

Antrag des Regierungsrates vom 10. Dezember 2025

6066

Personalgesetz (PG)

Lehrpersonalgesetz (LPG)

(Änderung vom; Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Der Kantonsrat,

nach Einsichtnahme in den Antrag des Regierungsrates vom 10. Dezember 2025,

beschliesst:

I. Das Personalgesetz vom 27. September 1998 wird wie folgt geändert:

§ 6 a. Abs. 1 unverändert.

Grundsätze

² Er versichert diejenigen Personen gemäss Abs. 1, die einen Jahreslohn über dem jährlichen Mindestbetrag der Altersrente gemäss der Bundesgesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung beziehen.

Abs. 2 wird zu Abs. 3.

§ 6 b. Der Kanton finanziert:

Leistungen
des Kantons

lit. a–c unverändert.

d. die Verwaltungskosten.

§ 11 a. ¹ Nach Erreichen der Altersgrenze gemäss § 24 c ist eine Anstellung bis zur Vollendung des 70. Altersjahres in Ausnahmefällen zulässig.

Anstellung nach
Erreichen der
Altersgrenze

² Die Anstellung ist zu befristen.

³ Weitere befristete Anstellungen haben nicht die Wirkung einer unbefristeten Anstellung.

§ 13. Abs. 1 unverändert.

Dauer
im Allgemeinen

² Befristete Arbeitsverhältnisse sind für längstens ein Jahr zulässig. Eine weitere befristete Anstellung ist nur aus sachlichen Gründen zulässig.

³ Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Arbeitsverhältnisse:

- a. mit Ausbildungscharakter,
- b. nach Erreichen der Altersgrenze,
- c. als Ersatz für arbeitsunfähige Angestellte,
- d. mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.

Probezeit § 14. Abs. 1 und 2 unverändert.

³ Bei Abwesenheit vom Arbeitsplatz verlängert sich die Probezeit entsprechend.

Kündigung,
Fristen und
Termine § 17. ¹ Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist drei Monate.

² Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte können festlegen, für welche Angestellten die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr aus betrieblichen Gründen sechs Monate beträgt.

Abs. 3 und 4 unverändert.

Kündigungsschutz
1. Verfahren
und Voraussetzungen der
Kündigung,
Entschädigung § 18. ¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsbehörde schriftlich mitgeteilt. Innerhalb von zehn 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 Verwirkungsfolge hinzuweisen.

Abs. 2 und 3 unverändert.

Altersrücktritt § 24 a. ¹ Angestellte können frühestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das 60. Altersjahr vollenden, den Altersrücktritt erklären. Damit verbundene vorsorgerechtliche Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

Abs. 2 unverändert.

Entlassung
altershalber § 24 b. ¹ Angestellte werden unter folgenden Voraussetzungen altershalber entlassen:

- a. Die Entlassung ist nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts und es liegt ein sachlich zureichender Grund vor.

lit. b–e unverändert.

² Die Fristen und Termine gemäss § 17 und die Vorgaben des Kündigungsschutzes gemäss § 20 sind einzuhalten.

³ Eine Entlassung altershalber kann nur einmal erfolgen.

Abs. 4 und 5 unverändert.

§ 24 c. Abs. 1 unverändert.
Abs. 2 wird aufgehoben.

Erreichen der
Altersgrenze

E. Versetzung und vorsorgliche Massnahmen

§ 30 wird aufgehoben.

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom ...

I. Befristete Arbeitsverhältnisse, die vor dem Inkrafttreten der Änderung vom ... begründet wurden und über die Vollendung des 70. Altersjahres hinaus andauern, bleiben bis zum Ablauf der Befristung bestehen.

II. Effektive Verkürzungen der Probezeit, die nicht auf Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht zurückzuführen sind, verlängern die Probezeit nicht, soweit die Abwesenheit vor Inkrafttreten der Änderung vom ... begann.

III. Bei unbegründeten Entscheiden gemäss § 18 Abs. 1, die vor Inkrafttreten der Änderung vom ... getroffen wurden, gilt eine Frist von 30 Tagen, um die Begründung der Kündigung zu verlangen.

