

Personalgesetz (Inkraftsetzung)
Personalverordnung (Änderung)
Vollzugsverordnung
zum Personalgesetz (Änderung)
Lehrpersonalverordnung (Änderung)
Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung
(Änderung)

(vom 16. März 2022)

Der Regierungsrat beschliesst:

- I. Folgende Verordnungen werden geändert:
- a. Personalverordnung vom 16. Dezember 1998,
 - b. Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999,
 - c. Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000,
 - d. Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung vom 26. Mai 1999.
- II. Unter Vorbehalt der Genehmigung der Änderung der Personalverordnung durch den Kantonsrat treten die Rechtsänderungen wie folgt in Kraft:
- a. die Änderung von § 42 der Personalverordnung am 1. September 2022,
 - b. die Änderung vom 14. Dezember 2020 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 und die übrigen Verwaltungsänderungen am 1. Oktober 2022.

Wird ein Rechtsmittel ergriffen oder genehmigt der Kantonsrat die Änderung der Personalverordnung nach dem 22. August 2022, wird über die Inkraftsetzung erneut entschieden.

III. Gegen die Verwaltungsänderungen und Dispositiv II kann innert 30 Tagen, von der Veröffentlichung an gerechnet, beim Verwaltungsgericht des Kantons Zürich Beschwerde erhoben werden. Die Beschwerdeschrift muss einen Antrag und dessen Begründung enthalten.

IV. Veröffentlichung dieses Beschlusses, der Verwaltungsänderungen und der Begründung im Amtsblatt sowie von Dispositiv II Satz 1 lit. b in der Gesetzessammlung.

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin:	Die Staatsschreiberin:
Jacqueline Fehr	Kathrin Arioli

Personalverordnung (PVO)

(Änderung vom 16. März 2022)

Der Regierungsrat beschliesst:

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

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

Abs. 2 und 3 unverändert.

Abs. 4 wird aufgehoben.

§ 19. ¹ Die Anstellungsbehörde kann Angestellte aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens zurückversetzen: Rückstufung
 a. in der Einreihungsklasse um bis zu zwei Lohnstufen,
 b. in den Leistungsklassen um bis zu vier Lohnstufen oder im entsprechenden Umfang in die jeweils tiefere Klasse.

² Vorausgesetzt ist eine schriftliche Mahnung. Diese wird verbunden mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten.

³ Eine zweite Rückstufung kann frühestens ein Jahr nach der ersten Rückstufung erfolgen.

Abs. 4 und 5 werden aufgehoben.

§ 20. ¹ Individuelle Lohnerhöhungen setzen eine Mitarbeiterbeurteilung mit den gemäss §§ 17 und 18 verlangten Qualifikationen voraus. Mitarbeiterbeurteilung

Abs. 2 unverändert.

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

Abs. 2–4 unverändert.

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 16. März 2022

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.

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)

(Änderung vom 16. März 2022)

Der Regierungsrat beschliesst:

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

§ 16 g. Abs. 1 unverändert.

² Die Abfindung wird innerhalb des folgenden Rahmens festgesetzt:

g. Höhe der
Abfindung

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

³ Innerhalb des Rahmens werden die persönlichen Verhältnisse, die Arbeitsmarktchancen und die Umstände des Stellenverlusts berücksichtigt.

§ 17. Abs. 1 unverändert.

² 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.

h. Verfahren;
Kürzung

Abs. 3 unverändert.

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

Abs. 5 unverändert.

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

Kündigung
im Zusammen-
hang mit der
Leistung oder
dem Verhalten

- 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.

² 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.

Abs. 3–5 werden aufgehoben.

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 16. März 2022

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.

Lehrpersonalverordnung (LPVO)

(Änderung vom 16. März 2022)

Der Regierungsrat beschliesst:

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

§ 3. Abs. 1 unverändert.

Zuständigkeiten

² Das Volksschulamt ist zuständig für:

lit. a–c unverändert.

lit. d wird aufgehoben.

lit. e und f werden zu lit. d und e.

Abs. 3 unverändert.

§ 24. Abs. 1–5 unverändert.

Lohnerhöhung
und
Rückstufung

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

Übergangsbestimmung zur Änderung vom 16. März 2022

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

Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung (MBVVO)

(Änderung vom 16. März 2022)

Der Regierungsrat beschliesst:

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

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. Eine zweite Rückstufung kann frühestens ein Jahr nach der ersten Rückstufung erfolgen.

