

Personalverordnung (Änderung)
Vollzugsverordnung
zum Personalgesetz (Änderung)
Verordnung
über die Nutzung von Internet und E-Mail
(Änderung)

(vom 1. Oktober 2025)

Der Regierungsrat beschliesst:

- I. Folgende Verordnungen werden geändert:
- a. Personalverordnung vom 16. Dezember 1998,
 - b. Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999,
 - c. Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail vom 17. September 2003.

II. Unter Vorbehalt der Genehmigung durch den Kantonsrat tritt die Änderung der Personalverordnung am 1. Januar 2027 in Kraft.

Die Änderungen der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz und der Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail treten am 1. Januar 2026 in Kraft.

Wird ein Rechtsmittel ergriffen, wird über die Inkraftsetzung erneut entschieden.

III. Gegen diese Verordnungsänderungen und Dispositiv II Sätze 1 und 2 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 Verordnungsänderungen und der Begründung im Amtsblatt.

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:	Die Staatsschreiberin:
Martin Neukom	Kathrin Arioli

Personalverordnung (PVO)

(Änderung vom 1. Oktober 2025)

Der Regierungsrat beschliesst:

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

Baurekurs-
gericht

§ 31. Abs. 1 unverändert.

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

Personal-
ausschüsse
a. Einsetzung,
Allgemeines

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

Abs. 2 und 3 unverändert.

c. Wahl

§ 48. Abs. 1–3 unverändert.

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

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)

(Änderung vom 1. Oktober 2025)

Der Regierungsrat beschliesst:

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

§ 1 a. ¹ Der Austausch zwischen Arbeitgeber und Angestellten erfolgt grundsätzlich elektronisch. Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Austausch
zwischen
Arbeitgeber
und Angestell-
ten

² Die Finanzdirektion legt das System für den elektronischen Austausch fest.

³ Personen, die über keine E-Mail-Adresse des Kantons verfügen, verwenden für den Zugriff auf das System und für den Empfang von Mitteilungen daraus eine externe E-Mail-Adresse.

§ 28. ¹ 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 Angestellten, Sozialversicherungen und der Vorsorgeeinrichtung.

Zentrales
Personal-
management-
und Lohn-
administrations-
system

² Im Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem dürfen insbesondere folgende Personendaten bearbeitet werden:

a. Name, Adresse, Telefonnummer, E-Mail-Adresse, Geburtsdatum und Zivilstand,

lit. b–o unverändert.

Abs. 3–6 unverändert.

§ 75. Abs. 1–4 unverändert.

Arbeitsmittel

⁵ Für die Beschaffung und Nutzung privater Infrastruktur und einer externen E-Mail-Adresse gemäss § 1 a Abs. 3 wird kein Auslagenersatz ausgerichtet.

§ 93. Abs. 1 unverändert.

Abordnung

² Abordnungen sind zu verfügen, ausgenommen solche bis zu fünf Arbeitstagen und solche für den Besuch von Kursen der internen Aus- und Weiterbildung.

c. Verfahrens-
bestimmungen

§ 138. Abs. 1 unverändert.

² Die Angestellten können zur Beurteilung Stellung nehmen. Sie bestätigen, dass ihnen die Beurteilung eröffnet und ein Gespräch geführt worden ist. Sie erhalten eine Kopie der Beurteilung.

Abs. 3 unverändert.

Abs. 4 wird aufgehoben.

c. Gemeinsame
Bestimmungen

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

Abs. 2–4 unverändert.

Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail

(Änderung vom 1. Oktober 2025)

Der Regierungsrat beschliesst:

Die Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail vom 17. September 2003 wird wie folgt geändert:

Bestätigung

§ 6. Alle Mitarbeitenden mit Zugang zu Internet oder E-Mail bestätigen, dass 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.

Abs. 2 wird aufgehoben.