II. Das Lehrpersonalgesetz vom 10. Mai 1999 wird wie folgt geändert:

§ 7. Abs.1–3 unverändert.

Anstellung

⁴ Stellt die für das Bildungswesen zuständige Direktion fest, dass der Bedarf an Lehrpersonen nicht gedeckt werden kann, kann sie die Gemeinden ermächtigen,

- a. Lehrpersonen mit Zulassung zum Schuldienst in Abweichung von § 11 a des Personalgesetzes vom 27. September 1998 auch über das vollendete 70. Altersjahr hinaus anzustellen,
- b. für längstens ein Jahr Lehrpersonen anzustellen, die nicht über die Zulassung zum Schuldienst verfügen.

Probezeit

§ 7 a. Abs. 1 unverändert.

² Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

³ Die Probezeit der Schulleiterinnen und Schulleiter richtet sich nach § 14 des Personalgesetzes.

§ 11 b wird aufgehoben.

III. Diese Gesetzesänderungen unterstehen dem fakultativen Referendum.

IV. Es wird zur Kenntnis genommen, dass die Motion KR-Nr. 29/2023 betreffend Kündigungsfristen für das höhere Kader des Staatsapparats erledigt ist.

Bericht

1. Ausgangslage

Mit der vorliegenden Vorlage werden Rechtsänderungen an die Hand genommen, die ihren Ursprung einerseits in der Überprüfung der Anstellungsbedingungen gemäss Personalstrategie 2019–2023 (RRB Nr. 907/2019) sowie andererseits in der Motion KR-Nr. 29/2023 betreffend Kündigungsfristen für das höhere Kader des Staatspersonals haben.

Im Oktober 2019 legte der Regierungsrat die Personalstrategie 2019–2023 fest. Diese diene der Umsetzung der Richtlinien der Regierungspolitik und insbesondere des Legislaturziels 10, wonach die Verwaltungsstrukturen an die Aufgabenerfüllung angepasst und die Position des Arbeitgebers Kanton Zürich gestützt werden sollen (vgl. RRB Nr. 670/2019). Die Überprüfung der Anstellungsbedingungen der kantonalen Angestellten stellt eines der drei strategischen Handlungsfelder der Personalstrategie 2019–2023 dar und steht gleichermassen im Einklang mit den Richtlinien der Regierungspolitik für die Jahre 2023–2027 (vgl. RRB Nr. 871/2023).

Mit der erwähnten Personalstrategie erging der Auftrag, die bestehenden Problemfelder bei den Anstellungsbedingungen unter Einbezug der Stakeholder zu erheben, zu prüfen und zu priorisieren (vgl. RRB Nr. 907/2019). In Umsetzung des Auftrags des Regierungsrates wurde unter der Leitung der Finanzdirektion ein Projektteam eingesetzt, in dem Vertreterinnen und Vertretern von vier Direktionen Einsitz nahmen. Weitere Gremien des Projekts bildeten einerseits zwei Gruppen je mit Vertreterinnen und Vertretern von Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmerinteressen. Andererseits wurde ein Projektausschuss eingesetzt, der sich aus den HR-Leitenden der Direktionen sowie der Staatskanzlei, Vertretungen der selbstständigen Anstalten im Gesundheits- und Bildungsbereich, einem Vertreter der Gemeinden, einem Vertreter der Gerichte sowie je einer Vertretung der Sozialpartner zusammensetzte.

Im Rahmen des Projekts wurde übereinstimmend festgestellt, dass unter anderem Handlungsbedarf im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht. Um diese Thematik geht es vorliegend. Die weiteren, ebenfalls als vordringlich anerkannten Handlungsfelder werden im Projekt Anstellungsbedingungen behandelt, in dessen Rahmen der Regierungsrat am 5. Februar 2025 die Finanzdirektion beauftragte, auf der Grundlage des vorgelegten Normkonzepts Entwürfe zu einer Teilrevision des Personalgesetzes zu erarbeiten (vgl. RRB Nr. 139/2025).