Übergangsbestimmung zur Änderung vom 16. März 2022

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

Begründung

1. Ausgangslage

Am 14. Dezember 2020 beschloss der Kantonsrat eine Änderung des Personalgesetzes (PG, LS 177.10). Die maximale Abfindungshöhe bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses wurde von 15 auf neun Monatslöhne herabgesetzt. Zudem wurde bei Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten die Pflicht zur vorgängigen Mitarbeiterbeurteilung abgeschafft und durch eine Pflicht zur Mahnung mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten ersetzt (ABI 2020-12-18). Mit den vorliegenden Änderungen der Personalverordnung (PVO, LS 177.11) und der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO, LS 177.111) erfolgt die Umsetzung der beschlossenen Gesetzesänderungen auf Verordnungsstufe. Gleichzeitig wird der Beurteilungszeitpunkt für den Teuerungsausgleich vom September auf August verschoben.

2. Anpassungen der Personalverordnung und der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

Die unmittelbar von der Gesetzesänderung betroffenen Bestimmungen der PVO und der VVO wurden ganzheitlich überprüft und sowohl inhaltlich als auch redaktionell überarbeitet. Aufgrund des geänderten Kündigungsverfahrens im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten sind darüber hinaus Anpassungen der Bestimmungen zur Rückstufung (§§ 19 und 20 PVO) notwendig, damit die Anforderungen an eine Rückstufung nicht strenger sind als bei einer Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens.

Gemäss § 42 PVO legt der Regierungsrat den Teuerungsausgleich auf den 1. Januar des folgenden Jahres gemäss dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise vom September fest. Auf Wunsch der Finanzkommission des Kantonsrates wurde die Planung der Nachträge zum Budgetentwurf gemäss § 18 des Gesetzes über Controlling und Rechnungslegung (CRG, LS 611) auf die Zeit vor den Herbstferien verlegt. Um dem Kantonsrat in Zukunft mit den Nachträgen zum Budgetentwurf ein vollständiges Bild der Steuerungsgrösse übermitteln zu können (vgl. § 4 CRG), muss der Beschluss des Regierungsrates zum Teuerungsausgleich vor den Nachträgen erfolgen. Dies ist nur möglich, wenn inskünftig für den Teuerungsausgleich auf den Indexstand des Monats August statt des Monats September abgestützt wird. Im Übergangsjahr wird der Stand der Teuerung einmalig zwischen den Monaten September

und August des Folgejahres verglichen. In den nachfolgenden Jahren ist jeweils der Indexstand der Monate August massgebend.

3. Konsultation

Die Finanzdirektion lud mit Schreiben vom 26. November 2021 die Direktionen des Regierungsrates und die Staatskanzlei, die Sozialpartner sowie den Verband der Gemeindepräsidenten des Kantons Zürich und den Verein Zürcher Gemeindeschreiber und Verwaltungsfachleute zur Stellungnahme ein. Von elf eingeladenen Stellen reichten neun eine Stellungnahme ein.

Die Rückmeldungen waren fast ausnahmslos positiv. Der Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) lehnt die Änderung der PVO und der VVO ab. Die Einwände des VPOD beziehen sich auf die Abschaffung der Bewährungsfrist und die Herabsetzung der maximalen Abfindungshöhe. Sowohl die Abschaffung der Bewährungsfrist als auch die Herabsetzung der maximalen Abfindungshöhe sind direkt auf die Änderung vom 14. Dezember 2020 des Personalgesetzes zurückzuführen (vgl. Ausgangslage). Der Regierungsrat hat somit keine Möglichkeit, die Einwände des VPOD im Rahmen der vorliegenden Verordnungsänderungen zu berücksichtigen.

Im Übrigen wurde die Anpassung des Anknüpfungszeitpunkts für die Bemessung der Teuerungszulage in den Rückmeldungen durchgehend positiv bewertet.

4. Zu den einzelnen Bestimmungen

4.1 Personalverordnung

§ 7. Abfindung

Abs. 1: Die Abfindung wird weiterhin mittels schriftlicher Verfügung festgesetzt. Das nach Alter und Dienstjahren abgestufte Abfindungsraster wird in der VVO abgebildet.