Begründung

1. Ausgangslage

1.1 Teilrevision des Verwaltungsrechtspflegegesetzes

Mit der am 30. Oktober 2023 vom Kantonsrat beschlossenen Teilrevision des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2; Vorlage 5853) und der neu erlassenen Verordnung über elektronische Verfahrenshandlungen im Verwaltungsverfahren (VEVV, LS 172.26) wird auf den 1. Januar 2027 die Grundlage für den rechtsgültigen elektronischen Geschäftsverkehr mit den öffentlichen Organen im Kanton Zürich geschaffen (ABI 2023-11-10, RRB Nrn. 727/2024 und 715/2025). Die geltenden Rechtsgrundlagen des VRG sehen vor, dass rechtsrelevante Eingaben und Anordnungen in Papierform einzu-reichen und zu eröffnen sind. Einzig die Beschwerde an das Verwaltungsgericht kann bereits heute sowohl in Papierform als auch elektronisch eingereicht werden. Mit der Revision des VRG und Inkrafttreten der neuen VEVV sollen schriftliche Verfahrenshandlungen neu auch im übrigen Geltungsbereich des VRG elektronisch erfolgen können (§ 4b Abs. 1 rev. VRG). Elektronische Eingaben und Anordnungen (einschliesslich Zustellungen) werden somit zu einer gleichwertigen Alternative zum Handeln in Papierform.

1.2 Projekt Aurora

Die im Kanton Zürich für das Personalmanagement- und Lohn-administrationssystem genutzte Lösung «PULS (SAP-Stäfa)» ist seit 2011 im Einsatz. Sie weicht mittlerweile in zentralen Punkten vom SAP-Standard ab. In den vergangenen Jahren hat sich zudem gezeigt, dass die Lösung «PULS (SAP-Stäfa)» nur kostenintensiv weiterentwickelt werden kann.

Mit RRB Nr. 1170/2019 wurde die Finanzdirektion beauftragt, das bisherige Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem durch ein neues SAP-Standardsystem zu ersetzen. Bei der Umsetzung des Projekts werden unter anderem die Vorgaben, Abhängigkeiten und Ergebnisse der Strategie Digitale Verwaltung (RRB Nr. 390/2018) sowie das im Rahmen der Personalstrategie 2019–2023 (RRB Nr. 907/2019) erarbeitete HR-Geschäftsmodell für den Kanton Zürich mitberücksichtigt.

Die neue Lösung folgt dem Ansatz des «Human Experience Management» (HXM), der durch rollenbasierte Self-Services neue Aufgaben und Verantwortungen der Anwenderinnen und Anwender in

HR-Prozessen schafft. Die Lösung unterstützt die vereinheitlichten und harmonisierten HR-Prozesse digital, minimiert Medienbrüche und schafft eine nutzerfreundliche Interaktionsoberfläche. Ziel ist es, den Mitarbeitenden damit eine zukunftsgerichtete und ausbaufähige HR-Lösung anzubieten. Die neue Lösung wurde ab 1. Januar 2025 etappenweise eingeführt. Mit der neuen HR-Lösung sollen die HR-Prozesse optimiert werden, insbesondere indem sie möglichst digitalisiert werden.

1.3. Anpassungsbedarf im kantonalen Personalrecht

1.3.1 Im Zusammenhang mit der Teilrevision des VRG

Um im Hinblick auf die neue Rechtslage Einheitlichkeit und Klarheit herzustellen, soll im kantonalen Personalrecht in Angleichung an den Wortlaut des revidierten VRG der Begriff «schriftlich» nur dann verwendet werden, wenn damit die Übermittlung in Papierform oder elektronisch gemäss § 4b Abs. 1 rev. VRG gemeint ist. Diese Fälle betreffen Anordnungen oder Eingaben, die unterschriftsbedürftig sind (formeller Geschäftsverkehr). Demgegenüber soll bei informellem Handeln (auch formloses oder einfaches Verwaltungshandeln wie z.B. bei einer einfachen Auskunftsanfrage über E-Mail) auf den Begriff «schriftlich» verzichtet werden. Insgesamt werden aus diesen Gründen verschiedene Bestimmungen der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 (PVO, LS 177.11), der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO, LS 177.111) und der Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail vom 17. September 2003 (LS 177.115) redaktionell bereinigt, ohne dass eine inhaltliche Änderung erfolgt.

1.3.2 Im Zusammenhang mit dem Projekt Aurora

Das kantonale Personalrecht soll die rechtliche Grundlage dafür schaffen, die Digitalisierung der HR-Prozesse vorantreiben zu können. Damit die Digitalisierung erfolgreich sein kann, muss sie möglichst durchgängig erfolgen. In der VVO soll deshalb der Grundsatz des «digitalen Primats» verankert werden. Der Kanton als Arbeitgeber und seine Mitarbeitenden sollen künftig möglichst digital handeln und miteinander kommunizieren.