Während das Projektteam den vom Regierungsrat erteilten Überprüfungsauftrag bearbeitete, überwies der Kantonsrat dem Regierungsrat im Dezember 2023 die Motion KR-Nr. 29/2023 betreffend Kündigungsfristen für das höhere Kader des Staatspersonals. Mit dieser Motion wird verlangt, dass die Kündigungsfrist für Angehörige des höheren Kadern der Kernverwaltung im 4. bis 9. Dienstjahr auf drei Monate festgesetzt wird.

Mit der vorliegenden Vorlage werden der Auftrag des Regierungsrates aus der Personalstrategie sowie der Auftrag des Kantonsrates gemäss Motion KR-Nr. 29/2023 koordiniert. Da die verschiedenen Rechtsänderungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehen, werden sie gemeinsam beschlossen und dem Kantonsrat gemeinsam vorgelegt. Dies ermöglicht eine gesamtheitliche und aufeinander abgestimmte Beurteilung der verschiedenen Rechtsänderungen, die teilweise auch gegenseitige Abhängigkeiten haben.

2. Übergeordnete Ziele und konkrete Umsetzung

Gemeinsames Ziel der verschiedenen Rechtsänderungen ist es, das kantonale Personalrecht unter ausgewogener Berücksichtigung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen marktfähig zu gestalten und die Position des Arbeitgebers Kantons Zürich zu stützen (vgl. RRB Nr. 907/2019). Der Kanton Zürich soll ein vielfältiger und fortschrittlicher Arbeitgeber bleiben (vgl. KR-Nr. 287/2017; Vorlage 5584). Handlungsbedarf, um diese Ziele zu erreichen, ergibt sich insbesondere aus den folgenden Herausforderungen:

- **Alter der Personalerlasse:** Die Personalerlasse des Kantons sind mittlerweile ein Vierteljahrhundert alt und entstanden in der Zeit des Übergangs vom Beamtenstatus zu Anstellungsverhältnissen. Auch wenn die Erlasse seit der Einführung punktuell überarbeitet wurden, muss heute festgestellt werden, dass die Anstellungsbedingungen hinsichtlich ihrer politischen und rechtlichen Aktualität verbessert werden können und müssen.
- **Demografische Entwicklung und Fachkräftemangel:** Die demografische Entwicklung wird den Kanton Zürich – noch mehr als private Arbeitgebende – zunehmend vor Herausforderungen stellen. Die Zahl der älteren Angestellten nimmt weiter zu, während jene der jüngeren abnimmt (vgl. Bundesamt für Statistik, bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/zukuenftige-entwicklung/schweiz-szenarien.html). Der bereits bestehende Fachkräftemangel wird sich verschärfen und auf weitere Berufsgruppen ausdehnen. Zur Sicherstellung einer qualitativ hochstehenden und kosteneffi-

zienten Aufgabenerfüllung muss der Kanton im Wettbewerb um die Angestellten mit vergleichbaren Arbeitgebenden mithalten können und Massnahmen gegen den Fachkräftemangel hohe Priorität einräumen.

Um die gesetzten Ziele zu erreichen und den Herausforderungen begegnen zu können, beruhen die vorgeschlagenen Lösungsansätze insbesondere auf folgenden Ansätzen:

