>32</sup> Fassung gemäss RRB vom 17. Juni 2009 (OS 65, 103; ABI 2010, 106). In Kraft seit 1. Januar 2010.
- <sup>33</sup> Fassung gemäss RRB vom 2. Dezember 2009 (OS 65, 1; ABI 2009, 2421). In Kraft seit 1. Juli 2010.
- <sup>34</sup> Fassung gemäss Berichtigung vom 12. März 2010 (OS 65, 155). In Kraft seit 1. Juli 2010.

- <sup>35</sup> Fassung gemäss RRB vom 17. November 2010 (OS 65, 997; ABI 2010, 2610). In Kraft seit 1. Januar 2011.
- <sup>36</sup> Fassung gemäss RRB vom 14. September 2011 (OS 66, 814; ABI 2011, 2717). In Kraft seit 1. Dezember 2011.
- <sup>37</sup> Fassung gemäss RRB vom 2. November 2011 (OS 66, 978; ABI 2011, 3236). In Kraft seit 1. Januar 2012.
- <sup>38</sup> Fassung gemäss RRB vom 10. Dezember 2014 (OS 69, 618; ABI 2014-12-19). In Kraft seit 1. Januar 2015.
- <sup>39</sup> Fassung gemäss RRB vom 19. August 2015 (OS 70, 357; ABI 2015-08-28). In Kraft seit 1. Januar 2016.
- <sup>40</sup> Fassung gemäss RRB vom 7. Juni 2016 (OS 71, 369; ABI 2016-06-24). In Kraft seit 1. Januar 2017.
- <sup>41</sup> Eingefügt durch RRB vom 23. November 2016 (OS 72, 32; ABI 2016-12-09). In Kraft seit 1. März 2017.
- <sup>42</sup> Fassung gemäss RRB vom 23. November 2016 (OS 72, 32; ABI 2016-12-09). In Kraft seit 1. März 2017.
- <sup>43</sup> Aufgehoben durch RRB vom 23. November 2016 (OS 72, 32; ABI 2016-12-09). In Kraft seit 1. März 2017.
- <sup>44</sup> Fassung gemäss RRB vom 4. Oktober 2017 (OS 72, 574; ABI 2017-10-20). In Kraft seit 1. Januar 2018.
- <sup>45</sup> Fassung gemäss RRB vom 24. Oktober 2018 (OS 74, 2; ABI 2018-10-26). In Kraft seit 1. Januar 2019.
- <sup>46</sup> Eingefügt durch RRB vom 17. April 2019 (OS 74, 311; ABI 2019-04-26). In Kraft seit 1. Januar 2020.
- <sup>47</sup> Fassung gemäss RRB vom 17. April 2019 (OS 74, 311; ABI 2019-04-26). In Kraft seit 1. Januar 2020.
- <sup>48</sup> Fassung gemäss RRB vom 30. Oktober 2019 (OS 75, 9; ABI 2019-11-08). In Kraft seit 1. Januar 2020.
- <sup>49</sup> Fassung gemäss RRB vom 1. Juli 2020 (OS 75, 405; ABI 2020-07-10). In Kraft seit 1. Oktober 2020.
- <sup>50</sup> Eingefügt durch RRB vom 31. März 2021 (OS 76, 165; ABI 2021-04-09). In Kraft seit 1. Januar 2021.
- <sup>51</sup> Fassung gemäss RRB vom 31. März 2021 (OS 76, 165; ABI 2021-04-09). In Kraft seit 1. Januar 2021.
- <sup>52</sup> Aufgehoben durch RRB vom 31. März 2021 (OS 76, 165; ABI 2021-04-09). In Kraft seit 1. Januar 2021.
- <sup>53</sup> Fassung gemäss RRB vom 1. September 2021 (OS 76, 354; ABI 2021-09-10). In Kraft seit 1. Juli 2021.
- <sup>54</sup> Fassung gemäss RRB vom 25. August 2021 (OS 76, 353; ABI 2021-09-10). In Kraft seit 1. November 2021.
- <sup>55</sup> Fassung gemäss RRB vom 27. Oktober 2021 (OS 77, 2; ABI 2021-11-05). In Kraft seit 1. Januar 2022.
- <sup>56</sup> Eingefügt durch RRB vom 25. November 2020 (OS 77, 141; ABI 2021-12-04). In Kraft seit 1. Juli 2022.

## **177.111**

### Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)

- <sup>57</sup> Fassung gemäss RRB vom 25. November 2020 (OS 77, 141; ABI 2021-12-04). In Kraft seit 1. Juli 2022.
- <sup>58</sup> Fassung gemäss RRB vom 16. März 2022 (OS 77, 398; ABI 2022-03-25). In Kraft seit 1. Oktober 2022.
- <sup>59</sup> Fassung gemäss RRB vom 31. August 2022 (OS 77, 463; ABI 2022-09-09). In Kraft seit 1. Juli 2022.
- <sup>60</sup> Fassung gemäss RRB vom 27. September 2023 (OS 79, 2; ABI 2023-10-02). In Kraft seit 1. Januar 2024.
- <sup>61</sup> Eingefügt durch RRB vom 10. Januar 2024 (OS 79, 11; ABI 2024-01-19). In Kraft seit 1. Januar 2024.
- <sup>62</sup> Fassung gemäss RRB vom 10. Januar 2024 (OS 79, 11; ABI 2024-01-19). In Kraft seit 1. Januar 2024.

## **Anhang 1: Einreichungsplan**

### **Klasse 1**

Betriebsmitarbeiter/in

### **Klasse 2**

Betriebsmitarbeiter/in

### **Klasse 3**

Betriebsmitarbeiter/in

### **Klasse 4**

Betriebsmitarbeiter/in  
Tierpflegergehilfe/-gehilfin

### **Klasse 5<sup>33</sup>**

Betriebsangestellte/r  
Büroangestellte/r  
Facharbeiter/in  
Hauswirtschaftliche/r Angestellte/r  
Hilfskoch/-köchin  
Laborhilfe  
Magaziner/in  
Portier  
Technische/r Angestellte/r  
Tierpflegergehilfe/-gehilfin

### **Klasse 6<sup>33</sup>**

Betriebsangestellte/r  
Büroangestellte/r  
Facharbeiter/in  
Hauswirtschaftliche/r Angestellte/r  
Hilfskoch/-köchin  
Laborhilfe  
Magaziner/in  
Pflegehelfer/in  
Portier  
Sicherheitsangestellte/r  
Technische/r Angestellte/r  
Tierpflegergehilfe/-gehilfin  
Waldarbeiter/in

## 177.111

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)

### **Klasse 7<sup>33</sup>**

Betriebsangestellte/r  
Facharbeiter/in  
Gerichtsangestellte/r  
Hauswirtschaftliche/r Angestellte/r  
Hilfskoch/-köchin  
Laborhilfe  
Landwirtschaftliche/r Angestellte/r  
Magaziner/in  
Notariatsangestellte/r  
Pflegehelfer/in  
Portier  
Sicherheitsangestellte/r  
Technische/r Angestellte/r  
Tierpfleegerhilfe/-gehilfin  
Verwaltungsangestellte/r  
Waldarbeiter/in  
Weibel/in

### **Klasse 8<sup>33, 36</sup>**

Betriebsangestellte/r  
Chauffeur/Chauffeuse  
Datatypist/in  
Facharbeiter/in  
Gerichtsangestellte/r  
Hauswirtschaftliche/r Angestellte/r  
Hilfskoch/-köchin  
Laborhilfe  
Landwirtschaftliche/r Angestellte/r  
Magaziner/in  
Medizinisch-Technische/r Angestellte/r  
Pflegehelfer/in  
Portier  
Sicherheitsangestellte/r  
Strassenwärter/in  
Technische/r Angestellte/r  
Verwaltungsangestellte/r  
Waldarbeiter/in  
Weibel/in



**Klasse 9<sup>33, 44</sup>**

Bibliothekar/in  
Chauffeur/Chauffeuse  
Dokumentalist/in  
Fachfrau/Fachmann Betreuung  
Fachfrau/-mann Gesundheit  
Fachfrau/-mann Information und Dokumentation  
Gärtner/in  
Handwerker/in  
Hauswart/in  
Hauswirtschaftliche/r Angestellte/r  
Informatiker/in  
Koch/Köchin  
Laborant/in  
Landwirtschaftliche/r Angestellte/r  
Magaziner/in  
Medizinische/r Praxisassistent/in  
Medizinisch-Technische/r Angestellte/r  
Notariatssekretär/in  
Pflegeassistent/in  
Pflegehelfer/in  
Portier mbA  
Sicherheitsangestellte/r  
Strassenwärter/in  
Technische/r Assistent/in  
Verwaltungssekretär/in  
Waldarbeiter/in  
Wasserbauarbeiter/in  
Weibel/in

**Klasse 10<sup>33, 44</sup>**

Bibliothekar/in  
Chauffeur/Chauffeuse  
Dokumentalist/in  
Equipenchef/in  
Fachfrau/Fachmann Betreuung  
Fachfrau/-mann Gesundheit  
Fachfrau/-mann Information und Dokumentation  
Forstwart/in  
Gärtner/in  
Handwerker/in  
Hauswart/in  
Hauswirtschaftliche/r Equipenchef/in  
Informatiker/in

Koch/Köchin  
Laborant/in  
Landwirtschaftliche/r Angestellte/r  
Magazinchef/in  
Medizinische/r Praxisassistent/in  
Medizinisch-Technische/r Assistent/in  
Notariatssekretär/in  
Pflegeassistent/in  
Portier mbA  
Sicherheitsangestellte/r  
Strassenwärter/in  
Technische/r Assistent/in  
Therapieassistent/in  
Tierpfleger/in  
Verwaltungssekretär/in  
Wasserbauarbeiter/in  
Weibel/in

**Klasse 11<sup>33, 44</sup>**

Bibliothekar/in  
Chauffeur/Chauffeuse mbA  
Dokumentalist/in  
Equipenchef/in  
Fachfrau/Fachmann Betreuung mbA  
Fachfrau/-mann Gesundheit mbA  
Fachfrau/-mann Information und Dokumentation  
Forstwart/in  
Gärtner/in  
Handwerker/in  
Hauswart/in  
Hauswirtschaftliche/r Equipenchef/in  
Informatiker/in  
Koch/Köchin  
Laborant/in  
Landwirtschaftliche/r Angestellte/r mbA  
Magazinchef/in  
Medizinische/r Praxisassistent/in mbA  
Medizinisch-Technische/r Assistent/in  
Notariatssekretär/in  
Personalassistent/in  
Portier mbA  
Strassenwärter/in mbA  
Technische/r Assistent/in  
Therapieassistent/in

Tierpfleger/in  
Verwaltungssekretär/in  
Weibel/in

**Klasse 12<sup>33, 44</sup>**

Aufseher/in  
Bibliothekar/in  
Chauffeur/Chauffeuse mbA  
Dokumentalist/in  
Equipenchef/in  
Fachfrau/Fachmann Betreuung mbA  
Fachfrau/-mann Gesundheit mbA  
Fachfrau/-mann Information und Dokumentation  
Forstwart/in mbA  
Gärtner/in  
Hausmeister/in  
Hauswirtschaftliche/r Equipenchef/in  
Informatiker/in  
Koch/Köchin  
Koch/Köchin mbA  
Krankenpfleger/in FA SRK  
Laborant/in  
Laborant/in mbA  
Landwirtschaftliche/r Angestellte/r mbA  
Magazinchef/in  
Medizinische/r Praxisassistent/in mbA  
Medizinisch-Technische/r Assistent/in  
Notariatssekretär/in  
Personalassistent/in  
Portier mbA  
Rechnungsführer/in  
Spezialhandwerker/in  
Strassenwärter/in mbA  
Technische/r Assistent/in  
Tierpfleger/in  
Verwaltungssekretär/in  
Vorarbeiter/in  
Weibel/in

**Klasse 13<sup>33, 44</sup>**

Abteilungstierpfleger/in  
Aspirant des Polizeikorps  
Aufseher/in  
Bibliothekar/in mbA

Chauffeur/Chauffeuse mbA  
 Diplomierte/r Pflegefachfrau/-mann Diplomniveau I  
 Dokumentalist/in mbA  
 Fachfrau/Fachmann Betreuung mbA  
 Fachfrau/-mann Gesundheit mbA  
 Forstwart/in mbA  
 Gruppenchef/in  
 Handwerkermeister/in  
 Hausmeister/in  
 Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in  
 Informatiker/in mbA  
 Koch/Köchin mbA  
 Krankenpfleger/in FA SRK mbA  
 Laborant/in  
 Laborant/in mbA  
 Landwirtschaftliche/r Angestellte/r mbA  
 Magazinchef/in  
 Medizinisch-Technische/r Assistent/in  
 Medizinisch-Technische/r Assistent/in mbA  
 Notariatssekretär/in mbA  
 Obergärtner/in  
 Personalassistent/in  
 Personalfachverantwortliche/r  
 Rechnungsführer/in  
 Rettungssanitäter/in  
 Spezialhandwerker/in  
 Techniker/in  
 Therapeut/in  
 Verwaltungsassistent/in  
 Verwaltungssekretär/in mbA  
 Vorarbeiter/in

**Klasse 14<sup>33, 44</sup>**

Abteilungstierpfleger/in  
 Aktivierungsfachfrau/-mann HF  
 Arbeitsagoge/-agoin  
 Aufseher/in mbA  
 Bewegungs- und Tanztherapeut/in HF  
 Bibliothekar/in mbA  
 Biomedizinische/r Analytiker/in HF  
 Diplomierte/r Pflegefachfrau/-mann Diplomniveau I mbA  
 Dokumentalist/in mbA  
 Fachfrau/-mann für medizinisch-technische Radiologie HF  
 Fachfrau/-mann Operationstechnik HF

Förster/in HF  
Gefreiter des Polizeikorps  
Gruppenchef/in  
Handwerkermeister/in  
Hausmeister/in  
Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in  
Hebamme  
Informatiker/in mbA  
Instruktor/in des Zivilschutzes  
Koch/Köchin mbA  
Laborant/in mbA  
Landwirtschaftliche/r Betriebsleiter/in  
Leitende/r Medizinisch-Technische/r Assistent/in  
Leiter/in Labor  
Materialverwalter/in  
Medizinisch-Technische/r Assistent/in mbA  
Notariatssekretär/in mbA  
Obergärtner/in  
Orthoptist/in HF  
Personalfachverantwortliche/r  
Pflegefachfrau/-mann HF  
Polizeisoldat des Polizeikorps  
Rechnungsführer/in  
Revisionsassistent/in  
Sozialpädagoge/-pädagogin HF  
Spezialhandwerker/in  
Techniker/in  
Therapeut/in  
Therapeut/in mbA  
Verwaltungsassistent/in  
Verwaltungssekretär/in mbA  
Vorarbeiter/in