Für den Zugriff auf die künftige HXM-Lösung benötigen die Anwenderinnen und Anwender eine E-Mail-Adresse. Diese wird grundsätzlich für die Anzeige von abrufbaren Informationen auf der HXM-Lösung sowie für den Zugriff auf diese verwendet. Auf der HXM-Lösung können Mitarbeitende Informationen abrufen (z.B. Lohnabrechnungen und Lohnausweise) oder Anwendungen nutzen (z.B. für die Zeiterfas-

sung oder Rekrutierung). Personengruppen, die keine geschäftliche E-Mail-Adresse des Kantons Zürich haben, verwenden dabei eine externe E-Mail-Adresse. Hierbei kann es sich um eine andere geschäftliche oder eine private E-Mail-Adresse handeln (nachfolgend wird für beide Typen der Begriff «externe E-Mail-Adresse» in Abgrenzung zur geschäftlichen E-Mail-Adresse des Kantons Zürich als Arbeitgeber verwendet). Abgesehen davon wird die private E-Mail-Adresse mit Zustimmung der betroffenen Mitarbeitenden schon heute für die Kommunikation mit der Anstellungsbehörde verwendet. Dies betrifft vor allem die Zeit vor der Erstellung einer geschäftlichen E-Mail-Adresse (z.B. im Rekrutierungsprozess) oder auch die Zeit nach dem Austritt. Aus diesem Grund soll eine externe E-Mail-Adresse auch ausdrücklich als Teil jener Personendaten genannt werden, die im Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem verwendet werden dürfen, soweit dies im konkreten Fall notwendig ist (vgl. § 28 VVO).

Dass Personen ohne geschäftliche E-Mail-Adresse verpflichtet werden, eine externe E-Mail-Adresse zur Verfügung zu stellen und für den Zugriff auf die HXM-Lösung private Infrastruktur unentgeltlich zu verwenden, soll ausdrücklich festgehalten werden. Die Verpflichtung ist notwendig, um einheitliche, digitale Prozesse und damit eine effiziente Umsetzung bei allen Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Es gilt, in diesem Zusammenhang festzuhalten, dass keine vertraulichen Informationen oder Anhänge aus der HXM-Lösung an die erfassten E-Mail-Adressen der Anwenderinnen und Anwender versendet werden.

Nicht Gegenstand von § 1a VVO bildet der Geschäftsverkehr im Bereich des formellen Verfahrenshandelns, wie beispielsweise das Aus- und Zustellen von Verfügungen. Dieser richtet sich nach den Bestimmungen des revidierten VRG und der VEVV.

2. Vernehmlassung

Die Finanzdirektion lud mit Schreiben vom 26. Juni 2024 die Direktionen und die Staatskanzlei, die Sozialpartner und weitere Organisationen zur Vernehmlassung ein. Von 33 angefragten Stellen reichten 29 eine Stellungnahme ein.

Die eingegangenen Stellungnahmen äussern sich mehrheitlich positiv oder neutral zu den vorgeschlagenen Verordnungsänderungen. Teilweise wurde eine redaktionelle Anpassung von Begriffen vorgeschlagen. Die kritischen Rückmeldungen betreffen überwiegend die zugrunde liegenden Entscheide im Projekt Aurora. Die digitale Kommunikation und die Verwendung der privaten E-Mail-Adresse sollen gemäss einer

Mehrheit der Rückmeldungen nur auf freiwilliger Grundlage erfolgen. Diesem Anliegen kann – wie erwähnt – im Interesse einer gesamtkantonalen Digitalisierung und Harmonisierung der Prozesse nicht entsprochen werden.

Des Weiteren wurde eine Vereinheitlichung des massgeblichen Kanals für die elektronische Kommunikation gemäss VRG gewünscht. Ob dieses Anliegen umgesetzt werden kann und soll, wird gegenwärtig abgeklärt. Eine Umsetzung des Anliegens erfordert jedenfalls keine Rechtsänderung im Rahmen der vorliegenden Anpassungen.

Schliesslich wurde angeregt, dass den Mitarbeitenden die Mitarbeiterbeurteilung weiterhin physisch abzugeben und nicht nur digital zu hinterlegen sei. Dieses Anliegen wurde aufgenommen.

3. Erlass und Genehmigung

Änderungen der Personalverordnung bedürfen gemäss § 56 Abs. 1 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) der Genehmigung des Kantonsrates. Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat mit separatem Beschluss, die Änderung der Personalverordnung vom 1. Oktober 2025 zu genehmigen (Vorlage 6052). Für Änderungen der VVO und der Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail ist der Regierungsrat abschliessend zuständig.