- **Flexibilisierung und Individualisierung:** Die Flexibilisierung stellt künftig einen Schlüsselfaktor für attraktive Arbeitgebende und effiziente Aufgabenerfüllung dar. Unter der Vorgabe der qualitativ guten und effizienten Aufgabenerfüllung sollen die Anstellungsbedingungen im Interesse von Arbeitgebenden und Angestellten möglichst offen ausgestaltet sein und den Bedürfnissen beider Seiten keine unnötigen Beschränkungen auferlegen. Die Flexibilisierung und Individualisierung erlauben es, den unterschiedlichen betrieblichen und persönlichen Bedürfnissen in den verschiedenen Arbeits- bzw. Lebensphasen gerecht zu werden. Diese finden beispielsweise Ausfluss in der Senkung der Eintrittsschwelle bei der beruflichen Vorsorge, der Verkürzung der Kündigungsfristen, der Neuregelung der Anstellung nach Erreichen der Altersgrenze oder dem Altersrücktritt in drei statt zwei Teilschritten.
- **Effizientere Prozesse und administrative Vereinfachung:** Über den inhaltlichen Anpassungsbedarf hinaus weisen die Personalerlasse in prozessualer Hinsicht Optimierungspotenzial auf. So tragen standardisierte und vereinheitliche Prozesse nicht nur zu einer effizienten Aufgabenerfüllung bei. Einfache und straffe Prozesse schlagen sich letztlich auch in zeitgemässen Anstellungsbedingungen nieder.

2.1 Kündigungsverfahren

a) Kündigungsfristen

Die Kündigungsfrist beträgt neu unabhängig vom Dienstalter drei Monate (§ 17 rev. Personalgesetz vom 27. September 1998 [PG, LS 177.10]). Damit erfolgt eine Vereinheitlichung und Angleichung an die Regelungen der maximalen Kündigungsfrist im privaten Arbeitsrecht (vgl. Art. 335c Obligationenrecht vom 30. März 1911 [OR, SR 220]). In Abweichung von den Forderungen der Motion KR-Nr. 29/2023 betreffend Kündigungsfristen für das höhere Kader des Staatspersonals soll der Regierungsrat jedoch festlegen können, für welche Angestellten die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr aus betrieblichen Gründen sechs Monate beträgt. Dies rechtfertigt sich gegenwärtig für das höchste Kader, also Angestellte ab Lohnklasse 24, die gemäss § 12 Abs. 2 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO,

LS 177.111) direkt vom Regierungsrat angestellt werden. Im Vergleich zur heutigen Regelung wird der Anwendungsbereich der sechsmonatigen Kündigungsfristen für das höhere Kader (Angestellte in Lohnklasse 21 oder höher [§ 6 Personalverordnung, PVO, LS 177.11]) dadurch einerseits wesentlich verkleinert. Andererseits geht die Vorlage insofern über die Motion hinaus, als bei Angestellten der Lohnklassen 21–23 auch ab dem 10. Dienstjahr die Kündigungsfrist nicht mehr als drei Monate beträgt. Die Regelung auf Stufe der Personalverordnung ermöglicht dem Regierungsrat eine einfache und bedarfsgerechte Anpassung. Wie schon heute kann zudem im Einzelfall von den im Gesetz geregelten Kündigungsfristen abgewichen werden, indem im gegenseitigen Einvernehmen die Kündigungsfrist verlängert oder verkürzt werden kann (§ 17 Abs. 3 PG). Sodann können in Spezialerlassen weiterhin abweichende Regelungen getroffen werden, wie dies beispielsweise heute bei den Volksschullehrpersonen der Fall ist (vgl. § 8 Lehrpersonalgesetz vom 10. Mai 1999 [LPG, LS 412.31]). Selbstständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten steht es ebenso offen, in ihren Erlassen vom kantonalen Personalrecht abweichende Kündigungsfristen vorzusehen. Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt weiterhin sieben Tage (§ 14 Abs. 2 PG).

b) Verlängerung der Probezeit

Die Probezeit wird bei sämtlichen Abwesenheiten – auch bei Ferien oder unbezahltem Urlaub – und nicht bloss infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht automatisch verlängert (vgl. § 14 Abs. 3 rev. PG), da es bei Abwesenheiten unabhängig von deren Grund nicht möglich ist, zu prüfen, ob die gegenseitigen Erwartungen an das neue Arbeitsverhältnis erfüllt werden.

c) Sperrfristen bei Entlassung altershalber

Bei einer Entlassung altershalber sollen wie bei der ordentlichen Kündigung gemäss § 16 PG Sperrfristen – beispielsweise wegen Krankheit oder Unfall – gelten (vgl. § 24b rev. PG). Eine unterschiedliche Behandlung dieser Beendigungsgründe ist nicht sachgerecht.