**Klasse 15**<sup>33, 36, 44, 49</sup>

Aktivierungsfachfrau/-mann HF  
Arbeitsagoge/-agogin  
Aufseher/in mbA  
Ausbildner/in  
Betriebsleiter/in  
Bewegungs- und Tanztherapeut/in HF  
Bibliothekar/in mbA  
Biomedizinische/r Analytiker/in HF  
Dokumentalist/in mbA  
Fachfrau/-mann für medizinisch-technische Radiologie HF

Fachfrau/-mann Operationstechnik HF  
Fischereiaufseher/in  
Förster/in HF  
Gruppenchef/in  
Handwerkermeister/in  
Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in  
Hebamme  
Hebamme mbA  
Informatiker/in mbA  
Instruktor/in des Zivilschutzes  
Koch/Köchin mbA  
Korporal des Polizeikorps  
Küchenchef/in  
Laborant/in mbA  
Landwirtschaftliche/r Betriebsleiter/in  
Leitende/r Medizinisch-Technische Assistent/in  
Leiter/in Labor  
Materialverwalter/in  
Medizinisch-Technische/r Assistent/in mbA  
Notariatsassistent/in  
Notariatssekretär/in mbA  
Oberaufseher/in  
Obergärtner/in  
Obertierpfleger/in  
Orthoptist/in HF  
Personalberater/in RAV  
Personalfachverantwortliche/r  
Pflegefachfrau/-mann HF  
Rechnungssekretär/in  
Revisionsassistent/in  
Sozialpädagoge/-pädagogin HF  
Techniker/in  
Therapeut/in mbA  
Verwaltungsassistent/in  
Verwaltungssekretär/in mbA

**Klasse 16**<sup>33, 34, 39, 44, 49</sup>

Adjunkt/in  
Aktivierungsfachfrau/-mann HF mbA  
Architekt/in  
Assistenzstaatsanwalt/-anwältin  
Ausbildner/in  
Berufsberater/in  
Bewegungs- und Tanztherapeut/in HF mbA

Biomedizinische/r Analytiker/in HF mbA  
Controller/in  
Ergotherapeut/in FH  
Ernährungsberater/in FH  
Fachfrau/-mann für medizinisch-technische Radiologie HF mbA  
Fachfrau/-mann Operationstechnik HF mbA  
Förster/in HF mbA  
Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in mbA  
Hebamme mbA  
Hebamme/Geburtshelfer FH  
Informatikspezialist/in  
Informations- und Dokumentationsspezialist/in  
Ingenieur/in  
Instruktor/in des Zivilschutzes  
Juristische/r Sekretär/in  
Küchenchef/in  
Laborant/in mbA  
Landwirtschaftliche/r Betriebsleiter/in  
Leitende/r Medizinisch-Technische Assistent/in  
Leiter/in Gebärabteilung  
Leiter/in Labor  
Materialverwalter/in  
Medizinisch-Technische/r Assistent/in mbA  
Notariatsassistent/in  
Notariatssekretär/in mbA  
Oberaufseher/in  
Obertierpfleger/in  
Organisator/in  
Orthoptist/in HF mbA  
Personalberater/in RAV  
Personalfachverantwortliche/r  
Pflegefachfrau/-mann HF mbA  
Pflegefachfrau/-mann HF mit Zusatzausbildung  
Pflegefachfrau/-mann FH  
Pflegeexperte/-in  
Physiotherapeut/in FH  
Psychologe/-login  
Rechnungssekretär/in  
Revisionsassistent/in  
Revisor/in  
Sektorleiter/in  
Sozialarbeiter/in  
Sozialpädagoge/-pädagogin FH  
Sozialpädagoge/-pädagogin HF mbA  
Steuerkommissär/in

Stv. Jugendanwalt/-anwältin  
Stv. Staatsanwalt/-anwältin  
Techniker/in  
Therapeut/in mbA  
Verwaltungsassistent/in  
Verwaltungssekretär/in mbA  
Wachtmeister des Polizeikorps  
Werkstattchef/in  
Wissenschaftliche/r Bibliothekar/in  
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in

**Klasse 17<sup>33, 36, 39, 44</sup>**

Adjunkt/in  
Aktivierungsfachfrau/-mann HF mbA  
Architekt/in  
Assistent/in  
Assistenzstaatsanwalt/-anwältin  
Berufsberater/in  
Bewegungs- und Tanztherapeut/in HF mbA  
Controller/in  
Ergotherapeut/in FH mbA  
Ernährungsberater/in FH mbA  
Förster/in HF mbA  
Gefängnisverwalter/in  
Gerichtsschreiber/in an einem Bezirksgericht  
Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in mbA  
Hebamme/Geburtshelfer FH mbA  
Informatikspezialist/in  
Informations- und Dokumentationspezialist/in  
Ingenieur/in  
Inspektor/in  
Instruktor/in des Zivilschutzes  
Juristische/r Sekretär/in  
Küchenchef/in  
Leitende/r Medizinisch-Technische/r Assistent/in  
Leiter/in Abteilung/Bereich Pflege  
Leiter/in Biomedizinische Analytik  
Leiter/in Gebärabteilung  
Leiter/in Labor  
Leiter/in medizinisch-technische Radiologie  
Leiter/in Operationstechnik  
Leiter/in Therapie  
Logopäde/-pädin  
Notariatsassistent/in



Oberaufseher/in  
Organisator/in  
Orthoptist/in HF mbA  
Personalfachverantwortliche/r  
Pflegeexperte/-in  
Pflegefachfrau/-mann FH mbA  
Pflegefachfrau/-mann mit Zusatzausbildung mbA  
Physiotherapeut/in FH mbA  
Psychologe/-login  
Rechnungssekretär/in  
Revisor/in  
Sektorleiter/in  
Sozialarbeiter/in  
Sozialpädagog/-pädagogin FH mbA  
Steuerkommissär/in  
Stv. Jugendanwalt/-anwältin  
Stv. Staatsanwalt/-anwältin  
Therapeut/in mbA  
Wachtmeister mbA des Polizeikorps  
Werkstattchef/in  
Wissenschaftliche/r Bibliothekar/in  
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in

**Klasse 18**<sup>33, 36, 39, 44</sup>

Abteilungschef/in  
Adjunkt/in  
Architekt/in  
Assistent/in  
Assistenzstaatsanwalt/-anwältin  
Ausbildungsleiter/in  
Berufsberater/in  
Chefinstruktor/in des Zivilschutzes  
Controller/in  
Ergotherapeut/in FH mbA  
Ernährungsberater/in FH mbA  
Feldweibel des Polizeikorps  
Gefängnisverwalter/in  
Gerichtsschreiber/in an einem Bezirksgericht  
Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in mbA  
Informatikspezialist/in  
Informations- und Dokumentationsspezialist/in  
Ingenieur/in  
Inspektor/in  
Juristische/r Sekretär/in

Küchenschef/in  
Leitende/r Medizinisch-Technische/r Assistent/in  
Leiter/in Abteilung/Bereich Pflege  
Leiter/in Biomedizinische Analytik  
Leiter/in Gebärabteilung  
Leiter/in Labor  
Leiter/in medizinisch-technische Radiologie  
Leiter/in Operationstechnik  
Leiter/in Therapie  
Logopäde/-pädagogin  
Notariatsassistent/in  
Notar/-Stellvertreter/in  
Organisator/in  
Personalbereichsleiter/in  
Pflegeexperte/-in  
Physiotherapeut/in FH mbA  
Psychologe/-login  
Rechnungssekretär/in  
Revisor/in  
Sanitätschef/in  
Sektorleiter/in  
Sozialarbeiter/in mbA  
Sozialpädagogin/-pädagogin FH mbA  
Steuerkommissär/in  
Stv. Jugendanwalt/-anwältin  
Stv. Staatsanwalt/-anwältin  
Werkstattchef/in  
Wissenschaftliche/r Bibliothekar/in  
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in

**Klasse 19<sup>33, 36, 39, 44</sup>**

Abteilungschef/in  
Adjunkt/in  
Architekt/in  
Assistenzarzt/-ärztin  
Assistenzstaatsanwalt/-anwältin  
Ausbildungsleiter/in  
Berufsberater/in mbA  
Chef/in des Rechnungswesens  
Chefinstruktor/in des Zivilschutzes  
Controller/in  
Feldweibel mbA des Polizeikorps  
Gefängnisverwalter/in  
Gerichtsschreiber/in an einem Bezirksgericht

Gerichtsschreiber/in an einem obersten kantonalen Gericht  
Gerichtsschreiber/in an einem Rekursgericht  
Informatikspezialist/in  
Informations- und Dokumentationsspezialist/in  
Ingenieur/in  
Inspektor/in  
Juristische/r Sekretär/in  
Leitende/r Medizinisch-Technische/r Assistent/in  
Leiter/in Abteilung/Bereich Pflege  
Leiter/in Biomedizinische Analytik  
Leiter/in Gebärabteilung  
Leiter/in Labor  
Leiter/in medizinisch-technische Radiologie  
Leiter/in Operationstechnik  
Leiter/in Therapie  
Logopäde/-pädagogin  
Notar/-Stellvertreter/in  
Oberassistent/in  
Organisator/in  
Personalbereichsleiter/in  
Pflegerwissenschaftler/in  
Physiowissenschaftler/in  
Psychologe/-login  
Revisor/in  
Sektorleiter/in  
Sozialarbeiter/in mbA  
Sozialpädagogin/Sozialpädagoge FH mbA  
Steuerkommissär/in  
Stv. Jugendanwalt/-anwältin  
Stv. Staatsanwalt/-anwältin  
Wissenschaftliche/r Bibliothekar/in  
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in

**Klasse 20**<sup>33, 36, 39, 44</sup>

Abteilungschef/in  
Adjutant des Polizeikorps  
Adjunkt/in  
Architekt/in  
Assistenzarzt/-ärztin  
Assistenzstaatsanwalt/-anwältin  
Berufsberater/in mbA  
Bezirksratschreiber/in  
Chef/in des Rechnungswesens  
Controller/in

Gerichtsschreiber/in an einem obersten kantonalen Gericht  
 Gerichtsschreiber/in an einem Rekursgericht  
 Habilitierte/r Oberassistent/in  
 Informatik-Controller/in  
 Informatikspezialist/in  
 Informations- und Dokumentationsspezialist/in  
 Ingenieur/in  
 Juristische/r Sekretär/in  
 Leitende/r Bezirksgerichtsschreiber/in  
 Leitende/r Medizinisch-Technische/r Assistent/in  
 Leiter/in Abteilung/Bereich Pflege  
 Leiter/in biomedizinische Analytik  
 Leiter/in des Pflegedienstes  
 Leiter/in Gebärabteilung  
 Leiter/in Labor  
 Leiter/in medizinisch-technische Radiologie  
 Leiter/in Therapie  
 Notar/-Stellvertreter/in  
 Oberassistent/in  
 Organisator/in  
 Personalbereichsleiter/in  
 Pflegewissenschaftler/in  
 Physiowissenschaftler/in  
 Psychologe/-login  
 Revisor/in  
 Schulleiter/in  
 Spitalarzt/-ärztin  
 Steuerkommissär/in  
 Stv. Jugendanwalt/-anwältin  
 Stv. Staatsanwalt/-anwältin  
 Wissenschaftliche/r Bibliothekar/in  
 Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in

**Klasse 21**<sup>33, 36, 44</sup>

Abteilungschef/in  
 Adjunkt/in mbA  
 Architekt/in mbA  
 Assistenzarzt/-ärztin  
 Bezirksratschreiber/in  
 Chef/in des Rechnungswesens  
 Controller/in mbA  
 Gerichtsschreiber/in mbA an einem obersten kantonalen Gericht  
 Gerichtsschreiber/in mbA an einem Rekursgericht  
 Habilitierte/r Oberassistent/in

Informatikspezialist/in mbA  
Informations- und Dokumentationsspezialist/in mbA  
Ingenieur/in mbA  
Juristische/r Sekretär/in mbA  
Kreisforstmeister/in  
Leitende/r Bezirksgerichtsschreiber/in  
Leitende/r Gerichtsschreiber/in Verwaltungsgericht  
Leitende/r Psychologe/-login  
Leiter/in Abteilung/Bereich Pflege  
Leiter/in Biomedizinische Analytik  
Leiter/in des Pflegedienstes  
Leiter/in Fachentwicklung Pflege  
Leiter/in Fachentwicklung Physiotherapie  
Leiter/in medizinisch-technische Radiologie  
Leiter/in Therapie  
Leutnant des Polizeikorps  
Notar/in-Stellvertreter/in  
Oberarzt/-ärztin  
Oberassistent/in  
Personalbereichsleiter/in  
Revisor/in mbA  
Spitalarzt/-ärztin  
Steuerkommissär/in mbA  
Wissenschaftliche/r Abteilungsleiter/in  
Wissenschaftliche/r Bibliothekar/in mbA  
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in mbA

**Klasse 22<sup>33, 36, 44</sup>**

Abteilungschef/in  
Adjunkt/in mbA  
Architekt/in mbA  
Chef/in des Rechnungswesens  
Chef/in Zentrale Dienste/Logistik  
Controller/in mbA  
Gerichtsschreiber/in mbA an einem obersten kantonalen Gericht  
Gerichtsschreiber/in mbA an einem Rekursgericht  
Habilitierte/r Oberassistent/in  
Informatikspezialist/in mbA  
Informations- und Dokumentationsspezialist/in mbA  
Ingenieur/in mbA  
Juristische/r Sekretär/in mbA  
Kreisforstmeister/in  
Leitende/r Bezirksgerichtsschreiber/in  
Leitende/r Gerichtsschreiber/in Verwaltungsgericht

Leitende/r Psychologe/-login  
Leiter/in des Pflegedienstes  
Notar/in  
Notar/in-Stellvertreter/in  
Oberarzt/-ärztin  
Oberleutnant des Polizeikorps  
Revisor/in mbA  
Spitalarzt/-ärztin  
Stellvertreter/in des/der Betreibungsinspektors/-inspektorin  
Steuerkommissär/in mbA  
Wissenschaftliche/r Abteilungsleiter/in  
Wissenschaftliche/r Bibliothekar/in mbA  
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in mbA