Gemäss ständiger Praxis wird eine Abfindung bis längstens zum Erreichen der Altersgrenze gemäss § 24c Abs. 1 PG ausgerichtet. Mit Erreichen der Altersgrenze können Altersleistungen der 1. und 2. Säule ordentlich bezogen werden und die Integration auf dem Arbeitsmarkt wird hinfällig. Unter diesen Umständen lässt sich die Ausrichtung einer Abfindung über das Erreichen der ordentlichen Altersgrenze hinaus nicht rechtfertigen. Diese Praxis drängt sich auch im Lichte der Rechts-

gleichheit auf, haben doch Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Altersgrenze ordentlich endet, keinen Anspruch auf eine Abfindung (§ 26 Abs. 3 PG).

Abs. 4: Diese Bestimmung hat keine praktische Bedeutung. Härtefälle können hinreichend durch die Regelungen von § 26 Abs. 1 PG (Ausrichtung von Abfindungen bei drohender Notlage) und § 16f VVO (Härtefälle) aufgefangen werden. Der Absatz wird daher aufgehoben.

§ 19. Rückstufung

Abs. 1: Alle Rückstufungen werden neu unabhängig von der Einstufung in die Einreichungs- oder Leistungsklassen in einem Absatz geregelt. Auf die bisher massgebenden Qualifikationen «ungenügend», «genügend» und «gut» wird verzichtet, da vor einer Rückstufung keine Mitarbeiterbeurteilung mit entsprechender Qualifikation mehr erfolgen muss.

Mitarbeitende in der Einreichungsklasse können bis zwei, Mitarbeitende in den Leistungsklassen bis vier Lohnstufen zurückversetzt werden. Der Umfang der Lohnstufen, um die eine Rückversetzung möglich ist, entspricht der bisherigen Regelung. Neu sind jedoch die Anforderungen für eine Rückstufung in der ersten und zweiten Leistungsklasse («genügend» bzw. «gut») höher, indem eine mangelnde Leistung bzw. ein unbefriedigendes Verhalten vorausgesetzt wird. Diese Anpassung ist notwendig, weil eine Mitarbeiterbeurteilung nicht mehr vorausgesetzt wird und damit die Qualifikationen (vgl. vorstehende Ausführungen) dahinfallen.

Rückstufungen bei Leistungsklassen erfolgen derart, dass zuerst innerhalb der Leistungsklasse eine Korrektur um die vorgesehene Anzahl Lohnstufen erfolgt. Erfolgt gleichzeitig eine Rückstufung in die nächsttiefere Lohnklasse wird der neue Lohn oberhalb des Betrages der bisherigen Lohnklasse (zweite oder erste Leistungsklasse) festgelegt. Eine Rückstufung in den Leistungsklassen kann auch ohne Zurückversetzung in die nächsttiefere Lohnklasse erfolgen.

Abs. 2: Neu wird das Verfahren für die Rückstufung in Abs. 2 geregelt. Analog der Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten hat vor der Rückstufung eine Mahnung mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten zu erfolgen. Im Gegensatz zur Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten besteht keine Möglichkeit, auf die Fristansetzung zu verzichten. Sind die hohen Anforderungen an den Verzicht einer Frist zur Verbesserung erfüllt, ist in der Regel keine Rückstufung in Betracht zu ziehen, sondern ein Kündigungsverfahren einzuleiten.

§ 20. Mitarbeiterbeurteilung

Abs. 1: Eine Mitarbeiterbeurteilung wird nur noch bei der individuellen Lohnerhöhung vorausgesetzt, nicht mehr bei der Rückstufung.

§ 42. Grundsatz und Vollzug

Abs. 1: Neu wird der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise vom August für die Festsetzung der Teuerung berücksichtigt. Dies ist nötig, da die Budgetberatung im Kantonsrat aufgrund des intensiveren Zusammenspiels von Regierungsrat, Sachkommissionen und Finanzkommission mehr Zeit beansprucht (vgl. KR-Nr. 64/2014). Deshalb sind Nachträge zum Budgetentwurf neu bereits Mitte September zu melden. Betreffend die Gewährung der Teuerungszulage ist dies nur möglich, wenn dazu auf den Stand des Landesindex der Konsumentenpreise vom August (Publikation Anfang September) abgestellt wird.

Im Übergangsjahr (2022) wird der Teuerungsausgleich gestützt die Teuerung von September 2021 bis August 2022 bestimmt. Es kann keine Voraussage darüber gemacht werden, ob sich diese Umstellung für die Mitarbeitenden positiv oder negativ auswirkt. Ein Vergleich der Teuerungen über die vergangenen 20 Jahre zeigt, dass sich die Umstellung sowohl zulasten als auch zugunsten der Mitarbeitenden auswirken kann.

Ab 2023 berechnet sich der Teuerungsausgleich jeweils aufgrund des Stands der Teuerung von August bis August des folgenden Jahres.