d) Frist, um eine Kündigungsbegründung zu verlangen

Geändert wird weiter die Frist, um die Begründung einer unbegründeten Kündigung durch den Arbeitgeber zu verlangen. Analog der im Verwaltungsverfahren allgemein geltenden Bestimmung wird die Frist neu auf zehn statt wie bisher 30 Tage festgesetzt (vgl. § 18 Abs. 1 rev. PG und § 10a lit. b Verwaltungsrechtspflegegesetz [VRG, LS 175.2]). Diese Frist ist ausreichend, um mitzuteilen, dass eine Begründung gewünscht

wird, da den betroffenen Angestellten dadurch weder Mehrkosten noch andere Nachteile entstehen. Eine vertiefte Abklärung ist daher nicht erforderlich. Es sind ferner keine sachlichen Gründe ersichtlich, die eine Abweichung von der allgemeinen Regelung gemäss VRG rechtfertigen würden.

e) Verweis

Aufgehoben wird schliesslich die Regelung zum formellen Verweis gemäss § 30 PG, die noch aus der Zeit des Beamtenstatus stammt und mittlerweile durch die schriftliche Mahnung abgelöst wurde, wie sie auch für eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens nötig ist (vgl. § 19 PG sowie RRB Nr. 439/2022). Damit wird auch die auf § 30 PG verweisende Bestimmung in § 11b LPG hinfällig.

2.2 Versicherungsangebote der BVK

Der Regierungsrat hat bereits anlässlich der Beantwortung der Anfrage KR-Nr. 222/2019 betreffend Frauendiskriminierung in der Pensionskasse zugesichert, die Anfang 2019 eingeführten überobligatorischen Versicherungsmodelle der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich (BVK) vorrangig in die Überprüfung der Anstellungsbedingungen miteinzubeziehen. Konkret zur Diskussion stehen die Modelle der Gesamtvorsorge, die Möglichkeit zur Senkung der Eintrittsschwelle sowie die Ergänzungsvorsorge.

Der kantonale Finanzhaushalt lässt die Einführung des Modells Gesamtvorsorge der BVK längerfristig nicht zu. Mit diesem würde nicht nur der koordinierte Lohn gemäss Art. 8 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge (BVG, SR 831.40), sondern auch der sogenannte Koordinationsabzug, d. h. die ersten Fr. 26 460 (Stand 2025), versichert. Die Kosten für diese Versicherung würden für die Konsolidierungskreise 1 und 2 rund 15 Mio. Franken jährlich betragen. Kein dringender Handlungsbedarf besteht bei der Ergänzungsvorsorge. Diese würde eine zusätzliche Versicherung für Angestellte ab dem Alter von 43 Jahren im höheren Lohnsegment ermöglichen und hätte – je nach versichertem Personenkreis – zusätzliche Kosten im ein- bis niedrigen zweistelligen Millionenbereich zur Folge. Handlungsbedarf und der nötige finanzpolitische Handlungsspielraum bestehen hingegen in Bezug auf die Senkung der Eintrittsschwelle bei der BVK. Liegt der Jahreslohn unter der Eintrittsschwelle von derzeit Fr. 22 680 (Stand 2025), wird er bei der BVK grundsätzlich nicht versichert. Durch die Senkung der Eintrittsschwelle wird ermög-