**Klasse 23<sup>33, 36, 39, 44, 49</sup>**

Abteilungschef/in  
Adjunkt/in mbA  
Architekt/in mbA  
Betreibungsinspektor/in  
Chef/in des Rechnungswesens  
Controller/in mbA  
Gerichtsschreiber/in mbA an einem obersten kantonalen Gericht  
Informatikspezialist/in mbA  
Informations- und Dokumentationsspezialist/in mbA  
Ingenieur/in mbA  
Juristische/r Sekretär/in mbA  
Leitende/r Gerichtsschreiber/in an einem Rekursgericht  
Leitende/r Gerichtsschreiber/in Verwaltungsgericht  
Leitende/r Psychologe/-login  
Leiter/in des Pflegedienstes  
Notar/in  
Oberarzt/-ärztin  
Revisor/in mbA  
Statthalter/in  
Steuerkommissär/in mbA  
Wissenschaftliche/r Abteilungsleiter/in  
Wissenschaftliche/r Bibliothekar/in mbA  
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in mbA

**Klasse 24<sup>33, 36</sup>**

Amtschef/in  
Bezirksrichter/in  
Chef/in Fach- und Rechtsdienst  
Chefrevisor/in

Chefsteuerkommissär/in  
Erste/r Leitende/r Gerichtsschreiber/in am Bezirksgericht Zürich  
Hauptabteilungschef/in  
Hauptmann des Polizeikorps  
Jugendanwalt/-anwältin  
Leitende/r Gerichtsschreiber/in am Handelsgericht  
Leitende/r Gerichtsschreiber/in am Obergericht  
Leiter/in des Pflegedienstes  
Notar/in  
Oberarzt/-ärztin  
Richter/in am Steuerrekursgericht  
Staatsanwalt/-anwältin  
Statthalter/in  
Stellvertretende/r Kanzleichef/in des Baurekursgerichts

**Klasse 25**<sup>33, 36, 39, 49</sup>

Amtschef/in  
Bezirksrichter/in  
Chefrevisor/in  
Chefsteuerkommissär/in  
Hauptabteilungschef/in  
Leitende/r Arzt/Ärztin  
Leitende/r Jugendanwalt/-anwältin  
Notariatsinspektor/in  
Oberarzt/-ärztin  
Richter/in am Steuerrekursgericht  
Staatsanwalt/-anwältin  
Staatsarchivar/in  
Stellvertretende/r Kanzleichef/in des Baurekursgerichts  
Stellvertreter/in des/der Generalsekretärs/-sekretärin  
Verwaltungsdirektor/in

**Klasse 26**<sup>19, 36, 39</sup>

Abteilungspräsident/in des Steuerrekursgerichts  
Amtschef/in  
Bezirksrichter/in  
Geschäftsleitende/r Notariatsinspektor/in  
Hauptabteilungschef/in  
Kanzleichef/in des Baurekursgerichts  
Leitende/r Arzt/Ärztin  
Leitende/r Staatsanwalt/-anwältin  
Major des Polizeikorps

## 177.111

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)

Oberjugendanwalt/-anwältin  
Sonderstaatsanwalt/-anwältin  
Stellvertreter/in des/der Generalsekretärs/-sekretärin  
Verwaltungsdirektor/in

### **Klasse 27**<sup>19, 36, 39</sup>

Amtschef/in  
Chefarzt/-ärztin  
Hauptabteilungschef/in  
Leitende/r Oberjugendanwalt/-anwältin  
Oberstaatsanwalt/-anwältin  
Präsident/in eines Bezirksgerichts  
Präsident/in des Steuerrekursgerichts  
Stellvertreter/in des/der Staatsschreibers/-schreiberin  
Verwaltungsdirektor/in

### **Klasse 28**

Amtschef/in  
Chefarzt/-ärztin  
Generalsekretär/in  
Oberstleutnant des Polizeikorps  
Präsident/in des Bezirksgerichts Zürich  
Verwaltungsdirektor/in

### **Klasse 29**<sup>33</sup>

Chef/in des Steueramtes  
Kommandant/in (Oberst) des Polizeikorps  
Leitende/r Oberstaatsanwalt/-anwältin  
Staatsschreiber/in



**Anhang 2<sup>60</sup>**

**Beträge der Lohnklassen**

Lohnklasse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Lohnstufe 29	71 334	72 282	73 480	74 956	76 743	78 872	81 371	84 269	87 605	91 403	95 708	100 553	105 108	111 134	117 806
Lohnstufe 28	70 621	71 556	72 742	74 205	75 974	78 082	80 554	83 423	86 721	90 486	94 741	99 537	104 466	110 001	116 605
Lohnstufe 27	69 907	70 830	72 004	73 455	75 204	77 290	79 735	82 573	85 838	89 561	93 775	98 519	103 825	108 869	115 403
Lohnstufe 26	69 192	70 107	71 266	72 702	74 430	76 496	78 916	81 726	84 958	88 640	92 809	97 503	102 753	107 735	114 203
Lohnstufe 25	68 476	69 383	70 526	71 948	73 660	75 701	78 096	80 877	84 075	87 719	91 845	96 489	101 679	106 601	113 002
Lohnstufe 24	67 761	68 657	69 792	71 197	72 889	74 908	77 279	80 028	83 193	86 799	90 881	95 476	100 608	105 468	111 806
Lohnstufe 23	67 045	67 932	69 053	70 444	72 120	74 116	76 462	79 180	82 309	85 876	89 916	94 459	99 537	104 335	110 596
Lohnstufe 22	66 331	67 207	68 317	69 692	71 350	73 323	75 643	78 333	81 427	84 957	88 951	93 443	98 465	103 630	109 395
Lohnstufe 21	65 616	66 483	67 581	68 938	70 579	72 530	74 824	77 485	80 544	84 034	87 983	92 429	97 394	102 924	108 194
Lohnstufe 20	64 901	65 758	66 844	68 183	69 809	71 741	74 007	76 636	79 664	83 112	87 018	91 412	96 324	101 792	106 993
Lohnstufe 19	64 184	65 032	66 105	67 430	69 037	70 945	73 189	75 784	78 779	82 189	86 032	90 396	95 253	100 660	105 793
Lohnstufe 18	63 471	64 306	65 368	66 680	68 264	70 154	72 372	74 940	77 897	81 269	85 088	89 380	94 184	99 528	104 590
Lohnstufe 17	62 754	63 581	64 631	65 928	67 494	69 361	71 552	74 092	77 014	80 348	84 121	88 365	93 114	98 396	103 387
Lohnstufe 16	61 919	62 736	63 770	65 050	66 598	68 435	70 596	73 102	75 985	79 273	82 994	87 179	91 864	97 072	102 415
Lohnstufe 15	61 084	61 890	62 910	64 172	65 698	67 510	69 640	72 114	74 955	78 198	81 867	85 994	90 614	95 750	101 439
Lohnstufe 14	60 250	61 044	62 048	63 296	64 799	66 586	68 687	71 123	73 925	77 124	80 741	84 811	89 363	94 429	100 040
Lohnstufe 13	59 418	60 198	61 191	62 414	63 897	65 660	67 732	70 134	72 895	76 049	79 613	83 627	88 114	93 108	98 637
Lohnstufe 12	58 582	59 352	60 331	61 537	62 999	64 735	66 775	69 145	71 867	74 973	78 488	82 441	86 866	91 786	97 235
Lohnstufe 11	57 743	58 506	59 469	60 658	62 101	63 810	65 820	68 153	70 839	73 898	77 362	81 255	85 615	90 463	95 832
Lohnstufe 10	56 912	57 660	58 608	59 779	61 203	62 885	64 866	67 166	69 809	72 824	76 235	80 070	84 364	89 141	94 431
Lohnstufe 9	56 077	56 814	57 745	58 901	60 303	61 961	63 911	66 176	68 778	71 729	75 106	78 886	83 113	87 819	93 027
Lohnstufe 8	55 244	55 969	56 890	58 024	59 403	61 038	62 957	65 187	67 750	70 673	73 981	77 703	81 865	86 497	91 628
Lohnstufe 7	54 408	55 122	56 029	57 148	58 501	60 114	62 002	64 195	66 719	69 597	72 856	76 518	80 617	85 175	90 226
Lohnstufe 6	53 572	54 277	55 168	56 270	57 602	59 189	61 048	63 207	65 689	68 522	71 730	75 333	79 367	83 855	88 826
Lohnstufe 5	52 740	53 431	54 308	55 393	56 702	58 236	60 093	62 220	64 663	67 446	70 601	74 149	78 119	82 533	87 424
Lohnstufe 4	51 905	52 586	53 449	54 513	55 803	57 333	59 137	61 229	63 634	66 370	69 473	72 964	76 870	81 211	86 022
Lohnstufe 3	51 069	51 741	52 589	53 637	54 904	56 409	58 184	60 239	62 604	65 294	68 345	71 779	75 618	79 890	84 619
Lohnstufe 2	50 236	50 896	51 730	52 760	54 002	55 485	57 226	59 251	61 574	64 219	67 220	70 595	74 367	78 566	83 219
Lohnstufe 1	49 404	50 050	50 867	51 881	53 104	54 562	56 271	58 262	60 544	63 144	66 094	69 409	73 118	77 244	81 817
Anlaufstufe 1	47 678	48 322	49 144	50 121	51 306	52 712	54 363	56 280	58 484	60 996	63 840	67 040	70 617	74 601	79 011
Anlaufstufe 2	45 948	46 571	47 363	48 337	49 510	50 863	52 453	54 299	56 425	58 845	61 585	64 672	68 118	71 957	76 207

**Beträge der Lohnklassen**

Lohnklasse	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Lohnstufe 29	124 313	132 397	141 250	150 909	161 420	172 818	185 152	198 465	212 800	228 205	244 722	262 404		
Lohnstufe 28	123 037	131 038	139 800	149 359	159 759	171 042	183 250	196 426	210 614	225 863	242 211	259 711		
Lohnstufe 27	121 758	129 675	138 349	147 811	158 101	169 268	181 348	194 388	208 427	223 518	239 698	257 013	275 515	
Lohnstufe 26	120 908	128 316	136 896	146 259	156 442	167 424	179 444	192 348	206 242	221 174	237 183	254 319	272 626	
Lohnstufe 25	120 057	126 958	135 444	144 706	154 783	165 716	177 540	190 307	204 054	218 827	234 671	251 623	269 737	289 055
Lohnstufe 24	118 783	125 597	133 993	143 157	153 125	163 941	175 641	188 269	201 869	216 483	232 154	248 926	266 846	285 958
Lohnstufe 23	117 504	124 235	132 545	141 605	151 466	162 165	173 741	186 230	199 683	214 138	229 637	246 231	263 956	282 861
Lohnstufe 22	116 228	122 875	131 091	140 057	149 809	160 388	171 837	184 191	197 496	211 793	227 125	243 533	261 067	279 763
Lohnstufe 21	114 949	121 516	129 641	138 503	148 150	158 613	169 933	182 155	195 312	209 449	224 612	240 838	258 177	276 664
Lohnstufe 20	113 674	120 832	128 190	136 955	146 493	156 838	168 031	180 113	193 124	207 107	222 097	238 141	255 286	273 568
Lohnstufe 19	112 396	119 648	126 736	135 405	144 835	155 063	166 132	178 075	190 938	204 761	219 582	235 448	252 398	270 470
Lohnstufe 18	111 121	118 291	125 287	133 855	143 176	153 286	164 228	176 034	188 751	202 417	217 068	232 751	249 506	267 376
Lohnstufe 17	109 841	116 931	123 835	132 305	141 517	151 510	162 325	173 996	186 566	200 071	214 554	230 057	246 616	264 281
Lohnstufe 16	108 551	115 343	122 571	130 493	139 582	149 441	160 107	171 619	184 014	197 338	211 622	226 908	243 246	260 667
Lohnstufe 15	106 862	113 756	121 307	128 686	137 648	147 369	157 886	169 238	181 464	194 601	208 686	223 764	239 874	257 053
Lohnstufe 14	105 371	112 170	119 614	126 876	135 712	145 296	155 665	166 861	178 914	191 864	205 754	220 617	236 502	253 442
Lohnstufe 13	103 882	110 582	117 919	125 068	133 777	143 223	153 445	164 482	176 362	189 127	202 822	217 473	233 131	249 826
Lohnstufe 12	102 821	108 996	116 225	123 260	131 840	141 154	151 227	162 104	173 811	186 394	199 888	214 329	229 756	246 212
Lohnstufe 11	101 759	107 406	114 535	121 449	129 907	139 083	149 009	159 723	171 260	183 659	196 955	211 184	226 383	242 600
Lohnstufe 10	100 268	105 820	112 840	120 069	127 972	137 010	146 790	157 345	168 711	180 923	194 022	208 038	223 014	238 987
Lohnstufe 9	98 778	104 234	111 145	118 689	126 039	134 941	144 573	154 966	166 160	178 187	191 087	204 894	219 644	235 375
Lohnstufe 8	97 288	103 077	109 453	116 881	124 105	132 868	142 353	152 587	163 610	175 454	188 152	201 748	216 272	231 762
Lohnstufe 7	95 799	101 917	107 760	115 072	122 169	130 796	140 134	150 208	161 057	172 719	185 218	198 620	212 900	228 147
Lohnstufe 6	94 307	100 330	106 068	113 264	120 664	128 724	137 914	147 829	158 508	169 983	182 284	195 459	209 527	224 532
Lohnstufe 5	92 814	98 747	104 376	111 453	119 156	126 654	135 629	145 452	155 958	167 249	179 352	192 314	206 156	220 920
Lohnstufe 4	91 327	97 157	103 111	109 645	117 221	124 584	133 472	143 073	153 405	164 512	176 419	189 166	202 784	217 308
Lohnstufe 3	89 838	95 569	101 844	107 837	115 286	122 512	131 255	140 693	150 855	161 774	173 488	186 021	199 413	213 695
Lohnstufe 2	88 348	93 982	100 150	106 028	113 353	120 870	129 035	138 313	148 306	159 042	170 556	182 875	196 042	210 081
Lohnstufe 1	86 859	92 396	98 458	104 219	111 419	119 223	126 816	135 934	145 755	156 306	167 622	179 728	192 670	206 467
Anlaufstufe 1	83 876	89 222	95 069	101 458	107 547	115 082	122 379	131 178	140 651	150 833	161 753	173 439	185 924	199 243
Anlaufstufe 2	80 896	86 046	91 687	97 839	103 676	110 938	118 796	126 420	135 553	145 363	155 884	167 146	179 184	192 017

Obligationenrecht (Auszug)

## SR 220

### **Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht; Auszug): Inhaltsverzeichnis**

3.	Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit . . . . .	Art. 329e
II <sup>bis</sup> .	Massenentlassung . . . . .	Art. 335d
1.	Begriff . . . . .	Art. 335d
2.	Geltungsbereich . . . . .	Art. 335e
3.	Konsultation der Arbeitnehmervertretung . . . . .	Art. 335f
4.	Verfahren . . . . .	Art. 335g
III.	Kündigungsschutz . . . . .	Art. 336
1.	Missbräuchliche Kündigung . . . . .	Art. 336
	a. Grundsatz . . . . .	Art. 336
	b. Sanktionen . . . . .	Art. 336a
2.	Kündigung zur Unzeit . . . . .	Art. 336c
	a. durch den Arbeitgeber . . . . .	Art. 336c
	b. durch den Arbeitnehmer . . . . .	Art. 336d
IV.	Fristlose Auflösung . . . . .	Art. 337
1.	Voraussetzungen . . . . .	Art. 337
	a. aus wichtigen Gründen . . . . .	Art. 337
	b. wegen Lohngefährdung . . . . .	Art. 337a
2.	Folgen . . . . .	Art. 337b
	a. bei gerechtfertigter Auflösung . . . . .	Art. 337b
	b. bei ungerechtfertigter Entlassung . . . . .	Art. 337c
	c. bei ungerechtfertigtem Nichtantritt . . . . .	Art. 337d
	oder Verlassen der Arbeitsstelle	
II.	Wirkungen	
2.	Besondere Pflichten des Arbeitgebers . . . . .	Art. 345a
III.	Beendigung . . . . .	Art. 346
1.	Vorzeitige Auflösung . . . . .	Art. 346
2.	Lehrzeugnis . . . . .	Art. 346a

**Bundesgesetz  
betreffend die Ergänzung  
des Schweizerischen Zivilgesetzbuches  
(Fünfter Teil: Obligationenrecht)**

(Auszug)

**Art. 329e**

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche zu gewähren.