4. Zu den einzelnen Bestimmungen der Personalverordnung

§ 31. Baurekursgericht

Im Personalrecht soll nur noch dann von «schriftlich» die Rede sein, wenn damit ausdrücklich die Übermittlung in Papierform oder elektronisch gemäss § 4b Abs. 1 rev. VRG bzw. unterschriftsbedürftige Eingaben und Anordnungen gemäss § 4f Abs. 1 und 2 rev. VRG gemeint sind. Ist wie in § 31 Abs. 2 PVO die Schriftform gar nicht eigentlicher Regelungszweck der Norm oder die Unterschrift nicht zwingend erforderlich (weil auch informelle Handlungsformen denkbar sind), wird auf den Begriff «schriftlich» verzichtet.

§ 46. Personalausschüsse a. Einsetzung, Allgemeines

Auf das Erfordernis der Unterschrift kann verzichtet werden, wenn die Identifikation auf andere Weise genügend gewährleistet werden kann (z.B. über E-Mail mit gesichertem Login).

§ 48. c. Wahl

Die für die Wahl massgebende Form kann von der zuständigen Direktion festgelegt werden (vgl. § 50 PVO). Wesentlich ist dabei, dass die korrekte und sichere Willenskundgabe möglich ist. Im Hinblick auf die technologische Entwicklung soll die Option einer elektronischen Stimmabgabe nicht ausgeschlossen werden. Aus diesem Grund wird vom Erfordernis der schriftlichen Wahl in § 48 Abs. 4 PVO abgesehen. Diese Form bleibt aber weiterhin zulässig.

5. Zu den einzelnen Bestimmungen der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

§ 1a. Austausch zwischen Arbeitgeber und Angestellten

Der neue § 1a VVO hält in Abs. 1 programmatisch fest, dass die Kommunikation bzw. Information zwischen Arbeitgeber und Angestellten grundsätzlich elektronisch erfolgt. Da die elektronische Form jedoch nicht immer sachgerecht ist, stellt der elektronische Austausch einen Grundsatz und nicht etwa eine für alle Situationen sachgerechte Lösung dar.

Der Austausch zwischen Arbeitgeber und Angestellten umfasst insbesondere auch das informelle Verwaltungshandeln (z.B. den Informationsaustausch über E-Mail, Ausfüllen von Formularen ohne qualifiziertes Formerfordernis, Antrag an vorgesetzte Person für Ferienbezug, mündlicher Austausch usw.). In diesem Bereich sind die Angestellten verpflichtet, einen von der Finanzdirektion vorgegebenen elektronischen Kanal zu nutzen (§ 1a Abs. 2 VVO). Personen ohne E-Mail-Adresse des Kantons Zürich stellen für den Zugriff auf das System eine externe E-Mail-Adresse zur Verfügung (§ 1a Abs. 3 VVO) und können so online mit dem Arbeitgeber Informationen austauschen (rollenbasierte Self-Services auf HXM-Lösung) oder Anwendungen nutzen, die zur Aufgabenerfüllung notwendig sind. Da von der Verpflichtung gemäss Abs. 3 auch Personen betroffen sind, die nicht zwingend in einem Anstellungsverhältnis mit dem Kanton Zürich stehen, ist hier allgemein von Personen die Rede und nicht von Angestellten. Hinsichtlich der Entschädigung wird auf die Ausführungen zu § 75 VVO verwiesen.

Begrifflich wird in § 1a Abs. 1 VVO mit «elektronisch» an die Terminologie angeknüpft, wie sie auch im revidierten VRG und in der VEVV verwendet wird.

Die elektronische Kommunikation und Information umfassen alle Handlungen und den Austausch der Angestellten mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber. Der Begriff Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber schliesst neben den Verwaltungseinheiten, die formelle Anstellungsbehörden im Sinne von § 12 VVO sind, auch HR-Verantwortliche oder Vorgesetzte ein. Diese haben zwar keine formelle Arbeitgeberfunktion. Sie tauschen sich dennoch als Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers mit den Mitarbeitenden aus.

Die Finanzdirektion kann gestützt auf § 148 VVO bei Bedarf Weisungen erlassen bzw. Rahmenbedingungen festlegen. Dies umfasst gemäss Abs. 2 auch die Festlegung des massgebenden Systems.

