

LS 177.11  
Personalverordnung (PVO)  
(Änderung vom ...)

Der Regierungsrat beschliesst:

Die Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 wird wie folgt geändert:

## II. Arbeitsverhältnis

### Abfindung

- § 7. <sup>1</sup> Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt und beträgt je nach den im Einzelfall massgebenden gesetzlichen Kriterien:
- bis zum 40. Altersjahr: einen bis sechs Monatslöhne,
  - vom 41. bis zum 50. Altersjahr: zwei bis 12 Monatslöhne,
  - ab dem 51. Altersjahr: drei bis 15 Monatslöhne.

<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.

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

## III. Rechte und Pflichten der Angestellten

### A. Lohn

#### Rückstufung

§ 19. <sup>1</sup> Angestellte in der Einreihungskategorie können um bis zwei Lohnstufen zurückversetzt werden, wenn sie mit «Ungenügend» qualifiziert werden.

### Abfindung

§ 7. <sup>1</sup> Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt. Es dürfen nicht mehr Monatslöhne gewährt werden als bis zur Erreichung der Altersgrenze gemäss § 24c Abs. 1 des Personalgesetzes.

Abs. 2 und 3 unverändert.

Abs. 4 wird aufgehoben.

#### Rückstufung

§ 19. <sup>1</sup> Bevor die Anstellungsbehörde eine Rückstufung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens vornimmt, erfolgt eine schriftliche Mahnung. Diese ist

Geltendes Recht

Antrag an den Regierungsrat vom [Datum]

verbunden mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten.

<sup>2</sup> Angestellte in der ersten Leistungsklasse können um eine bis vier Lohnstufen oder in die Einreihungsklasse zurückversetzt werden, wenn sie höchstens noch mit «Gütigend» qualifiziert werden.

<sup>2</sup> Angestellte in der Einreihungsklasse können um bis zu zwei Lohnstufen zurückversetzt werden. Angestellte in den Leistungsklassen können um bis zu vier Lohnstufen oder im entsprechenden Umfang in die jeweils vorhergehende Klasse zurückversetzt werden.

<sup>3</sup> Angestellte in der zweiten Leistungsklasse können um eine bis vier Lohnstufen oder in die erste Leistungsklasse zurückversetzt werden, wenn sie höchstens noch mit «Gut» qualifiziert werden.

<sup>3</sup> Eine zweite Rückstufung kann frühestens ein Jahr nach der ersten Rückstufung erfolgen.

<sup>4</sup> Eine Rückstufung gemäss Abs. 1–3 setzt zwei entsprechende Mitarbeiterbeurteilungen voraus. Bei der ersten Mitarbeiterbeurteilung ist eine Bewährungsfrist von drei bis sechs Monaten anzusetzen und die Rückstufung anzudrohen. Führt die zweite Mitarbeiterbeurteilung zu einem Rückstufungsantrag, ist die oder der Angestellte zur Stellungnahme einzuladen. Die Stellungnahme wird der entscheidenden Instanz mit den Akten vorgelegt.

Abs. 4 und 5 werden aufgehoben.

<sup>5</sup> Eine zweite Rückstufung kann frühestens ein Jahr nach der ersten Rückstufung erfolgen. Es ist eine Mitarbeiterbeurteilung durchzuführen und wiederum eine Bewährungsfrist nach Abs. 4 anzusetzen.

*Mitarbeiterbeurteilung*

*Mitarbeiterbeurteilung*

§ 20. <sup>1</sup> Individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen setzen eine Mitarbeiterbeurteilung mit den gemäss §§ 17–19 verlangten Qualifikationen voraus

§ 20. <sup>1</sup> Individuelle Lohnerhöhungen setzen eine Mitarbeiterbeurteilung mit den gemäss §§ 17–18 verlangten Qualifikationen voraus.

<sup>2</sup> Die Vollzugsverordnung regelt das Nähere.

Abs. 2 unverändert.

**D. Teuerungszulagen, Realloohnerhöhung, Familienzulagen**

**1. Teuerungszulagen**

*Grundsatz und Vollzug*

*Grundsatz und Vollzug*

§ 42. <sup>1</sup> Der Regierungsrat setzt jeweils gemäss dem Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise vom September die Teuerungszulage 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.

§ 42. <sup>1</sup> Der Regierungsrat setzt jeweils gemäss dem Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise vom August die Teuerungszulage 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.