licht, dass Angestellte mit einem Jahreslohn ab Fr. 15 120 (Stand 2025) ein Alterssparguthaben anlegen können, was den teilzeitbeschäftigten Angestellten (vor allem im Bereich Bildung) zugutekommt (vgl. § 6a Abs. 2 rev. PG). Damit sind auch Angestellte mit Klein- und Kleinstpensen versichert und können, im Falle einer Erwerbs- oder Berufsinvalidität, im Todesfall (die Hinterbliebenen) und bei der Pensionierung Leistungen der BVK beziehen. Der versicherte Mindestlohn beträgt Fr. 3780 (Stand 2025). Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge werden – da die Herabsetzung der Eintrittsschwelle Teil der «Hauptvorsorge» ist – zu 60% vom Kanton und zu 40% von den Angestellten übernommen. Mit einem verhältnismässig geringen Mitteleinsatz kann der Kanton hier seiner Verpflichtung als sozialer Arbeitgeber nachkommen und bei den betroffenen Angestellten die berufliche Vorsorge massgeblich verbessern. Bei Angestellten mit einem Jahreslohn über der heutigen Eintrittsschwelle hat die Senkung der Eintrittsschwelle keine Auswirkungen.

2.3 Ältere Angestellte im Besonderen

Als geeignete Reaktion auf die demografischen Herausforderungen werden altersgerechte Anstellungsbedingungen und Massnahmen zur Arbeitsflexibilisierung und -individualisierung geschaffen, damit ältere Angestellte länger im Arbeitsleben verbleiben. Die Flexibilisierung und Individualisierung erlauben es, den unterschiedlichen betrieblichen und persönlichen Bedürfnissen in den verschiedenen Arbeits- bzw. Lebensphasen gerecht zu werden. Der Regierungsrat hat bei der Beantwortung der Anfrage KR-Nr. 156/2016 betreffend Fachkräftemangel «Kanton Zürich» versus «erhöhte Arbeitslosigkeit ab 50 Jahren» festgehalten, dass Anreizsysteme wie bessere Leistungen der Pensionskassen zur Anwendung kommen sollen, um die älteren Fachkräfte möglichst lange im Erwerbsprozess zu halten. Mittels Neuregelung der Beschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze, dem Altersrücktritt sowie der Entlassung altershalber in drei statt zwei Teilschritten, wird dies umgesetzt.

a) Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze

Nach Erreichen der Altersgrenze soll neben der Möglichkeit der Weiterbeschäftigung, wie sie heute schon besteht, auch die Möglichkeit der Anstellung ohne vorausgehende Tätigkeit beim Kanton bestehen (§ 11a rev. PG). Diese Massnahme soll dazu beitragen, dass in Bereichen, in denen bereits grosser Fachkräftemangel vorherrscht, Abhilfe geschaffen werden kann. Zu beachten ist, dass sowohl im Falle der nahtlosen Weiterarbeit wie auch der Neu- bzw. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit beim Kanton Zürich die Pensionierung bis zur Vollendung des

70. Altersjahres aufgeschoben werden kann (Art. 7 Abs. 3 Vorsorgereglement der BVK [VSR BVK]; Stand 1. Januar 2026). Der Aufschub der AHV-Leistungen ist ebenfalls nur bis zum 70. Altersjahr möglich (Art. 39 Abs. 1 Bundesgesetz vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung [AHVG, SR 831.10]). Zudem besteht nach Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nach einer Frühpensionierung und sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind, die Möglichkeit, sich wieder aktiv in der beruflichen Versicherung zu versichern und sich wieder einzukaufen (Art. 79b Abs. 2 Bst. b BVG). Im Zusammenhang mit Anstellungen nach Erreichen der Altersgrenze wird die bereits in der Praxis bewährte Altersobergrenze von 70 Jahren gesetzlich verankert (§ 11a Abs. 1 rev. PG). Die Bildungsdirektion kann, wenn sie feststellt, dass der Bedarf an Volksschullehrpersonen nicht gedeckt werden kann, die Gemeinden unter anderem ermächtigen, Lehrpersonen mit Zulassung zum Schuldienst über das vollendete 70. Altersjahr hinaus anzustellen (vgl. § 7 Abs. 4 lit. a rev. LPG).