3. Urlaub für  
ausserschulische  
Jugendarbeit

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer hat während des Jugendurlaubs keinen Lohnanspruch. Durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann zugunsten des Arbeitnehmers eine andere Regelung getroffen werden.

<sup>3</sup> Über den Zeitpunkt und die Dauer des Jugendurlaubs einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer; sie berücksichtigen dabei ihre beidseitigen Interessen. Kommt eine Einigung nicht zustande, dann muss der Jugendurlaub gewährt werden, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Geltendmachung seines Anspruches zwei Monate im Voraus angezeigt hat. Nicht bezogene Jugendurlaubstage verfallen am Ende des Kalenderjahres.

<sup>4</sup> Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers seine Tätigkeiten und Funktionen in der Jugendarbeit nachzuweisen.

(. . .)

**Art. 335d**

Als Massentlassung gelten Kündigungen, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen, und von denen betroffen werden:

II<sup>bis</sup>. Massen-  
entlassung  
1. Begriff

1. mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen;
2. mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen;
3. mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

**Art. 335e**

2. Geltungsbereich

<sup>1</sup> Die Bestimmungen über die Massenentlassung gelten auch für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer enden.

<sup>2</sup> Sie gelten nicht für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher Entscheide sowie bei Massenentlassung im Konkurs oder bei einem Nachlassvertrag mit Vermögensabtretung.

**Art. 335f**

3. Konsultation der Arbeitnehmervertretung

<sup>1</sup> Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Massenentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren.

<sup>2</sup> Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.

<sup>3</sup> Er muss der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihnen auf jeden Fall schriftlich mitteilen:

- a. die Gründe der Massenentlassung;
- b. die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll;
- c. die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;
- d. den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

<sup>4</sup> Er stellt dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 3 zu.

**Art. 335g**

4. Verfahren

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte Massenentlassung schriftlich anzuzeigen und der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern eine Kopie dieser Anzeige zuzustellen.

<sup>2</sup> Die Anzeige muss die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmervertretung (Art. 335f) und alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung enthalten.

<sup>3</sup> Das kantonale Arbeitsamt sucht nach Lösungen für die Probleme, welche die beabsichtigte Massenentlassung aufwirft. Die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer können ihm ihre Bemerkungen einreichen.

<sup>4</sup> Ist das Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt worden, so endet es 30 Tage nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung an das kantonale Arbeitsamt, ausser wenn die Kündigung nach den vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen auf einen späteren Termin wirksam wird.

(...)

### Art. 336

<sup>1</sup> Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

- a. wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- b. weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- c. ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
- d. weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- e. weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

<sup>2</sup> Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a. weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
- b. während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte;
- c. im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind (Art. 335f).

<sup>3</sup> Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 333), besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.

III. Kündigungsschutz

1. Missbräuchliche Kündigung  
a. Grundsatz

**Art. 336a**

b. Sanktionen

<sup>1</sup> Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.

<sup>2</sup> Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.

<sup>3</sup> Ist die Kündigung nach Artikel 336 Absatz 2 Buchstabe c missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.

(...)

**Art. 336c**

2. Kündigung  
zur Unzeit  
a. durch den  
Arbeitgeber

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a. während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- b. während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- c<sup>bis</sup>. vor dem Ende des verlängerten Mutterschaftsurlaubs nach Artikel 329f Absatz 2;
- c<sup>ter</sup>. solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach Artikel 329i besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt;
- c<sup>quater</sup>. solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach Artikel 329i besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt;
- c<sup>quinquies</sup>. während des Urlaubs nach Artikel 329g<sup>bis</sup>;
- d. während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.



<sup>2</sup> Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

<sup>3</sup> Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

#### **Art. 336d**

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er ausüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 336c Absatz 1 Buchstabe a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

b. durch den Arbeitnehmer

<sup>2</sup> Artikel 336c Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

#### **Art. 337**

<sup>1</sup> Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

IV. Fristlose Auflösung

1. Voraussetzungen

a. aus wichtigen Gründen

<sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

<sup>3</sup> Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

#### **Art. 337a**

Wird der Arbeitgeber zahlungsunfähig, so kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen, sofern ihm für seine Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis nicht innert angemessener Frist Sicherheit geleistet wird.

b. wegen Lohngefährdung

**Art. 337b**

2. Folgen  
a. bei gerechtfertigter Auflösung

<sup>1</sup> Liegt der wichtige Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten, unter Berücksichtigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Forderungen.

<sup>2</sup> In den andern Fällen bestimmt der Richter die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen.

**Art. 337c**

b. bei ungerechtfertigter Entlassung

<sup>1</sup> Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

<sup>3</sup> Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.

**Art. 337d**

c. bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

<sup>1</sup> Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

<sup>2</sup> Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.

<sup>3</sup> Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

(...)

**Art. 345a**

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Berufslehre unter der Verantwortung einer Fachkraft steht, welche die dafür nötigen beruflichen Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften besitzt.

2. Besondere Pflichten des Arbeitgebers

<sup>2</sup> Er hat der lernenden Person ohne Lohnabzug die Zeit freizugeben, die für den Besuch der Berufsfachschule und der überbetrieblichen Kurse und für die Teilnahme an den Lehrabschlussprüfungen erforderlich ist.

<sup>3</sup> Er hat der lernenden Person bis zum vollendeten 20. Altersjahr für jedes Lehrjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren.

<sup>4</sup> Er darf die lernende Person zu anderen als beruflichen Arbeiten und zu Akkordlohnarbeiten nur so weit einsetzen, als solche Arbeiten mit dem zu erlernenden Beruf in Zusammenhang stehen und die Bildung nicht beeinträchtigt wird.

**Art. 346**

<sup>1</sup> Das Lehrverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

III. Beendigung

<sup>2</sup> Aus wichtigen Gründen im Sinne von Artikel 337 kann das Lehrverhältnis namentlich fristlos aufgelöst werden, wenn:

1. Vorzeitige Auflösung

- a. der für die Bildung verantwortlichen Fachkraft die erforderlichen beruflichen Fähigkeiten oder persönlichen Eigenschaften zur Bildung der lernenden Person fehlen;
- b. die lernende Person nicht über die für die Bildung unentbehrlichen körperlichen oder geistigen Anlagen verfügt oder gesundheitlich oder sittlich gefährdet ist; die lernende Person und gegebenenfalls deren gesetzliche Vertretung sind vorgängig anzuhören;
- c. die Bildung nicht oder nur unter wesentlich veränderten Verhältnissen zu Ende geführt werden kann.

**Art. 346a**

<sup>1</sup> Nach Beendigung der Berufslehre hat der Arbeitgeber der lernenden Person ein Zeugnis auszustellen, das die erforderlichen Angaben über die erlernte Berufstätigkeit und die Dauer der Berufslehre enthält.

2. Lehrzeugnis

<sup>2</sup> Auf Verlangen der lernenden Person oder deren gesetzlichen Vertretung hat sich das Zeugnis auch über die Fähigkeiten, die Leistungen und das Verhalten der lernenden Person auszusprechen.



**Verordnung  
über die Nutzung  
von Internet und E-Mail**

# 177.115

## Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail: Inhaltsverzeichnis

<b>I. Gegenstand</b>	§
Geltungsbereich .....	1
<b>II. Nutzungsvorschriften</b>	
Inhaltliche Nutzungseinschränkungen .....	2
Technische Nutzungseinschränkungen .....	3
Private Nutzung .....	4
Ergänzende Bestimmungen der Direktionen .....	5
Schriftliche Erklärung .....	6
<b>III. Organisation</b>	
Betreiberstelle .....	7
Zentralstelle .....	8
Anonyme Berichte .....	9
<b>IV. Missbrauch der Internet- und E-Mail-Dienste</b>	
Missbrauch .....	10
Abmahnung .....	11
Personenbezogene Berichte .....	12
a. Anordnung .....	12
b. Inhalt .....	13
Administrativuntersuchung .....	14
Prüfung und Vernichtung der Unterlagen .....	15
<b>V. Schlussbestimmung</b>	
Inkrafttreten .....	16

## Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail

(vom 17. September 2003)<sup>1</sup>

### I. Gegenstand

§ 1. Diese Verordnung regelt die Nutzung und die Verhinderung des Missbrauchs von Internet und E-Mail mit kantonalen Informatikmitteln durch die Mitarbeitenden des Kantons und seiner unselbstständigen Anstalten. Geltungsbereich

### II. Nutzungsvorschriften

§ 2. Internetseiten mit rechtswidrigem, pornografischem, rassistischem, sexistischem oder gewaltverherrlichendem Inhalt dürfen weder angewählt noch genutzt werden. E-Mails mit solchen Inhalten dürfen nicht weiterverbreitet werden. Inhaltliche  
Nutzungs-  
einschränkungen

§ 3. <sup>1</sup> Unzulässig ist Technische  
Nutzungs-  
einschränkungen

- a. der Versand von Kettenbriefen,
- b. die automatische Umleitung (Forwarding) von E-Mails an externe E-Mail-Adressen,
- c. das Herunterladen oder die Installation von Spielen sowie von Audio- und Videodateien aus dem Internet.

<sup>2</sup> Die Direktion kann das Herunterladen oder die Installation von Dateien im Sinne von Abs. 1 lit. c bewilligen.

<sup>3</sup> Droht wegen ausserordentlicher Ereignisse eine Netzwerküberlastung, kann die Zentralstelle den Datenverkehr weiter gehend einschränken.

§ 4. <sup>1</sup> Nutzen die Mitarbeitenden das Internet oder das E-Mail während der Arbeitszeit für private Zwecke, beschränken sie sich dabei auf ein Minimum und halten sich kurz. Private Nutzung

<sup>2</sup> Untersagt ist zu privaten Zwecken

- a. das Ablegen von dienstlichen E-Mail-Adressen im Internet,
- b. der Versand von E-Mails mit starker Netzwerkbelastung, insbesondere der Versand an einen grossen Empfängerkreis oder von grossen Datenmengen,
- c. die Teilnahme an interaktiven Medien, insbesondere an Chatrooms.

Ergänzende Bestimmungen der Direktionen

§ 5. Die Direktionen können ergänzende Bestimmungen erlassen und die private Nutzung von Internet und E-Mail weiter einschränken.

Schriftliche Erklärung

§ 6. <sup>1</sup> Alle Mitarbeitenden mit Zugang zu Internet oder E-Mail unterzeichnen eine Erklärung, wonach sie auf die Nutzungsvorschriften aufmerksam gemacht worden sind und die möglichen straf-, zivil- und personalrechtlichen Konsequenzen eines Missbrauchs von Internet und E-Mail zur Kenntnis genommen haben.

<sup>2</sup> Die Erklärung wird im Personaldossier abgelegt.

### III. Organisation

Betreiberstelle

§ 7. <sup>1</sup> Als Betreiberstellen gelten die Informatikdienste, die für den Betrieb der Internet- und E-Mail-Dienste zuständig sind.

<sup>2</sup> Durch Vertrag oder Weisung wird sichergestellt, dass die Betreiberstelle die rechtskonforme und sichere Nutzung von Internet und E-Mail ermöglicht.

Zentralstelle

§ 8. <sup>1</sup> Ist eine Betreiberstelle für mehr als eine Direktion zuständig, bezeichnet der Regierungsrat eine Zentralstelle.

<sup>2</sup> Die Zentralstelle

- a. entscheidet über die Sperrung von Internetseiten,
- b. ordnet, wenn die Voraussetzungen dafür erfüllt sind, die personenbezogene Auswertung an,
- c. veranlasst die Freischaltung gesperrter Internetseiten auf Verlangen einer Direktion.

<sup>3</sup> Die Sperrung und Freischaltung von Internetseiten erfolgt im Einvernehmen mit den beteiligten Direktionen.

<sup>4</sup> Erbringt eine Betreiberstelle ihre Dienstleistungen ausschliesslich für eine Direktion, übernimmt die Direktion die Aufgaben der Zentralstelle.

Anonyme Berichte

§ 9. <sup>1</sup> Die Betreiberstellen erstellen auf Verlangen der Direktion direktions- oder amtsbezogene Berichte, die Aufschluss über die ausgewählten Internet-Adressen und soweit möglich über Zeitpunkt und Anzahl der Zugriffe und übertragenen Datenmengen geben.

<sup>2</sup> Die Berichte dürfen keine Rückschlüsse auf einzelne Mitarbeitende zulassen. Insbesondere dürfen sich aus ihnen weder die einzelnen Mitarbeitenden noch die einzelnen Arbeitsplätze ergeben.



**IV. Missbrauch der Internet- und E-Mail-Dienste**

§ 10. Ein Missbrauch im Sinne dieser Verordnung besteht in einem Missbrauch fortan die Internet-Zugriffe oder der E-Mail-Verkehr personenbezogen gemäss § 5.

§ 11. Die Direktion weist die Mitarbeitenden darauf hin, dass Abmahnung protokolliert und ausgewertet werden, wenn

- a. bei Internet-Zugriffen Missbräuche von erheblicher Tragweite vorliegen oder
- b. beim E-Mail-Verkehr ein konkreter Verdacht auf Missbrauch besteht.