Übergangsbestimmungen

Es wird klargestellt, dass für Anstellungsverhältnisse, die vor dem Inkrafttreten der Änderung aufgelöst werden, die Abfindungen sich nach dem bisherigen Recht beurteilen. Massgebend ist der Zeitpunkt des Erlasses der Verfügung betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses bzw. des Zustandekommens der Vereinbarung bei einer Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen. Rückstufungen, die vor Inkrafttreten der neuen Bestimmung eingeleitet worden sind, richten sich nach den bisherigen Bestimmungen. Eine Rückstufung gilt mit Ansetzen der Bewährungsfrist als eingeleitet. Der Stand der Teuerung wird im Jahr des Inkrafttretens (vgl. vorstehende Ausführungen) zwischen September des Vorjahres und August des aktuellen Jahres beurteilt.

4.2 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

§ 16g. Höhe der Abfindung

Abs. 2: Gemäss § 26 Abs. 4 und 5 PG regelt der Regierungsrat die Festsetzung der Abfindung und bestimmt einen nach dem Alter und der Dienstzeit abgestuften Rahmen als Richtlinie. Aufgrund der Herab-

setzung der maximal ausrichtbaren Abfindung von 15 auf neun Monatslöhne erfolgt die Unterteilung nach Alter neu nur noch in zwei Kategorien. Als zweites Kriterium werden weiterhin die Dienstjahre berücksichtigt. Mit dem veränderten Abfindungsraster wird die Abfindungsfestsetzung vereinfacht und in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben ausgestaltet.

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

Abs. 3: Ausgehend vom Minimum des Abfindungsrahmens wird praxismässig aufgrund der individuellen Umstände eine Erhöhung der Abfindung innerhalb des Rahmens geprüft. Als Erhöhungsgründe gelten die persönlichen Verhältnisse, die Arbeitsmarktchancen und die Umstände des Stellenverlusts (vgl. § 26 Abs. 5 PG). Sowohl die Unterstützungspflichten als auch die finanziellen Verhältnisse werden nicht mehr namentlich in Abs. 3 erwähnt, sondern sind unter «persönliche Verhältnisse» zu subsumieren.

Die persönlichen Verhältnisse, die Arbeitsmarktchancen und die Umstände des Stellenverlusts können neu unabhängig von Alter und Dienstjahren mit bis zu fünf Monatslöhnen abfindungserhöhend berücksichtigt werden. Durch den einheitlichen Ermessensspielraum kann dem Überbrückungscharakter der Abfindung und der Milderung der sozialen Härte einer Kündigung besser Rechnung getragen werden. Die Diensttreue wird weiterhin durch die Berücksichtigung der Dienstjahre gewürdigt. Die korrekte Ermessensausübung und die einheitliche Rechtsanwendung werden durch das Einvernehmen des Personalamtes (vgl. § 17 Abs. 1 lit. c in Verbindung mit § 150 lit. a VVO) gewährleistet.

Für das Vorliegen von Erhöhungsgründen sind die Mitarbeitenden beweispflichtig.

§ 17. Verfahren; Kürzung

Abs. 2: Eine Anstellungsverlängerung kann nur vor Beendigung des Anstellungsverhältnisses vereinbart werden. Sollte sich eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nachträglich als unrechtmässig bzw. missbräuchlich erweisen, kann eine allfällig geschuldete Abfindung nur durch Einmalzahlung, nicht aber durch eine Anstellungsverlängerung ausgerichtet werden. Dies soll mit einer redaktionellen Anpassung klarer zum Ausdruck gebracht werden.

Abs. 4: Es erfolgt eine Präzisierung, wonach neues Erwerbseinkommen auch dann hälftig angerechnet wird, wenn vom bisherigen Arbeitgeber eine neue Stelle angeboten oder vermittelt wird, die aber eigentlich mangels Zumutbarkeit nicht angenommen werden müsste.

§ 18. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten

Abs. 1: Der bisherige Abs. 3 wird zu Abs. 1 und redaktionell überarbeitet. Die Terminologie wird von «Bewährungsfrist» zu «Frist zur Verbesserung» angepasst. Für den Verzicht auf das Ansetzen einer Frist zur Verbesserung muss nicht mehr das Einvernehmen der Direktion oder des zuständigen obersten kantonalen Gerichts eingeholt werden. Das Einvernehmen der Direktion bzw. des zuständigen obersten kantonalen Gerichts hat sich in der Praxis als unnötige Hürde erwiesen. Der Entscheid auf den Verzicht einer Frist zur Verbesserung darf weiterhin nicht leichtfertig gefällt werden. Die Anforderungen bleiben unverändert hoch. Die Änderung rechtfertigt sich ferner auch vor dem Hintergrund, dass die Anstellungsbehörde über die Befugnis verfügt, eine Kündigung auszusprechen (vgl. § 18 Abs. 1 PG).