Die Anstellung wird wie bisher jeweils für ein Jahr verfügt. Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass die Weiterarbeit nach dem 65. Altersjahr weiterhin die Ausnahme bildet und die Angestellten grundsätzlich bei Erreichen der Altersgrenze pensioniert werden sollen und dürfen. Nach Ablauf der befristeten Anstellung soll wie bis anhin überprüft werden, ob die dienstlichen Verhältnisse die Weiterbeschäftigung rechtfertigen und ob die persönlichen Voraussetzungen immer noch erfüllt sind. Wird das befristete Arbeitsverhältnis weiter verlängert, hat es nicht die Wirkung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses (§ 11a Abs. 3 rev. PG).

b) Altersrücktritt und Entlassung altershalber

Seit dem 1. Januar 2024 sieht Art. 13a Abs. 1 BVG vor, dass die versicherte Person die Altersleistung als Rente abgestuft in bis zu drei Schritten beziehen kann. Da der Kanton Zürich den Angleich an die Vorgaben des BVG anstrebt, wird die Bestimmung betreffend Altersrücktritt und Entlassung altershalber (§ 19a VVO) entsprechend angepasst. Ferner wird die entsprechende Regelung bei der Entlassung altershalber von der Gesetzes- auf die Verordnungsstufe verschoben und mit der entsprechenden Regelung betreffend Altersrücktritt zusammengeführt (§ 24b Abs. 3 rev. PG). Für eine Entlassung altershalber darf kein Tatbestand der Kündigung zur Unzeit gemäss den Bestimmungen des Obligationenrechts vorliegen (§ 24b Abs. 1 lit. a rev. PG).

3. Ergebnis der Vernehmlassung

Mit Beschluss Nr. 1116/2024 ermächtigte der Regierungsrat die Finanzdirektion, eine Vernehmlassung zum Entwurf der Änderungen des Personalgesetzes, der Personalverordnung, der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz und des Lehrpersonalgesetzes durchzuführen. Das Vernehmlassungsverfahren wurde im November 2024 eröffnet und bis Mai 2025 ausgewertet. Zur Vernehmlassung eingeladen wurden die Direktionen des Regierungsrates, die Staatskanzlei, die Verbände sowie andere staatliche Organisationen (ausserhalb der kantonalen Verwaltung). Insgesamt gingen 33 Stellungnahmen ein.

Die zur Vernehmlassung vorgelegten Änderungen des Personalgesetzes sowie des Lehrpersonalgesetzes werden von einer klaren Mehrheit der Vernehmlassungsteilnehmenden befürwortet. Begrüsst werden insbesondere die Vereinheitlichung der Kündigungsfristen, die Erleichterung der Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze und die Senkung der Eintrittsschwelle.

Die Minderheit, welche die Anpassung der Kündigungsfristen nicht oder nur teilweise befürwortet, befürchtet vor allem, dass die Kürzung der Kündigungsfrist dazu führt, dass die Nachfolge in gewissen Bereichen (z. B. mittleres Kader sowie Fachspezialistinnen und Fachspezialisten) nicht rechtzeitig sichergestellt werden kann. In diesem Punkt stellt die Vorlage einen ausgewogenen Kompromiss zwischen den betrieblichen Bedürfnissen nach einer funktionierenden Geschäftsführung und der Zielsetzung der Motion KR-Nr. 29/2023 dar. Vereinzelt werden Bedenken bezüglich der fixen Altersobergrenze von 70 Jahren geäussert, dies insbesondere im Zusammenhang mit spezifischen Funktionen (z. B. Professorinnen und Professoren an der Universität Zürich). Hierzu ist einerseits festzuhalten, dass der Kanton als Arbeitgeber dafür eintritt, dass die Angestellten mit Erreichen des Pensionsalters tatsächlich in Pension gehen sollen und dürfen. Eine Beschäftigung über das 65. Altersjahr hinaus soll deshalb die Ausnahme bleiben. Andererseits steht es selbstständigen Anstalten wie der Universität Zürich offen, bei besonderen Bedürfnissen eigene Regelungen zu erlassen, die vom kantonalen Personalrecht abweichen. Bezüglich der kürzeren Frist, um eine Begründung einer unbegründeten Kündigungsverfügung zu verlangen, bestehen Zweifel, ob die Frist eingehalten und gleichzeitig Rat eingeholt werden kann. Diesbezüglich wird auf die Ausführungen unter 2.1.d) hiavor verwiesen. Schliesslich wird die Auffassung vertreten, dass neben der Senkung der Eintrittsschwelle auch die Gesamt- und Ergänzungsvorsorge bei der BVK abgeschlossen werden soll. Dies lässt der kantonale Finanzhaushalt gegenwärtig nicht zu.