§ 12. <sup>1</sup> Nach erfolgter Abmahnung kann die Direktion bei der Zentralstelle personenbezogene Berichte über die Internet-Zugriffe oder den E-Mail-Verkehr beantragen. Personenbezogene Berichte  
a. Anordnung

<sup>2</sup> Personenbezogene Berichte dürfen für höchstens drei Monate erstellt werden.

<sup>3</sup> Die Betreiberstelle stellt der Direktion die Berichte zu.

§ 13. <sup>1</sup> Personenbezogene Berichte über den Internet-Zugriff enthalten b. Inhalt

- a. den Namen der Internet-Nutzerin oder des Internet-Nutzers,
- b. die angewählten Internet-Adressen,
- c. soweit möglich den Zeitpunkt und die Anzahl der Zugriffe sowie die übertragene Datenmenge.

<sup>2</sup> Personenbezogene Berichte über den E-Mail-Verkehr enthalten

- a. den Namen der E-Mail-Nutzerin oder des E-Mail-Nutzers,
- b. die angewählten Adressen,
- c. den Versandzeitpunkt,
- d. die Datenmenge der ausgehenden E-Mails.

§ 14. <sup>1</sup> Die Direktion entscheidet auf Grund der personenbezogenen Berichte, ob gegen die betreffende Person eine Administrativuntersuchung durchgeführt wird. Administrativuntersuchung

<sup>2</sup> Sie teilt der betreffenden Person den Entscheid mit.

§ 15. Entschieden die Direktion, keine Administrativuntersuchung durchzuführen, werden die personenbezogenen Berichte und Protokolle nach 30 Tagen vernichtet. Prüfung und Vernichtung der Unterlagen

**V. Schlussbestimmung**

Inkrafttreten § 16. Diese Verordnung tritt am 1. Oktober 2003 in Kraft.

---

<sup>1</sup> OS 58, 200.

## Stichwortregister zu

Personalgesetz

Personalverordnung

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

Obligationenrecht (Auszug)

Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail

Das aktuelle Vorsorgereglement der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich (BVK) finden Sie unter [www.bvk.ch](http://www.bvk.ch)

## Stichwortregister

\* §

### Abfindung

Anspruch . . . . .	PG	26
Beendigung in gegenseitigem Einvernehmen . . . . .	PG	23
Erreichen der Altersgrenze . . . . .	PVO	7
Höhe . . . . .	VVO	16 g
Informationspflicht bei neuem Einkommen (Abs. 7) . . . . .	PG	26
Rückforderung . . . . .	VVO	17
Stellenabbau . . . . .	VVO	16 e
Verfahren . . . . .	VVO	17
Verlängerung des Anstellungsverhältnisses (Abs. 6) . . . . .	PG	26
Voraussetzungen . . . . .	PG	26
Vorbehalt bei fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses . . . . .	PG	22
Vorbehalt bei missbräuchlicher oder sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung . . . . .	PG	18
Zeitpunkt, Form, Kürzung . . . . .	VVO	17
Zuständigkeit zur Festsetzung . . . . .	VVO	17
<b>Abgabe von Gesetz und Verordnungen . . . . .</b>	VVO	164

**Abmahnung** bei Missbrauch von Internet und E-Mail  
s. Internet und E-Mail

### Abordnungen

Begriff . . . . .	VVO	93
Zuständigkeit . . . . .	VVO	95

**Abtretung von Lohnansprüchen . . . . .** PVO 24

### Administrativuntersuchung

Bei Missbrauch von Internet und E-Mail . . . . .	VOI	14
Bei sexueller Belästigung . . . . .	VVO	135
Mitteilungspflicht der Strafverfolgungsbehörden . . . . .	PG	55 b
Mitwirkungspflicht der Angestellten . . . . .	PG	55 a
Vorsorgliche Massnahmen . . . . .	PG	29

**Adoption, Begründung Pflegeverhältnis . . . . .** VVO 98

### Aktenaufbewahrung

s. Datenschutz und Datenbearbeitung

---

\* OR = Obligationenrecht (Auszug)

PG = Personalgesetz

PVO = Personalverordnung

VOI = Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail

VVO = Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

**Akteneinsichtsrecht**

s. Datenschutz und Datenbearbeitung

**Altersgrenze, Erreichen der** s. Pensionierung

**Altersrücktritt** s. Pensionierung

**Amt, Begriff** ..... VVO 1  
s. auch öffentliches Amt

**Amtsdauer** s. Angestellte auf Amtsdauer

**Amtsgeheimnis**

Grundsatz ..... PG 51  
Ausnahmen ..... VVO 143

**Anfangseinreihungen** ..... VVO 36

**Anfangslohn**

Grundsatz, Festsetzung ..... PVO 15

**Angestellte**

Begriff ..... PG 3  
Gewinnung und Erhaltung ..... PVO 27

**Angestellte auf Amtsdauer**

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ..... PG 25  
Entlassung auf eigenes Gesuch ..... PG 25  
Geltungsbereich ..... PG 15  
Nichtwiederwahl ..... PG 15  
Verzicht auf Wiederwahl ..... PG 16

**Anhörung** s. rechtliches Gehör

**Anlaufstufe**

Begriff ..... PVO 13  
Voraussetzungen, Aufstieg ..... PVO 15

**Annahme von Geschenken**

Annahmeverbot ..... PG 50  
Höflichkeitsgeschenke, Zweifelsfälle ..... VVO 142

**Anreiz** s. Zulagen

**Anstellung**

Aushilfen ..... VVO 161  
Befristet ..... PG 13  
Beginn ..... VVO 13  
Öffentlich-rechtlicher Vertrag  
– Grundsatz ..... PG 12  
– Zulässigkeit ..... PVO 5  
Verfügung ..... PG 12  
Voraussetzungen ..... PG 11

<b>Anstellungsbehörde</b>		
Begriff .....	PG	4
Bezeichnung durch den Regierungsrat .....	PG	12
Zuständigkeit und Kompetenzen .....	VVO	12
<b>Anstellungsverfügung</b> .....	VVO	13
<b>An- und Abmeldung bei Behörden, Urlaub</b> .....	VVO	86
<b>Arbeitnehmervertretung</b> s. Massentlassung, Personalausschüsse, Personalverbände		
<b>Arbeitsamt</b> s. Massentlassung		
<b>Arbeitspflichtverletzung</b> s. Kündigung und Verweis		
<b>Arbeitschluss</b> vor Feiertagen .....	VVO	117
<b>Arbeitsverhältnis</b>		
Ausschreibung .....	PG	9
Austritt .....	VVO	41
Beendigungsgründe .....	PG	16
Befristung, Dauer .....	PG	13
Beginn .....	VVO	13
Entstehung .....	PG	12
Fristlose Auflösung .....	PG	22
Probezeit .....	PG	14
Rechtsnatur .....	PG	7
Voraussetzungen der Anstellung .....	PG	11
s. auch Kündigung		
<b>Arbeitszeit</b>		
Administration .....	VVO	130
Arbeitszeitsaldo, anrechenbare Arbeitszeit .....	VVO	120
Arbeitszeitsaldo, Übertragung und Vergütung .....	VVO	121
Besondere Verhältnisse .....	VVO	131
Flexible Gestaltung (Abs. 2) .....	VVO	116
Jahresstunden / jährliche Arbeitszeit (Abs. 3) .....	VVO	116
Klinisch tätige Ärztinnen und Ärzte .....	VVO	153
Kompensation .....	VVO	124
Pausen .....	VVO	119
Private Abwesenheiten .....	VVO	123
Regelarbeitszeit, Begriff (Abs. 3 und 4) .....	VVO	118
Ruhetage, Öffnungszeiten, reduzierte Sollzeit .....	VVO	117
Samstag, Sonntag, ausserhalb Arbeitsplatz .....	VVO	122
Sollzeit, Begriff (Abs. 2) .....	VVO	118
Tagesrahmen (Abs. 1) .....	VVO	118
Teilzeitbeschäftigung (Abs. 3) .....	VVO	116
Wochenstunden (Abs. 1) .....	VVO	116
Zeitbuchhaltung .....	VVO	129

Stichwortregister

Zuständigkeit für die Regelung .....	PG	52
s. auch Überzeit		
<b>Arbeitszeitsaldo</b> s. Arbeitszeit		
<b>Arbeitszeugnis</b> .....	VVO	139
<b>Archivierung</b> s. Datenschutz und Datenbearbeitung		
<b>Arzt- und Zahnartztkonsultationen</b> .....	VVO	86
<b>Arztzeugnis</b> .....	VVO	100
<b>Assistenzärztinnen und -ärzte</b>		
Arbeitszeit, Präsenzzeit .....	VVO	153
Nacht-, Sonntags-, Schicht- und Pikettdienst .....	VVO	134
Versicherung .....	VVO	154
<b>Auditoren</b> .....	VVO	162
<b>Aufbewahrung von Personendaten</b> .....	VVO	23
s. auch Datenschutz und Datenbearbeitung		
<b>Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen</b> .....	PG	23
<b>Aufsicht über die Stellenpläne</b> s. Stellenpläne		
<b>Aufsichtsbehörde</b> .....	PG	4
<b>Ausbildungszulage</b> s. Familienzulagen		
<b>Ausgleich von Überzeit</b> s. Überzeit		
<b>Aushilfen</b> .....	VVO	161
<b>Auslagen, dienstliche</b> s. Spesen		
<b>Auslandreisen</b> .....	VVO	72
<b>Ausschreibung von offenen Stellen</b> s. Bewerbungsverfahren		
<b>Austritt, Zeitpunkt des</b> .....	VVO	41
<b>Austrittsgespräch</b> .....	VVO	139
<b>Aus- und Weiterbildung</b>		
Abordnung .....	VVO	93
Externe Veranstaltungen, Rückforderungsvorbehalt	VVO	94
Grundsatz der Personalpolitik .....	PG	5
Mitsprache der Personalausschüsse .....	PVO	47
Planung, Organisation und Durchführung .....	VVO	150
<b>Auswertungen</b> bei Missbrauch von Internet und E-Mail s. Internet und E-Mail		
<b>Auszahlung</b> s. Lohn		
<b>Barabgeltung der Ferien</b> .....	VVO	83
<b>Barauslagen</b> s. Spesen		

<b>Bearbeiten von Personendaten</b>		
s. Datenschutz und Datenbearbeitung		
<b>Beendigungsgründe</b> .....	PG	16
<b>Befristete Arbeitsverhältnisse</b>		
Grundsatz .....	PG	13
Anspruch auf Mutterschaftsurlaub .....	VVO	97
Berufliche Vorsorge .....	PG	6 a
Geltung der Bestimmungen zur Massenentlassung ..	OR	335 e
<b>Beginn des Arbeitsverhältnisses</b> .....	VVO	13
<b>Behinderte</b>		
Förderung und Eingliederung .....	PG	5
Sozialstellenplan .....	VVO	9
s. auch Invalidität		
<b>Behörden im Nebenamt</b>		
<b>Entlöhnung auf Basis von Taggeldern</b> .....	PVO	33
– Arbeits- und Mietgerichte, Schlichtungsbehörden.	PVO	39
– Bemessung .....	VVO	55
– Ersatzmitglieder des Baurekursgerichtes .....	PVO	35
– Ersatzmitglieder von Bezirksbehörden .....	PVO	34
– Handelsgericht .....	PVO	38
<b>Entlöhnung auf Basis von Teil-Jahreslöhnen</b> .....	PVO	29
– Baurekursgericht .....	PVO	31
– Bezirksbehörden .....	PVO	30
– Verkehrsrat .....	PVO	32
Ersatz der Fahrauslagen .....	PVO	40
Kommissionen .....	PVO	41
Unterstellung unter das Personalrecht .....	PVO	2
<b>Belästigung, sexuelle</b> .....	VVO	135
<b>Benachteiligungsverbot</b> .....	PVO	52
<b>Benützung technischer Einrichtungen</b> .....	VVO	31
<b>Berechnung der Dienstjahre</b>		
Grundsatz .....	VVO	14
Bei der kantonalen Zentral- und Bezirksverwaltung ..	VVO	167
<b>Berechnung von Ansprüchen</b> .....	VVO	165
<b>Berichte</b> bei Missbrauch von Internet und E-Mail		
s. Internet und E-Mail		
<b>Berufliche Vorsorge</b>		
Grundsätze .....	PG	6 a
Leistungen des Kantons .....	PG	6 b
s. auch Vorsorgereglement der BVK		
<b>Berufskrankheit</b> s. Krankheit		



**Berufsunfall** s. Unfall

**Beschaffung von Personendaten bei Dritten** ..... VVO 11 a

**Beschäftigungsgrad**

Änderung, Zuständigkeit ..... VVO 12  
 Entlohnung ..... VVO 34  
 Ermittlung der jährlichen Arbeitszeit ..... VVO 116  
 Mitglieder von nebenamtlichen Behörden ..... PVO 29  
 Reduktion nach Mutterschaftsurlaub ..... VVO 96  
 Urlaubsanspruch ..... VVO 84

**Beschäftigungssicherung** ..... VVO 116

**Besondere Arbeitsverhältnisse**

Auditorinnen und Auditoren ..... VVO 162  
 Aushilfen ..... VVO 161  
 Lernende ..... VVO 163  
 Praktikantinnen und Praktikanten ..... VVO 162  
 Wiederanstellung nach Erreichen der Altersgrenze ..... VVO 160 a

**Besondere Dienstleistungen** s. Zulagen

**Beträge der Lohnklassen** s. Anhang 2 zur VVO

**Betriebliches Vorschlagswesen**

Ausrichtung von Prämien ..... VVO 140  
 Regelung ..... PG 48

**Betriebsangestellte**

Begriff ..... VVO 1  
 Baudirektion und Volkswirtschaftsdirektion ..... VVO 155  
 Hausdienst ..... VVO 159  
 Landwirtschaftliche Angestellte ..... VVO 157  
 Staatswald ..... VVO 156  
 Wäschereibetrieb der Strafanstalt ..... VVO 158  
 Zulage ..... VVO 160

**Bewerbungsverfahren**

Ausschreibung, Grundsatz ..... PG 9  
 Ausschreibung, Form und Zuständigkeit ..... VVO 11  
 Bewerbung, Eignungsabklärung ..... PG 10  
 Bewerbungsunterlagen  
 s. Datenschutz und Datenbearbeitung  
 Bewerbungsverfahren, Allgemeines ..... VVO 11 a