Abs. 2: Der bisherige Abs. 4 wird zu Abs. 2. Die Terminologien werden entsprechend dem neuen Gesetzeswortlaut von § 19 PG und dem Dahinfallen der Mitarbeiterbeurteilung angepasst.

Abs. 3–5: Das rechtliche Gehör ist grundsätzlich zu gewähren, bevor eine Kündigung ausgesprochen wird. Dies muss in der VVO nicht ausdrücklich erwähnt werden. Abs. 3–5 werden aufgehoben.

Übergangsbestimmungen

Es wird klargestellt, dass bei Anstellungsverhältnissen, die vor dem Inkrafttreten der Änderung aufgelöst werden, die Abfindung sich nach dem bisherigen Recht beurteilt. Massgebend ist der Zeitpunkt des Erlasses der Verfügung betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses bzw. des Zustandekommens der Vereinbarung bei einer Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen. Kündigungsverfahren gemäss § 19 PG, die vor Inkrafttreten der neuen Bestimmung eingeleitet worden sind, richten sich nach dem bisherigen Recht. Ein Kündigungsverfahren gilt mit Ansetzen der Bewährungsfrist als eingeleitet.

4.3 Änderungen der Lehrpersonalverordnung

§ 3. Zuständigkeiten

Abs. 2 lit. d: Analog zu den Bestimmungen im allgemeinen Personalrecht (rev§ 18 VVO) braucht es für einen Verzicht auf eine Frist zur Verbesserung keine Genehmigung des Volksschulamtes.

§ 24. Lohnerhöhung und Rückstufung

Abs. 6: Der Begriff «Bewährungsfrist» wird durch «Frist zur Verbesserung» ersetzt und das Rückstufungsverfahren an rev§ 19 PVO angeglichen.

Übergangsbestimmung

Rückstufungen, die vor Inkrafttreten der neuen Bestimmung eingeleitet worden sind, richten sich nach dem bisherigen Recht. Eine Rückstufung gilt mit Ansetzen der Bewährungsfrist als eingeleitet.

4.4 Änderungen der Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung

§ 13. Rückstufung

Der Begriff «Bewährungsfrist» wird durch «Frist zur Verbesserung» ersetzt und das Rückstufungsverfahren an rev§ 19 PVO angeglichen.

Übergangsbestimmung

Rückstufungen, die vor Inkrafttreten der neuen Bestimmung eingeleitet worden sind, richten sich nach dem bisherigen Recht. Eine Rückstufung gilt mit Ansetzen der Bewährungsfrist als eingeleitet.

5. Finanzielle und personelle Folgen

Bis anhin konnten die individuellen Umstände bei der Bestimmung der Abfindung (ausgehend vom unteren Rahmen) mit drei bis sechs Monatslöhnen berücksichtigt werden. Neu beläuft sich der Ermessensspielraum einheitlich auf bis zu fünf Monatslöhne. Insgesamt wird aufgrund der Herabsetzung des Maximums der Abfindung von 15 auf neun Monatslöhne mit Einsparungen gerechnet.

Betreffend Teuerungszulage ist im Umstellungsjahr ungewiss, ob sich die Vorverlegung auf den Monat August zu einmaligen Mehr- oder Minderausgaben führen wird. Langfristig hat die Umstellung keine finanziellen Auswirkungen.

Die Änderungen der PVO und VVO haben keine personellen Auswirkungen.

6. Regulierungsfolgeabschätzung

Die vorliegenden Verordnungsänderungen haben keine Auswirkungen auf die Tätigkeit der Unternehmen. Es ist deshalb keine Regulierungsfolgeabschätzung im Sinne des Gesetzes zur administrativen Entlastung der Unternehmen (LS 930.1) durchzuführen.

7. Inkraftsetzung

Die Verordnungsänderungen sollen – unter Vorbehalt der Genehmigung der Änderung der Personalverordnung durch den Kantonsrat – am 1. September bzw. 1. Oktober 2022 in Kraft treten. Zeitgleich sollen die Änderungen des Personalgesetzes in Kraft treten.