§ 28. Zentrales Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem

Im Rahmen des Projekts Aurora wird der Grundsatz des «digitalen Primats» gefördert. Mit dem Ansatz des HXM stehen den Angestellten so beispielsweise rollenbasierte Self-Services zur Verfügung, die direkt an das Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem angebunden sind. Das System dient damit auch dem Verkehr mit den Angestellten, was in § 28 Abs. 1 VVO ergänzt wird.

Für die Nutzung der künftigen HXM-Lösung benötigen die Anwenderinnen und Anwender eine E-Mail-Adresse. Diese wird für den Zugriff auf die Datenplattform mit den Self-Services und Anwendungen sowie für die Zustellung von Informationen aus den Systemen verwendet. Da hierzu im Rahmen von § 1a VVO teilweise eine externe E-Mail-Adresse benötigt wird, soll die E-Mail-Adresse als Teil jener Personendaten genannt werden, die im Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem verwendet werden dürfen (§ 28 Abs. 2 VVO).

§ 75. Arbeitsmittel

Mit der Marginalie «Arbeitsmittel» können Geräte und Technologien zur Arbeitserledigung umfassender und flexibler umschrieben werden.

Im neuen § 75 Abs. 5 VVO wird klargestellt, dass allein für die Nutzung der privaten Infrastruktur bzw. einer externen E-Mail-Adresse im Rahmen von § 1a Abs. 2 VVO kein Auslagenersatz geschuldet ist. Aus Gründen der Einheitlichkeit innerhalb der Bestimmung wird der Begriff «private Infrastruktur» verwendet, auch wenn es sich allenfalls um die Infrastruktur oder die E-Mail-Adresse eines anderen Arbeitgebers handelt.

§ 93. Abordnung

Da eine Verfügung begriffsnotwendig formeller Natur ist, wird § 93 Abs. 2 VVO redaktionell bereinigt.

§ 138. c. Verfahrensbestimmungen

Im Hinblick auf § 39 PG und § 136 VVO ist es wichtig, dass die Angestellten die Beurteilungseröffnung bestätigen. Dies kann auch elektronisch erfolgen. Eine Unterschrift ist hingegen nicht notwendig. § 138 Abs. 2 VVO wird entsprechend angepasst.

Dass der Beurteilungsbogen gemäss § 138 Abs. 4 VVO Teil des Personaldossiers bildet, erschliesst sich bereits aus § 22 Abs. 2 lit. e VVO. Der zweite Satz von § 138 Abs. 4 VVO, wonach der beurteilten Person eine Kopie der Beurteilung übergeben wird, wird in § 138 Abs. 2 VVO aufgenommen.

§ 147f. c. Gemeinsame Bestimmungen

Mit dem Verzicht auf den Begriff «schriftlich» soll in § 147f Abs. 1 VVO klargestellt werden, dass kein Fall des formellen Verwaltungshandelns mit unterschriftsbedürftiger Eingabe vorliegt. Möglich sind vielmehr auch Gesuche mittels E-Mail oder als Scan.

6. Zu den einzelnen Bestimmungen der Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail

§ 6. Bestätigung

Die Marginalie in § 6 der Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail wird dem Inhalt der Bestimmung entsprechend angepasst.

Die Bestätigung gemäss dem bisherigen § 6 Abs. 1 kann künftig über die HXM-Lösung auch ohne Unterschrift erfolgen, sofern eine genügende Authentifizierung gewährleistet ist.

Das Personaldossier enthält sämtliche im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bedeutsamen Informationen. Dass die Erklärung im Personaldossier abzulegen ist, kann aus § 34 Abs. 3 PG abgeleitet werden. Damit kann § 6 Abs. 2 aufgehoben werden.

7. Allgemeine Auswirkungen

Die vorgesehenen Anpassungen der PVO, der VVO und der Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail haben keine finanziellen Auswirkungen und verursachen keinen Bedarf an neuen Stellen.

Dies gilt auch in Bezug auf die Gemeinden und die anderen Verwaltungseinheiten, die – mangels abweichender eigener Bestimmungen – dem kantonalen Personalrecht unterstehen.

8. 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 vom 5. Januar 2009 (LS 930.1) durchzuführen.

9. Inkraftsetzung

Die Änderung der PVO steht unter dem Vorbehalt der Genehmigung durch den Kantonsrat und soll auf den 1. Januar 2027 in Kraft gesetzt werden.

Die Änderungen der VVO und der Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail sollen auf den 1. Januar 2026 in Kraft gesetzt werden.