**Bewilligungen**

Beiträge an externe Weiterbildungsveranstaltungen . VVO 95  
 Dauer ..... VVO 166  
 Dienstreisen ins Ausland ..... VVO 72  
 Ferien, Barabgeltung ..... VVO 83  
 Ferienübertrag ..... VVO 81

Nebenbeschäftigung, Bewilligungspflicht .....	PG	53
Nebenbeschäftigung, Zuständigkeit .....	VVO	144
Öffentliches Amt, Bewilligungspflicht .....	PG	54
Öffentliches Amt, Zuständigkeit .....	VVO	145
<b>Bezahlter Urlaub</b> s. Urlaub, bezahlt		
<b>Bezirksbehörden</b>		
Bemessung der Taggelder .....	VVO	55
Entlöhnung .....	PVO	30
Ersatzmitglieder .....	PVO	34
Geltung des Personalgesetzes .....	PVO	2
<b>Bezirksverwaltung</b>		
Anstellungsbehörde .....	PVO	4
Berechnung der Dienstjahre .....	VVO	167
Lernende .....	VVO	163
Personal .....	PVO	1
<b>Bezug der Ferien</b> .....	VVO	81
<b>Bonus</b> s. Zulagen		
<b>Bürogeräte, private</b> .....	VVO	75
<b>BVG</b>		
Obligatorium .....	PG	6 a
<b>Case Management</b>		
Grundsatz .....	PG	39 a
Abbruch durch Mitarbeitende oder Arbeitgeber ...	VVO	100 b
Ausschlussgründe .....	VVO	100 a
Case Manager .....	PG	39 d
Dienstrechtliche vertrauensärztliche Untersuchung	VVO	146
Durchführung, Beginn und Ende .....	VVO	100 b
Fallakten, Personaldossier .....	VVO	22
Kürzung der Lohnfortzahlung .....	VVO	103
Teilnahme und Mitwirkung .....	PG	39 c
Voraussetzungen .....	PG	39 b
Vorgehen, Zuständigkeit .....	VVO	100 a
Ziele .....	PG	39 a
<b>Chancengleichheit</b> .....	PG	5
<b>Controlling</b> s. Personalcontrolling		
<b>Datenschutz und Datenbearbeitung</b>		
Grundsätze .....	PG	34
Benützung technischer Einrichtungen .....	VVO	31
Dezentrale Personalmanagementsysteme, Grundsatz .....	PG	36

## Stichwortregister

Dezentrale Personalmanagementsysteme .....	VVO	29
Elektronisch geführtes Personaldossier (Abs. 1) ...	VVO	21
Meldepflichten der Angestellten .....	VVO	30
<b>Personaldossier</b> .....	VVO	21
– Archivierungs- und Anbietepflicht .....	VVO	25
– Aufbewahrung .....	VVO	23
– Bewerbungsunterlagen .....	VVO	11 a
– Einsichtsrecht .....	VVO	27
– Führung und Zuständigkeit .....	VVO	21
– Gliederung und Inhalt .....	VVO	22
– Interner Stellenwechsel .....	VVO	26
– Überprüfung und Aussonderung .....	VVO	24
Personalmanagement- und Lohnadministrations- system .....	PG	35
Referenzauskünfte .....	VVO	11 a
Zentrales Personalmanagement- und Lohnadminis- trationssystem .....	VVO	28
Zugriffsrechte .....	VVO	21
<b>Dienstaltersgeschenk</b>		
Anspruch .....	PVO	28
Auszahlung .....	VVO	49
Bemessung .....	VVO	45
Berechnung der Dienstjahre .....	VVO	167
s. auch fiktives Eintrittsdatum		
Bezug als Urlaub .....	VVO	48
Nächstfälliges .....	PVO	28
Teilbetrag .....	VVO	47
Teilzeitanstellung .....	VVO	46
Unterschiedlicher Beschäftigungsgrad, Sonderfälle .	VVO	46
<b>Dienstaussetzungen</b>		
Meldepflicht. ....	VVO	100
Pflicht zur Einreichung eines Arztzeugnisses .....	VVO	100
Wiederholte .....	VVO	101
<b>Dienstjahre</b>		
Berechnung .....	PG	13
Fiktives Eintrittsdatum .....	VVO	14
Zu berücksichtigende Arbeitsverhältnisse .....	VVO	167
<b>Dienstkleider</b> .....	VVO	42
<b>Dienstliche Auslagen</b> s. Spesen		
<b>Diensträume</b> , private .....	VVO	43
<b>Dienstreisen</b>		
Abrechnung .....	VVO	73
Anspruch auf Ersatz der dienstlichen Auslagen ...	VVO	64

Auslandreisen .....	VVO	72
Bewilligung .....	VVO	72
Nebenauslagen .....	VVO	71
Pflicht zur Benützung öffentlicher Verkehrsmittel .	VVO	68
Sachschäden auf .....	VVO	77
Verwendung von Privatfahrzeugen .....	VVO	68
<b>Dienstverhältnis</b> s. Arbeitsverhältnis		
<b>Dienstwohnung</b>		
Abzüge .....	VVO	39
Übergangslösung .....	VVO	39
Zuweisung .....	PG	45
<b>Diskriminierung</b> .....	PG	21
<b>Eignungsabklärungen</b> .....	VVO	11 a
<b>Einmalzulagen</b> s. Zulagen		
<b>Einreihung der Stellen</b>		
Grundsatz .....	PVO	10
Einreihungsklasse .....	PVO	10
Einreihungsplan .....	PVO	8
Klassenrahmen .....	VVO	33
Neugeschaffene Stellen .....	PVO	10
Stellenbewertung, Zweifelsfälle .....	PVO	10
Umschreibungen der Richtpositionen .....	PVO	9
Vereinfachte Funktionsanalyse .....	PVO	8
Verfahren .....	PVO	8
Zuständigkeit .....	PVO	10
<b>Einreihungsplan</b> s. Anhang 1 zur VVO		
<b>Einstellung im Amt</b> , vorsorgliche .....	PG	29
<b>Eintritt</b> , Zeitpunkt .....	VVO	41
<b>Einvernehmen</b> der Direktion		
Festlegen von Stundenzahlung bei Kommissions- arbeit .....	VVO	55
<b>Einvernehmen der Finanzdirektion</b>		
Anrechnung von Renten .....	VVO	105
Entlöhnung von Auditorinnen und Auditoren .....	VVO	162
Festsetzung der Löhne der Lernenden .....	VVO	163
<b>Einvernehmen des Personalamts</b>		
Abfindungen .....	VVO	17
Besondere Regelungen der Überzeit .....	VVO	134
Besondere Verhältnisse bei Schwangerschaft und Mutterschaft .....	VVO	97
Dienstaltersgeschenke in besonderen Fällen .....	VVO	46

<b>Festlegung pauschaler Vergütungen für</b>		
Nacht-, Sonntags-, Schicht- und Piktettdienst .....	VVO	134
Festlegung von separaten Beurteilungssystemen und -verfahren .....	VVO	137
Gewährung von Zulagen .....	VVO	12
Härtefälle bei Kündigung wegen Restrukturierung	VVO	16 f
Kürzung der Lohnfortzahlung .....	VVO	103
Personalgeschäfte des Regierungsrates .....	VVO	149
Schulungsmassnahmen betr. Beurteilungssysteme..	VVO	137
Sonderfälle betr. 13. Monatslohn .....	VVO	53
Sonderfälle betr. Ersatz der dienstlichen Auslagen..	VVO	74
Weitergehende Leistungen für Hinterbliebene in Sonderfällen .....	VVO	111
Zweifelsfälle bei Familienzulagen .....	VVO	63
<b>E-Mail</b> s. Internet und E-Mail		
<b>Entlassung</b>		
Altershalber .....	PG	24 b
Auf eigenes Gesuch .....	PG	25
Härtefälle .....	VVO	16 f
Invaliditätshalber, Grundsatz .....	PG	24
Invaliditätshalber .....	VVO	19
Zuständigkeit .....	VVO	12
s. auch Kündigung, Pensionierung, Sperrfristen		
<b>Entschädigung</b>		
Bei missbräuchlicher Kündigung .....	PG	18
Für auswärtige Verpflegung .....	VVO	69
Für die Benützung privater Fahrzeuge .....	VVO	68
Für selbstgestellte Bürogeräte und Telefone .....	VVO	75
Für selbstgestellte Diensträume .....	VVO	43
Für selbstgestelltes Werkzeug .....	VVO	156
s. auch Spesen		
<b>Entstehung des Arbeitsverhältnisses</b> .....	PG	12
<b>Erfindungen</b> .....	VVO	147
<b>Erhaltung vorzüglicher Angestellter</b> .....	PVO	27
<b>Erledigung unaufschiebbarer Angelegenheiten</b> .....	VVO	86
<b>Erreichen der Altersgrenze</b> .....	PG	24 c
<b>Ersatz von Barauslagen</b> s. Spesen		
<b>Erwerbsersatz</b> .....	VVO	115
<b>Externe Weiterbildungsveranstaltungen</b> .....	VVO	94

**Fahrauslagen** s. Spesen**Familienzulagen**

Grundsatz .....	PG	41
Anspruch bei Krankheit und Unfall .....	VVO	58
Massgebendes Recht .....	PVO	43
Zuständigkeit, Zweifelsfälle .....	VVO	63

**Feiertage**

Arbeitsschluss vor Feiertagen .....	VVO	117
Zusätzliche Ruhetage .....	VVO	117

**Ferien**

Abgeltung des Ferienanspruchs .....	VVO	83
Angestellte im Stundenlohn .....	VVO	80
Anspruch, Höhe .....	VVO	79
Anspruch im Austrittsjahr .....	VVO	79 a
Anspruch im Eintrittsjahr .....	VVO	79 a
Bezug, Zeitpunkt .....	VVO	81
Kürzung .....	VVO	79 a
Mehrzeitkompensation vor Ferienbezug .....	VVO	124
Nachgewährung Ruhetage, Krankheits- und Unfalltage .....	VVO	82
Übertrag, Vorbezug .....	VVO	81

**Feuerwehr**

VVO 89

**Fiktives Eintrittsdatum**

VVO 14

s. auch Dienstjahre

**Flexible Arbeitszeit**

VVO 116

**Freistellung**

VVO 15

**Frist zur Verbesserung**

Bei Kündigung

– Grundsatz und Dauer .....

PG 19

– Verzicht .....

PG 19

Bei Rückstufung .....

PVO 19

**Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

PG 22

s. auch Kündigung

**Funktionsanalyse, vereinfachte**

PVO 8

**Funktionsbereiche**

VVO 32

**Funktionszulage** s. Zulagen

**Geburt, Urlaub des anderen Elternteils**

Bezahlt .....

VVO 96 a

Unbezahlt .....

VVO 96 a

Verlängerung bei Spitalaufenthalt des Neugeborenen..

VVO 96 b

Verlängerung bei Tod der Mutter .....

VVO 96 b

164

## Stichwortregister

<b>Geltungsbereich</b>		
Personalgesetz .....	PG	1
Personalverordnung .....	PVO	1
Vollzugsverordnung .....	VVO	1
<b>Gerichte</b>		
Anwendbarkeit Personalrecht .....	PVO	2
Begriff .....	VVO	1
<b>Gesamtarbeitsverträge</b> .....	PG	6
<b>Geschenkannahmeverbot</b> s. Annahme von Geschenken		
<b>Gesundheitskontrolle</b> .....	VVO	107
<b>Gewinnung vorzüglicher Angestellter</b> .....	PVO	27
<b>Gleichstellungsgesetz</b> .....	PG	21
<b>Gutachten</b> s. vertrauensärztliche Untersuchung		
<b>Hausdienst</b> .....	VVO	159
<b>Höchstarbeitszeit</b> .....	VVO	120
<b>Hochzeit, Urlaub</b> .....	VVO	85
<b>Hoheitliche Funktionen</b>		
Bezeichnung durch den Regierungsrat .....	PG	11
Schweizer Bürgerrecht als Voraussetzung .....	PVO	3
<b>Individuelle Lohnerhöhung</b> s. Lohn		
<b>Informationsrecht des Personals</b> .....	PG	48
<b>Inkrafttreten</b>		
PG .....	PG	59
PVO .....	PVO	53
VOI .....	VOI	16
VVO .....	VVO	169
<b>Inspektionen</b> .....	PVO	11
<b>Internet und E-Mail</b>		
Abmahnung .....	VOI	11
Administrativuntersuchung .....	VOI	14
Berichte, anonym .....	VOI	9
<b>Berichte, personenbezogen</b>		
– Anordnung, Dauer .....	VOI	12
– Inhalt .....	VOI	13
Betreiberstellen .....	VOI	7
Geltungsbereich .....	VOI	1
Inhaltliche Nutzungseinschränkungen .....	VOI	2

Inkrafttreten .....	VOI	16
Kettenbriefe .....	VOI	3
Missbrauch .....	VOI	10
<b>Nutzung</b>		
– Einschränkung .....	VOI	2
– Privat .....	VOI	4
– Weitere Einschränkungen durch die Direktion ...	VOI	5
Schriftliche Erklärung .....	VOI	6
Technische Nutzungseinschränkungen .....	VOI	3
Vernichtung der Unterlagen .....	VOI	15
Zentralstelle, Kompetenzen der .....	VOI	8
<b>Invalidität</b>		
Anrechnung Taggelder an Lohnfortzahlung .....	VVO	104
Anrechnung Rente an Lohnfortzahlung .....	VVO	105
Verfahren zur Festlegung und Folgen .....	VVO	19
s. auch Entlassung		
<b>Jahreslohn</b> .....	PVO	12
<b>J + S, ausserschulische Jugendarbeit</b> .....	VVO	89
Definition .....	OR	329e
Bezahlter Urlaub .....	VVO	89
<b>Kader</b>		
Definition .....	PVO	6
Kündigungsfrist .....	PG	17
Überzeitregelung .....	VVO	128
<b>Kettenbriefe</b> s. Internet und E-Mail		
<b>Kilometerentschädigung</b> .....	VVO	68
<b>Kinderzulage</b> s. Familienzulagen		
<b>Klassenrahmen</b> im Stellenplan .....	VVO	33
<b>Kommissionen</b> , Taggelder und Entschädigungen .....	PVO	41
<b>Kompensation</b>		
Eines positiven Arbeitszeitsaldos .....	VVO	124
Von Überzeit .....	VVO	125
<b>Kostensatz</b> , für Rechtsschutz von Angestellten .....	VVO	20
<b>Krankheit</b>		
Abtretung von Ansprüchen gegenüber Dritten .....	VVO	106
Anrechnung von Renten an Lohnfortzahlung .....	VVO	105
Anrechnung von Taggeldern an Lohnfortzahlung ..	VVO	104
Berufskrankheit .....	VVO	108
Entlassung invaliditätshalber .....	VVO	19
Ferienkürzung .....	VVO	79a