Geltendes Recht

<sup>2</sup> Über die Teuerungszulage hinaus kann der Regierungsrat eine Realloohnerhöhung gewähren, wenn dies aufgrund der Lohnentwicklung bei Arbeitgeberinnen 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.

Antrag an den Regierungsrat vom [Datum]

Abs. 2 – 4 unverändert.

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom [Datum] (OS XX)

I. Die Änderung von § 7 gilt für Abfindungen, die nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Regelung fällig werden.

II. Auf die vor Inkrafttreten der Regelung eingeleiteten Rückstellungen bleiben die folgenden Bestimmungen in der vor Inkrafttreten der Regelung gültigen Fassung anwendbar: §§ 19, 20.

III. Im Jahr des Inkrafttretens wird der Teuerungsausgleich gemäss § 42 Abs. 1 zwischen September des Vorjahres bis Augustbeurteilt.

LS 177.111

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)  
(Änderung vom ...)

Der Regierungsrat beschliesst:

Die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 wird wie folgt geändert.

**II. Arbeitsverhältnis**

**C. Beendigung**

*Restrukturierung, Stellenabbau, unverschuldete Entlassung*  
*g. Höhe der Abfindung*

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

<sup>2</sup> Die Abfindung wird innerhalb des folgenden Rahmens anhand der persönlichen Verhältnisse festgesetzt:

Dienstalter Alter	5 – 8	9 – 13	14 – 18	19 – 23	24 – 28	ab 29
35 – 39	1 – 4	2 – 5	2 – 6			
40 – 44	4 – 8	5 – 8	5 – 9	5 – 9	6 – 10	
45 – 49	5 – 8	5 – 9	6 – 10	6 – 11	7 – 11	
50 – 59	6 – 10	7 – 11	8 – 12	8 – 13	9 – 14	9 – 15
Ab 60	7 – 11	8 – 12	8 – 13	9 – 13	10 – 14	10 – 15

<sup>3</sup> Berücksichtigt werden im Rahmen der persönlichen Verhältnisse insbesondere Unterstützungspflichten der Angestellten, ihre Arbeitsmarktchancen, ihre finanziellen Verhältnisse und die Umstände des Stellenverlusts.

*h. Verfahren; Kürzung*

§ 17. <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.

<sup>2</sup> Die Abfindung wird als Einmalzahlung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt, sofern nicht an Stelle einer Abfindung eine Verlängerung des Anstellungsverhältnisses vereinbart wurde.

*g. Höhe der Abfindung*

§ 16 g. Abs. 1 unverändert.

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

Dienstalter Alter	5 – 19	ab 20
35 – 50	1 – 6	2 – 7
ab 51	3 – 8	4 – 9

<sup>3</sup> Im Rahmen nach Abs. 2 werden die persönlichen Verhältnisse, die Arbeitsmarktchancen und die Umstände des Stellenverlusts berücksichtigt.

*h. Verfahren; Kürzung*

§ 17. Abs. 1 unverändert.

<sup>2</sup> Eine Abfindung in Form der Einmalzahlung wird mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt. Eine Anstellungsverlängerung anstelle der Einmalzahlung kann nur vor Beendigung des Anstellungsverhältnisses vereinbart werden.