Stichwortregister

Leistungen des Kantons bei Invalidität und Tod . . .	VVO	109
Lohnfortzahlung, Haftpflichtansprüche . . . . .	VVO	108
Meldepflicht, Einreichung von Arztzeugnissen . . .	VVO	100
Verlängerung der Probezeit . . . . .	PG	14
Während der Ferien . . . . .	VVO	82
s. auch Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung		
<b>Krankheit in der Familie, Urlaub . . . . .</b>	VVO	85
<b>Kündigung</b>		
Abfindung . . . . .	PG	26
Beendigungsgründe . . . . .	PG	16
Diskriminierung aufgrund des Geschlechts . . . . .	PG	21
Entschädigung, Grundsatz . . . . .	PG	18
Form . . . . .	PG	18
Freistellung . . . . .	VVO	15
Fristen und Termine . . . . .	PG	17
s. auch Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen		
<b>Fristlos</b>		
– Grundsatz, Form, Zuständigkeit . . . . .	PG	22
– Tatbestand . . . . .	OR	337
– Gerechtfertigt, Schadenersatz . . . . .	OR	337 b
– Ungerechtfertigt, Ansprüche auf Ersatz . . . . .	OR	337 c
<b>Massenentlassungen</b>		
– Begriff und Voraussetzungen . . . . .	OR	335 d
– Geltungsbereich . . . . .	OR	335 e
– Konsultation und Auskunftspflicht . . . . .	OR	335 f
– Sozialplan und Verfahren . . . . .	VVO	16 d
– Verfahren und Anzeigepflicht . . . . .	OR	335 g
<b>Missbräuchliche</b>		
– Tatbestand . . . . .	OR	336
– Entschädigung . . . . .	OR	336 a
Sachlich zureichender Grund . . . . .	VVO	16
<b>Ungenügende Leistung oder Verhalten</b>		
– Grundsatz, Verfahren . . . . .	PG	19
– Mahnung, Frist zur Verbesserung . . . . .	PG	19
– Wiederholte ungenügende Leistung oder Verhalten . . . . .	VVO	18
Voraussetzung, Grundsatz . . . . .	PG	18
<b>Zur Unzeit . . . . .</b>	PG	20
– Durch den Arbeitgeber . . . . .	OR	336 c
– Durch den Arbeitnehmer . . . . .	OR	336 d
Zuständigkeit . . . . .	VVO	12
s. auch Entlassung, Pensionierung, Sperrfristen, Stellenabbau		

**Kündigungsschutz**

Anspruch auf Entschädigung bei missbräuchlicher oder sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung . . . .	PG	18
Begründungsanspruch . . . . .	PG	18
Bei Angehörigkeit zu einem Arbeitnehmerverband	OR	336
Bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts . . . .	PG	21
Definition missbräuchliche Kündigung . . . . .	OR	336
Im Rahmen einer Massentlassung . . . . .	OR	336
Kündigung zur Unzeit . . . . .	PG	20
s. auch Sperrfristen		

<b>Lehrkräfte an Seminarien, Mittel- und Berufsschulen .</b>	PG	2
--	----	---

**Lernende**

Anstellung . . . . .	PVO	5
Anstellungsbedingungen . . . . .	VVO	163
Ausbildung . . . . .	VVO	150

**Zwingende Bestimmungen des Obligationenrechts**

– Besondere Pflichten des Arbeitgebers . . . . .	OR	345 a
– Vorzeitige Auflösung (Probezeit, fristlos). . . . .	OR	346
– Lehrzeugnis . . . . .	OR	346 a

**Leistungsbeurteilung s. Mitarbeiterbeurteilung**

<b>Leistungsklassen . . . . .</b>	PVO	14
-----------------------------------	-----	----

<b>Leiterinnen und Leiter HR der Direktionen . . . . .</b>	VVO	152
--	-----	-----

<b>Leumundsbericht . . . . .</b>	VVO	11 a
----------------------------------	-----	------

**Lohn****Auszahlung**

– Grundsatz . . . . .	PVO	12
– 13. Monatslohn . . . . .	VVO	50
– Zeitpunkt, Vorschüsse . . . . .	VVO	40
Eintritt oder Austritt während des Monats . . . . .	VVO	41

**Individuelle Lohnerhöhung**

– Begrenzung durch Kredite und Quoten . . . . .	PVO	21
– Einreihungsklasse . . . . .	PVO	17
– Förderung der Gleichstellung . . . . .	PVO	19 a
– Leistungsklasse . . . . .	PVO	18
– Mitarbeiterbeurteilung . . . . .	PVO	20
– Quote . . . . .	PVO	21
– Termin . . . . .	VVO	37
– Überführung in die Leistungsklasse . . . . .	VVO	38
– Zuständigkeit . . . . .	VVO	12
Lohnentwicklung, durchschnittliche . . . . .	PVO	16
Regelung, Änderung . . . . .	PG	40

## Stichwortregister

Teilzeitbeschäftigte .....	VVO	34
Verbot der Abtretung und Verpfändung .....	PVO	24
Vergütung für gesamte Tätigkeit .....	PVO	11
<b>Lohncontrolling</b> s. Personalcontrolling		
<b>Lohnfortzahlung</b>		
Anrechnung von Renten .....	VVO	105
Anrechnung von Taggeldern IV und MV .....	VVO	104
Anrechnung von Taggeldern UVG (Abs. 5) .....	VVO	99
Ausserordentlich (Abs. 4) .....	VVO	99
Kürzung .....	VVO	103
Ordentlich (Abs. 2 und 3) .....	VVO	99
Wiederholte Dienstaussetzungen, Teilarbeitsfähigkeit .....	VVO	101
<b>Lohnklassen und Stufen</b>		
Grundsatz .....	PVO	13
Massgebende .....	VVO	35
<b>Lohnnachgenuss im Todesfall</b> .....	VVO	111
<b>Lunch-Checks</b> .....	VVO	69
<b>Mahnung</b>		
Bei Kündigung .....	PG	19
Bei Rückstufung .....	PVO	19
s. Frist zur Verbesserung		
<b>Massenentlassung</b>		
Begriff und Voraussetzungen .....	OR	335 d
Geltungsbereich .....	OR	335 e
Konsultation und Auskunftspflicht .....	OR	335 f
Sozialplan und Verfahren .....	VVO	16 d
Verfahren und Anzeigepflicht .....	OR	335 g
s. auch Kündigung		
<b>Massgebender Lohn</b> .....	VVO	78
<b>Maximum der Lohnklasse</b> .....	PVO	13
<b>Mietwohnung</b> .....	VVO	39
<b>Militärdienst</b>		
Erwerbsersatz .....	VVO	115
<b>Freiwilliger</b> .....	VVO	113
– Urlaub .....	VVO	87
Meldepflicht, Dienstverschiebung .....	VVO	114
<b>Obligatorischer</b> .....	VVO	112
– Kündigungsschutz .....	OR	336
<b>Missbrauch</b> von Internet und E-Mail		
s. Internet und E-Mail		

<b>Missbräuchliche Kündigung, s. Kündigung</b>		
<b>Mitarbeit</b> von Familienangehörigen oder Drittpersonen .....	PVO	23
<b>Mitarbeiterbeurteilung</b>		
Anspruch .....	PG	46
Beurteilungskadenz .....	VVO	136
Beurteilungssysteme und -verfahren .....	VVO	137
Verfahrensbestimmungen .....	VVO	138
Verweis .....	PG	30
<b>Mitsprache</b>		
Austausch mit dem Personal .....	PVO	51 a
Gewährung von Arbeitszeit .....	PVO	52
Grundsatz .....	PG	47
Personalausschuss .....	PVO	46
Personalverbände .....	PVO	45
Ständige Verhandlungspartner, Anerkennung .....	VVO	147 a
Zutritt ausserhalb der engeren Zentralverwaltung ..	PVO	147 e
Zutritt zur engeren Zentralverwaltung .....	PVO	147 d
<b>Mitwirkungsrechte, besondere Informations- und. ....</b>	PVO	51
<b>Monate, Begriff</b> .....	VVO	165
<b>Monatsabrechnung</b> .....	VVO	129
<b>Monatslohn, 13.</b>		
Anspruch .....	PVO	12
Auszahlung .....	VVO	50
Berücksichtigung für die Berechnung .....	VVO	51
Keine Berücksichtigung für die Berechnung .....	VVO	52
Sonderfälle .....	VVO	53
<b>Mutterschaftsurlaub</b>		
Anspruch, bezahlter Urlaub (Abs. 1) .....	VVO	96
Befristete Arbeitsverhältnisse .....	VVO	97
Kündigungsschutz .....	PG	20
Reduktion des Beschäftigungsgrads (Abs. 3) .....	VVO	96
Unbezahlter Urlaub (Abs. 4) .....	VVO	96
Verlängerung bei Spitalaufenthalt des Neugeborenen (Abs. 2) .....	VVO	96
Verlängerung bei Tod des anderen Elternteils (Abs. 5)	VVO	96
Zuständigkeit zur Regelung .....	PG	43
s. auch Schwangerschaft und Niederkunft		
<b>Nachtdienst</b>		
Besondere Verhältnisse .....	VVO	134
Vergütung .....	VVO	132

## Stichwortregister

Zeitgutschrift .....	VVO	132
<b>Naturalgeschenk</b> .....	VVO	44
<b>Naturalien</b> s. Zulagen		
<b>Naturalleistungen</b>		
Anrechnung von Verpflegung und Wohnung .....	PVO	22
Lohnabzüge .....	VVO	39
<b>Nebenamtliche Behörden</b> s. Behörden im Nebenamt		
<b>Nebenbeschäftigung</b>		
Grundsatz .....	PG	53
Bewilligung und Auflagen .....	VVO	144
<b>Nebeneinkünfte</b>		
s. Nebenbeschäftigung, öffentliches Amt		
<b>Neujahr, Schliessung der Verwaltung</b>		
zwischen Weihnacht und Neujahr .....	VVO	116
<b>Nichtberufsunfall</b> s. Unfall		
<b>Nichtwiederwahl</b> .....	PG	15
<b>Niederkunft</b> s. Schwangerschaft und Niederkunft		
<b>Niederlassungsfreiheit</b> .....	PG	45
<b>Nutzung</b> von Internet und E-Mail		
s. Internet und E-Mail		
<b>Oberärzte</b>		
Arbeitszeit, Präsenzzeit .....	VVO	153
Versicherungen .....	VVO	154
<b>Öffentliches Amt</b>		
Grundsatz .....	PG	54
Abgabepflicht, Ausgleich von Arbeitszeit .....	VVO	145
Auflagen, Amtszwang .....	PG	54
Bewilligungspflicht .....	VVO	145
Zuständigkeit .....	VVO	145
<b>Parkplätze</b> .....	VVO	76
<b>Pausen</b> .....	VVO	119
<b>Pensionierung</b>		
<b>Altersrücktritt</b>		
– Abfindung, kein Anspruch .....	PG	26
– Dienstaltersgeschenk, anteilmässiger Anspruch ..	PVO	28
– Form, Frist .....	PG	24 a
– Rücktritt in zwei Schritten .....	VVO	19 a

<b>Entlassung altershalber</b>		
– Abfindung, Anspruch .....	PG	26
– Form, Frist .....	PG	24b
– Voraussetzungen .....	PG	24b
Erreichen der Altersgrenze .....	PG	24c
Wiederanstellung nach Erreichen der Altersgrenze ..	VVO	160a
<b>Personalamt</b>		
Allgemeines .....	VVO	149
Anlaufstelle bei sexueller Belästigung .....	VVO	135
Aufgaben im Einzelnen .....	VVO	150
Aufsicht über die Stellenpläne .....	VVO	8
Mithilfe bei der Stellenbewertung .....	PVO	10
Stellung und Auftrag .....	PG	56
Zuordnung der Funktionen .....	VVO	32
s. auch Einvernehmen des Personalamts		
<b>Personalausschüsse</b>		
Grundsatz .....	PG	48
Amtsdauer .....	PVO	48
Aufgaben/Befugnisse .....	PVO	47
Besondere Rechte .....	PVO	51
Einsetzung .....	PVO	46
Gewährung von Arbeitszeit für Mitsprache und Mitwirkung .....	PVO	52
Recht auf Vernehmlassung .....	PVO	47
Sitzungen .....	PVO	49
Verbot der Benachteiligung von Mitgliedern .....	PVO	52
<b>Personalcontrolling</b>		
Gleichstellungscontrolling .....	VVO	151
Lohncontrolling .....	PVO	19a
Lohncontrolling .....	PVO	19a
<b>Personaldossier</b> s. Datenschutz und Datenbearbeitung		
<b>Personalpolitik</b>		
Grundsätze und Instrumente .....	PG	5
Planung und Steuerung .....	VVO	151
<b>Personalverbände</b>		
Grundsatz .....	PG	47
Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen .....	PG	6
Anhörung, Vernehmlassung .....	PVO	45
Bereitstellung von Informationsmaterial .....	PVO	51a
Gewährung von Arbeitszeit für Mitsprache und Mitwirkung .....	PVO	52
Recht zur Mitsprache .....	PG	47

## Stichwortregister

Ständige Verhandlungspartner .....	PVO	45
Urlaub .....	VVO	88
Verbot der Benachteiligung von Mitgliedern .....	PVO	52
<b>Personendaten</b> s. Datenschutz und Datenbearbeitung		
<b>Persönliche Mitarbeiter</b> des Regierungsrates .....	PVO	5
<b>Pflegeverhältnis, im Hinblick auf Adoption</b> .....	VVO	98
<b>Pikettdienst</b>		
Grundsatz .....	VVO	133
Besondere Verhältnisse .....	VVO	134
Gesundheitsdirektion .....	VVO	134
<b>Praktikantinnen und Praktikanten</b> .....	VVO	162
<b>Private Abwesenheiten</b> .....	VVO	123
<b>Private Fahrzeuge</b> s. Spesen		
<b>Private Nutzung von Internet und E-Mail</b> s. Internet und E-Mail		
<b>Private Nutzung von Telekommunikationsmitteln</b> s. Spesen		
<b>Probezeit</b> .....	PG	14
<b>Projektzeiterfassung</b> .....	VVO	129
<b>Provisionen</b> .....	PVO	11
<b>Rechtliches Gehör</b>		
Vor Aussprache eines Verweises .....	PG	30
Vor Erlass belastender Verfügungen .....	PG	31
<b>Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses</b> .....	PG	7
<b>Rechtspflege</b> .....	VVO	10
<b>Rechtsschutz</b>		
Anhörungsrecht .....	PG	31
Kostensatz .....	VVO	20
Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen .....	PG	32
Weiterzug personalrechtlicher Entscheidungen ...	PG	33
<b>Referenzauskünfte</b> .....	VVO	11 a
<b>Regelarbeitszeit</b> .....	VVO	118
<b>Rente</b>		
Anrechnung auf den Lohn .....	VVO	105
s. auch Invalidität		
<b>Restrukturierungen</b> s. Stellenabbau		
<b>Richterinnen und Richter im Nebenamt</b> s. Behörden im Nebenamt		