Geltendes Recht	Antrag an den Regierungsrat vom [Datum]
<p>3 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.</p>	<p>Abs. 3 unverändert.</p>
<p>4 In den übrigen Fällen wird die Abfindung um die Hälfte des während der Abfindungsdauer erzielten Erwerbseinkommens gekürzt.</p>	<p>4 Wird keine zumutbare neue Anstellung angeboten oder vermittelt, wird die Abfindung um die Hälfte des während der Abfindungsdauer erzielten Erwerbseinkommens gekürzt.</p>
<p>5 Unterlässt die oder der Angestellte die Information der verfügenden Stelle, so erkundigt sich diese nach Ablauf der Abfindungsdauer nach dem erzielten Einkommen und verfügt die Rückforderung.</p>	<p>Abs. 5 unverändert.</p>
<p><i>Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten</i></p>	<p><i>Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten</i></p>
<p>§ 18. 1 Wird eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens in Aussicht genommen, ist dies der oder dem Angestellten im Rahmen einer Mitarbeiterbeurteilung zu eröffnen. In Ausnahmefällen kann an ihre Stelle ein gleichwertiges Verfahren gemäss § 19 Abs. 2 PG treten. Die Bewährungsfrist beträgt ab dem zweiten Dienstjahr in der Regel drei bis sechs Monate; sie wird schriftlich angesetzt.</p>	<p>§ 18. 1 In Ausnahmefällen kann auf das Ansetzen einer Frist zur Verbesserung verzichtet werden, insbesondere wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>feststeht, dass die betroffene Person auch mit angemessenen Förderungsmaßnahmen nicht in der Lage sein wird die Frist zur Verbesserung zu bestehen,</li> <li>die betroffene Person nicht gewillt ist, ihre Leistung oder ihr Verhalten während der Frist zur Verbesserung zu ändern.</li> </ol>
<p>2 Nach Ablauf der Bewährungsfrist wird eine Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt. In Ausnahmefällen kann an ihre Stelle ein gleichwertiges Verfahren gemäss § 19 Abs. 2 PG treten.</p>	<p>2 Fällt die Leistung oder das Verhalten innerhalb eines Jahres seit Ablauf der Frist zur Verbesserung erneut mangelhaft bzw. unbefriedigend aus, kann nach Klärung des Sachverhalts ohne Ansetzen einer neuen Frist zur Verbesserung gekündigt werden.</p>
<p>3 Im Einvernehmen mit der Direktion oder dem zuständigen obersten kantonalen Gericht kann in Ausnahmefällen auf das Ansetzen einer Bewährungsfrist verzichtet werden, insbesondere wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>feststeht, dass die betroffene Person auch mit angemessenen Förderungsmaßnahmen nicht in der Lage sein wird, die Bewährungsfrist zu bestehen,</li> <li>die betroffene Person nicht gewillt ist, ihre Leistung oder ihr Verhalten während der Bewährungsfrist zu ändern.</li> </ol>	<p>Abs. 3 - 5 werden aufgehoben.</p>
<p>4 Fällt die Mitarbeiterbeurteilung innerhalb eines Jahres seit Ablauf der Bewährungsfrist erneut ungenügend aus, kann nach Klärung des Sachverhalts ohne Ansetzen einer neuen Bewährungsfrist gekündigt werden.</p>	

<sup>5</sup> Bevor die Kündigung ausgesprochen wird, räumt die Anstellungsbehörde der betroffenen Person Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme ein. Ergeben sich aufgrund der Anhörung oder anderer Umstände erhebliche Zweifel an der Berechtigung der Vorwürfe, trifft die zur Kündigung zuständige Instanz von Amtes wegen die erforderlichen Abklärungen.

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom [Datum] (OS XX)

- I. <sup>1</sup> Die Änderung von § 16 g gilt für Abfindungen, die nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Regelung fällig werden.
- <sup>2</sup> Die Änderung von § 17 gilt ab Zeitpunkt des Inkrafttretens der Regelung.
- II. Auf die vor Inkrafttreten der Regelung eingeleiteten Kündigungsverfahren bleibt § 18 in der vor Inkrafttreten der Regelung gültigen Fassung anwendbar.

LS 412.311

Lehrpersonalverordnung (LPVO)  
(Änderung vom ...)

Der Regierungsrat beschliesst:

Die Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 wird wie folgt geändert:

**I. Allgemeine Bestimmungen**

Zuständigkeiten

§ 3. <sup>1</sup> Sieht das Gesetz nichts anderes vor, übt die Schulpflege die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers aus.

<sup>2</sup> Das Volksschulamt ist zuständig für:

- a. die Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität,
- b. die Ausrichtung einer Abfindung und die Festlegung deren Höhe oder für eine allfälli-

Zuständigkeiten

§ 3. Abs. 1 unverändert.

<sup>2</sup> Das Volksschulamt ist zuständig für:

lit. a - c unverändert.

- ge Verlängerung des Anstellungsverhältnisses für die Abfindungsdauer,
- c. die Weiterausrichtung des Lohnes gemäss § 99 Abs. 4 und 5 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO),
  - d. die Genehmigung des Verzichts auf eine Bewährungsfrist gemäss § 18 Abs. 3 VVO,
  - e. die Freistellung gemäss § 15 Abs. 2 VVO,
  - f. die Zuordnung der einzelnen Tätigkeiten der Lehrpersonen zu den Tätigkeitsbereichen gemäss §§ 7, 10 a, 10 b, 10 c und 10 f.
- <sup>3</sup> Das Volksschulamt fasst die Beschlüsse gemäss Abs. 2 lit. a–c sowie e in der Regel nach Rücksprache mit der Gemeinde. Die Festsetzung einer Abfindung gemäss lit. b erfolgt im Einvernehmen mit dem Personalamt.

lit. d wird aufgehoben.  
lit. e und f unverändert.