<b>Richtpositionumschreibungen</b>		
Grundsatz .....	VVO	9
Festlegung .....	VVO	32
<b>Rotkreuz-Dienst</b> .....	VVO	113
<b>Rückstufung</b>		
Termine .....	VVO	37
Verfahren und Voraussetzungen .....	PVO	19
<b>Rücktritt altershalber s. Pensionierung</b>		
<b>Ruhetage</b> .....	VVO	117
<b>Sachschäden</b>		
Erhöhtes Berufsrisiko .....	VVO	77
Privatfahrzeuge .....	VVO	68
<b>Samariterkurse</b> .....	VVO	89
<b>Samstagsdienst</b> .....	VVO	132
<b>Sanitätsdienst, betrieblich</b> .....	VVO	89
<b>Schichtdienst</b>		
Besondere Verhältnisse .....	VVO	134
Vergütung .....	VVO	132
<b>Schriftliche Erklärung der Mitarbeitenden</b> s. Internet und E-Mail		
<b>Schutz der Persönlichkeit</b> .....	PG	39
<b>Schutzdienst</b>		
Freiwillig .....	VVO	113
Meldepflicht, Dienstverschiebung .....	VVO	114
Obligatorisch .....	VVO	112
Urlaub .....	VVO	87
s. auch Militärdienst, Zivilschutz		
<b>Schwangerschaft und Niederkunft</b>		
Grundsatz .....	PG	43
Kündigungsschutz .....	PG	20
s. auch Mutterschaftsurlaub, Kündigungsschutz		
<b>Schweizer Bürgerrecht</b> .....	PVO	3
<b>Sexuelle Belästigung</b> .....	VVO	135
<b>Sicherheitsüberprüfung</b> .....	VVO	11 a
<b>Sitzungsgelder, Anpassung an die Teuerung</b> .....	VVO	57
<b>Sollzeit</b> .....	VVO	118
<b>Sonntagsdienst</b>		
Besondere Verhältnisse .....	VVO	134
Vergütung .....	VVO	132



Stichwortregister

<b>Sozialplan</b> .....	PG	27
Vorgehen .....	VVO	16 d
<b>Sozialstellenplan, Sozialstellenpool</b> .....	VVO	9
Prüfung bei Entlassung invaliditätshalber .....	VVO	19
<b>Sperrfristen</b> .....	PG	20
<b>Bei Kündigungen durch den Arbeitgeber</b>		
– Bei Krankheit oder Unfall .....	OR	336 c
– Nichtigkeit der Kündigung .....	OR	336 c
– Während bewilligter Hilfsaktion .....	OR	336 c
– Während der Schwangerschaft .....	OR	336 c
– Während des Anspruchs auf Betreuungsurlaub ..	OR	336 c
– Während des verlängerten Mutterschaftsurlaubs .	OR	336 c
– Während Militär-, Schutz- oder Zivildienst .....	OR	336 c
<b>Bei Kündigungen durch Arbeitnehmende</b>		
– Während Militär-, Schutz- oder Zivildienst .....	OR	336 d
<b>Sperrung von Internetseiten</b> .....	VOI	8
<b>Spesen</b>		
Grundsatz, Begriff .....	VVO	64
Abrechnung .....	VVO	73
Auslandreisen, Bewilligung .....	VVO	72
Ersatz der Fahrauslagen für Mitglieder nebenamtlicher Behörden .....	PVO	40
<b>Fahrtkosten bei Dienstreisen</b>		
– Flugzeuge .....	VVO	67
– Öffentliche Verkehrsmittel .....	VVO	66
– Private Fahrzeuge .....	VVO	68
Pauschalen .....	VVO	65
Periodische Anpassung an die Teuerung .....	VVO	57
Private Nutzung von Telekommunikationsmitteln .	VVO	75
Sonderfälle .....	VVO	74
Übernachungskosten .....	VVO	70
Vergütung nach Ereignis und gegen Beleg .....	VVO	65
Verpflegungskosten, Einladungen .....	VVO	69
<b>Weitere Auslagen</b>		
– Nebenauslagen .....	VVO	71
– Repräsentationskosten .....	VVO	69
<b>Stellenabbau</b> .....	PG	27
Begleitangebote .....	VVO	16 e
Geltungsbereich .....	VVO	16 a
Härtefälle .....	VVO	16 f
Höhe der Abfindung .....	VVO	16 g

Information .....	VVO	16 c
Sozialplan .....	VVO	16 d
Vorgehen .....	VVO	16 b
<b>Stellenbeschreibungen</b> .....	VVO	2
Überprüfung .....	VVO	2
<b>Stellenplan</b>		
Grundsatz .....	PG	8
Aufsicht .....	VVO	8
Bearbeitung .....	VVO	6
Festsetzung .....	VVO	4
Inhalt .....	VVO	3
Rechtspflege .....	VVO	10
Ständige Funktionszulage .....	PVO	26
Verfahren .....	VVO	7
Verschiebung der Stellen .....	VVO	5
Vorgabe einer Gesamtpunktzahl .....	VVO	5
Überprüfung .....	VVO	3
<b>Stellenpool</b> s. Sozialstellenplan		
<b>Stellensuche in gekündigter Stellung, Urlaub</b> .....	VVO	86
<b>Stellvertretung</b>		
Grundsatz .....	VVO	141
Zulage für ausserordentliche .....	PVO	25
<b>Stundenlohn, Ferienanspruch</b> .....	VVO	80
<b>Tage, Begriff</b> .....	VVO	165
<b>Tagesrahmen</b> .....	VVO	118
<b>Taggelder</b>		
Anrechnung auf den Lohn .....	VVO	104
s. auch Behörden im Nebenamt		
<b>Teilarbeitsfähigkeit</b> s. Lohnfortzahlung		
<b>Teilbetrag</b> des nächstfälligen Dienstaltersgeschenks ..	VVO	47
<b>Teilzeitangestellte</b> .....	VVO	34
<b>Telefon, private Nutzung</b> .....	VVO	75
<b>Temporärpersonal</b> s. Aushilfen		
<b>Teuerungszulage</b>		
Grundsatz und Vollzug .....	PVO	42
Besondere Anwendungsfälle .....	VVO	56
Periodische Anpassung .....	VVO	57
Zuständigkeit .....	PG	41

**Tod**

Auszahlung nicht bezogener Ferien .....	VVO	83
Ausbeugung des Arbeitsverhältnisses .....	PG	16
Keine anteilmässige Ausrichtung des nächstfälligen Dienstaltersgeschenks .....	PVO	28
Leistungen des Kantons .....	VVO	111
Übergangslösung betreffend Dienstwohnung .....	VVO	39
Urlaub .....	VVO	85
Versicherungsleistungen .....	VVO	109

<b>Übergangsbestimmungen des Personalgesetzes</b> .....	PG	57
---	----	----

**Überzeit**

Begriff .....	VVO	125
Besondere Regelungen .....	VVO	134
Kaderpersonal .....	VVO	128
Kompensation, Zeitausgleich .....	VVO	126
Vergütung .....	VVO	127
Verhältnis zu Pikettdienst .....	VVO	133
Verrechnung mit negativem Arbeitszeitsaldo .....	VVO	121
Zeitzuschlag bis Lohnklasse 16 .....	VVO	127

**Unbezahlter Urlaub** s. Urlaub

**Unfall**

Abtretung von Ansprüchen gegenüber Dritten .....	VVO	106
Anrechnung von Renten an Lohnfortzahlung .....	VVO	105
Anrechnung von Taggeldern an Lohnfortzahlung .....	VVO	104

**Berufsunfall**

– Leistungen bei Invalidität und Tod .....	VVO	109
– Leistungen bei nicht obligatorisch versicherten Personen .....	VVO	110
– Lohnfortzahlung, Haftpflichtansprüche .....	VVO	108
Meldepflicht, Einreichung von Arztzeugnissen .....	VVO	100
Verlängerung der Probezeit .....	PG	14
Während der Ferien .....	VVO	82
s. auch Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung		

<b>Unfall in der Familie, Urlaub</b> .....	VVO	85
--	-----	----

<b>Unfallversicherung</b> .....	VVO	102
---------------------------------	-----	-----

Regelung von Zusatzleistungen .....	VVO	102
-------------------------------------	-----	-----

<b>Uniform</b> .....	VVO	42
----------------------	-----	----

<b>Unterstützung</b> .....	VVO	141
----------------------------	-----	-----

<b>Urheberrechte an Computerprogrammen</b> .....	VVO	147
--	-----	-----

<b>Urlaub</b>		
Allgemeines .....	VVO	84
Regelung .....	PG	43
<b>Urlaub, bezahlt</b>		
– Familiäre Ereignisse .....	VVO	85
– Härtefälle und Zuständigkeit .....	VVO	91
– Humanitäre Einsätze .....	VVO	90
– Militär und Zivilschutz .....	VVO	87
– Mutterschaftsurlaub .....	VVO	96
– Personalverbände .....	VVO	88
– Persönliche Angelegenheiten .....	VVO	86
– Urlaub des anderen Elternteils .....	VVO	96 a
– Verschiedene Tätigkeiten .....	VVO	89
<b>Urlaub, unbezahlt</b>		
– Grundsatz .....	PG	43
– Anrechnung an Dienstjahre .....	PG	13
– Berechnung fiktives Eintrittsdatum .....	VVO	14
– Ferienkürzung .....	VVO	79 a
– Gewährung, Voraussetzung .....	VVO	92
– Zusätzlich zum Mutterschaftsurlaub .....	VVO	96
– Zusätzlich zum Urlaub des anderen Elternteils ...	VVO	96 a
– Zuständigkeit .....	VVO	92
<b>Vaterschaftsurlaub</b> s. Geburt, Urlaub		
<b>Verbände</b> s. Personalverbände		
<b>Verbandstätigkeit</b> , Berücksichtigung der .....	VVO	88
<b>Verbesserungsvorschläge</b> s. Vorschlagswesen		
<b>Verbot der Benachteiligung</b> .....	PVO	52
<b>Vereinfachte Funktionsanalyse</b> .....	PVO	8
<b>Vereinigte Personalverbände</b>		
Anspruch auf Urlaub .....	VVO	88
Recht auf Vernehmlassung .....	PVO	45
<b>Vereinsfreiheit</b> .....	PG	44
<b>Vergütung</b> für Nacht-, Sonntags-, Schicht- und Pikettdienst .....	VVO	132
<b>Verkehrsrat</b> , Entlohnung .....	PVO	32
<b>Verpflegung</b> , interne .....	VVO	39
Verpflegungskosten .....	VVO	69
<b>Versetzung</b> .....	PG	28

**Vertrauensärztliche Untersuchung**

Grundsatz .....	PG	55
Berufsinvalidität .....	PG	55
Case Management .....	VVO	146
Dienstrechtlich .....	VVO	146
Durchführungsstelle .....	PG	55
Entlassung invaliditätshalber .....	PG	24
Im Bewerbungsverfahren .....	PG	10
Verweigerung, Folgen .....	VVO	103
Vorsorgerechtlich .....	VVO	146
Zuständigkeit für Einleitung .....	VVO	146
<b>Vertretung</b> .....	VVO	141
<b>Verwaltungsrechtspflegegesetz</b> .....	PG	33
<b>Verweis</b> .....	PG	30
<b>Vollzug des Personalrechts</b>		
Einheitliche Anwendung .....	VVO	148
Zuständigkeit für Weisungen .....	VVO	148
<b>Vorladungen vor Gericht oder Behörde, Urlaub</b> ....	VVO	86
<b>Vorschlagswesen</b>		
Verbesserungsvorschläge .....	VVO	140
Zuständigkeit zur Regelung .....	PG	48
<b>Vorschüsse</b> .....	VVO	40
<b>Vorsorgliche Massnahme</b> .....	PG	29
<b>Wahl</b>		
Angestellte auf Amtsdauer .....	PG	25
Personalausschüsse .....	PVO	48
Verzicht auf Wiederwahl .....	PG	16
Wahl auf Amtsdauer .....	PG	15
<b>Wartefristen</b> .....	PVO	21
<b>Weihnacht, Schliessung der Verwaltung</b>		
zwischen Weihnacht und Neujahr .....	VVO	116
<b>Weisungen</b> .....	VVO	148
<b>Weiterbildung</b> s. Aus- und Weiterbildung		
<b>Weiterbildungsveranstaltungen, externe</b>		
Bewilligung .....	VVO	95
Rückerstattung der Kosten .....	VVO	94
<b>Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen</b> ..	PG	33
<b>Wiederanstellung nach Erreichen der Altersgrenze</b>		
s. Pensionierung		
<b>Wochen, Begriff</b> .....	VVO	165

<b>Wohnsitznahme</b> , Verpflichtung zur .....	PG	45
<b>Wohnungs- und Zimmerwechsel</b> , Urlaub .....	VVO	86
<b>Zentralstelle</b> für Internet und E-Mail s. Internet und E-Mail		
<b>Zeugnis</b> , Anspruch und Umfang .....	PG	46
<b>Zivilschutz</b> .....	VVO	87
s. auch Schutzdienst		
<b>Zulagen</b>		
Ausserordentliche Stellvertretung.....	PVO	25
Besondere Dienstleistungen.....	PVO	26
Besondere Leistungen.....	PVO	26
Einmalzulage .....	PVO	26
Funktionszulage .....	PVO	26
Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter .....	PVO	27
Termine.....	VVO	37
<b>Zuschlag</b>		
Stundenlohn, Ferien .....	VVO	80
Überzeit, Zeitausgleich und Vergütung .....	VVO	127







**Fragen und Hinweise, insbesondere zum Stichwortregister, richten Sie bitte per E-Mail an: [recht@pa.zh.ch](mailto:recht@pa.zh.ch)**

Bezugsquelle:

Kantonale Drucksachen- und Materialzentrale KDMZ  
Räffelstrasse 32  
8090 Zürich

Telefon 043 259 99 30  
E-Mail [publikationen@kdmz.zh.ch](mailto:publikationen@kdmz.zh.ch)