Abs. 3 unverändert.

#### IV. Beurteilungsverfahren

##### Lohnerhöhung und Rückstufung

§ 24. <sup>1</sup> In den Lohnstufen 1 und 2 (Anlaufstufen) wird der Lohn auf Beginn des folgenden Kalenderjahres um eine Stufe erhöht.

Lohnerhöhung und Rückstufung  
§ 24. Abs. 1 - 5 unverändert.

<sup>2</sup> In den Lohnstufen 3, 5, 7, 9, 11 und 12 wird der Lohn auf den 1. Juli um eine Stufe erhöht, sofern die Lehrperson vor dem 1. Januar angestellt wurde und in der Mitarbeiterbeurteilung mit «Gut» qualifiziert worden ist. Mit der Qualifikation «Sehr gut» kann zudem eine individuelle Lohnerhöhung um eine weitere Stufe gewährt werden.

<sup>3</sup> In den Lohnstufen 4, 6, 8, 10 und 13–22 kann mit der Qualifikation «Gut» auf den 1. Juli eine individuelle Lohnerhöhung um eine Stufe, mit der Qualifikation «Sehr gut» eine solche um eine oder zwei Stufen gewährt werden.

<sup>5</sup> Eine Lohnerhöhung gemäss Abs. 2–4 wird gestützt auf die im laufenden Schuljahr durchgeführte Mitarbeiterbeurteilung gewährt. Wurde die Mitarbeiterbeurteilung ausnahmsweise verschoben, kann die Lohnerhöhung gestützt auf die letztjährige Mitarbeiterbeurteilung der gleichen Gemeinde gewährt werden.

<sup>6</sup> Lehrpersonen sowie Schulleiterinnen und Schulleiter, die mit «Ungenügend» qualifiziert werden, können durch das Volksschulamt auf Antrag der Schulpflege in eine tiefere Stufe

<sup>6</sup> Lehrpersonen sowie Schulleiterinnen und Schulleiter, deren Leistung oder Verhalten mit mangelhaft bzw. unbefriedigend qualifiziert wird, können durch das Volksschulamt auf

Geltendes Recht

Antrag an den Regierungsrat vom [Datum]

zurückversetzt werden. Voraussetzung für die Rückstufung ist die Einräumung einer Bewährungsfrist von drei bis sechs Monaten. Nach Ablauf der Bewährungsfrist ist eine neue Tätigkeitsaufteilung durchzuführen. Diese beschränkt sich auf die beanstandeten Tätigkeiten.

Antrag der Schulpflege in eine tiefere Stufe zurückversetzt werden. Voraussetzung für die Rückstufung ist eine schriftliche Mahnung, verbunden mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten. Eine zweite Rückstufung kann frühestens ein Jahr nach der ersten Rückstufung erfolgen.

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom [Datum] (OS XX)

Auf die vor Inkrafttreten der Regelung eingeleiteten Rückstufungen bleibt § 24 Abs. 6 in der vor Inkrafttreten der Regelung gültigen Fassung anwendbar.

LS 413.112

Mittel- und Berufsschullehrerholungsverordnung (MBVVO)  
(Änderung vom ...)

Der Regierungsrat beschliesst:

Die Mittel- und Berufsschullehrerholungsverordnung vom 26. Mai 1999 wird wie folgt geändert:

III. Lohn

Rückstufung

§ 13. Lehrpersonen, die mit «Ungenügend» qualifiziert werden, können durch das Mittelschul- und Berufsbildungsamt auf Antrag der Schulleitung in eine tiefere Stufe zurückversetzt werden. Voraussetzung für die Rückstufung ist die Einräumung einer Bewährungsfrist von mindestens einem Semester.

Rückstufung

§ 13. Lehrpersonen, deren Leistung oder Verhalten mit mangelhaft bzw. unbefriedigend qualifiziert wird, können durch das Mittelschul- und Berufsbildungsamt auf Antrag der Schulleitung in eine tiefere Stufe zurückversetzt werden. Voraussetzung für die Rückstufung ist eine schriftliche Mahnung, verbunden mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten.

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom [Datum] (OS XX)

Auf die vor Inkrafttreten der Regelung eingeleiteten Rückstufungen bleibt § 13 in der vor Inkrafttreten der Regelung gültigen Fassung anwendbar.