4. Zu den einzelnen Bestimmungen

4.1 Personalgesetz

§ 6a. Grundsätze

Mit dem neu eingefügten Abs. 2 wird für die kantonalen Angestellten die Eintrittsschwelle bei der BVK gesenkt. In Ausdehnung der obligatorischen Versicherung der Angestellten gemäss Art. 2 BVG (Versicherung ab Fr. 22 680, Stand 2025) werden die Angestellten gemäss § 6a Abs. 1 PG vom Kanton neu ab dem jährlichen Mindestbetrag der vollen Altersrente gemäss Art. 34 Abs. 5 AHVG bei der BVK versichert (Versicherung ab Fr. 15 120, Stand 2025). Es besteht keine Wahlmöglichkeit für die Angestellten. Die Beiträge werden zu 60% vom Arbeitgeber und zu 40% von den Angestellten getragen. Damit wird der Aufbau einer beruflichen Vorsorge bereits ab einem niedrigeren Einkommen ermöglicht.

Der bisherige Abs. 2 wird zu Abs. 3.

§ 6b. Leistungen des Kantons

Dass der Kanton und andere angeschlossene Arbeitgebende verpflichtet sind, neben den eigentlichen Leistungen zugunsten der Angestellten auch Verwaltungskostenbeiträge zu leisten, ist unbestritten (vgl. auch Art. 15 VSR BVK). Mit der Einführung der neuen Regelung in lit. d der Bestimmung wird dies ausdrücklich im Gesetz verankert.

§ 11a. Anstellung nach Erreichen der Altersgrenze

Neben der Weiterbeschäftigung wird für die Neuanstellung von Angestellten ab dem vollendeten 65. Altersjahr im neuen § 11a eine gesetzliche Grundlage geschaffen. Die Zuständigkeit für die Anstellung und die Weiterbeschäftigung kommt der regulären Anstellungsbehörde zu. Zusätzlich wird die bereits in der Praxis bewährte Altersobergrenze von 70 Jahren für das Ende des Arbeitsverhältnisses verankert. Diese Praxis steht im Einklang mit der Bestimmung der BVK, wonach die Pensionierung im Fall der mit dem Arbeitgeber vereinbarten nahtlosen Weiterarbeit oder Neu- bzw. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit längstens bis zur Vollendung des 70. Altersjahres aufgeschoben werden kann (aufgeschobene Alterspensionierung, vgl. Art. 7 Abs. 3 VSR BVK). Im Zusammenhang mit Kettenarbeitsverhältnissen gilt es darauf hinzuweisen, dass weitere befristete Arbeitsverhältnisse nach Erreichen der Altersgrenze nicht die Wirkung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses entfalten können. Das Vorliegen der Voraussetzungen für ein Arbeitsverhältnis nach dem 65. Altersjahr wird jährlich überprüft. Dadurch lässt

sich die weitere Befristung dieser Arbeitsverhältnisse sachlich begründen und ist daher nicht rechtsmissbräuchlich (keine Umgehung des Kündigungsschutzes durch unzulässige Kettenarbeitsverhältnisse; vgl. § 13 Abs. 3 lit. b rev. PG).

Arbeitsverhältnisse, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Rechtsänderung bereits über die Vollendung des 70. Altersjahres hinaus bestehen, bleiben bis zum Ablauf der Befristung bestehen (vgl. Übergangsbestimmungen).

§ 13. Dauer im Allgemeinen

Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann gemäss Abs. 2 grundsätzlich längstens für ein Jahr abgeschlossen werden. Die Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen ist durch das Verbot von Kettenarbeitsverhältnissen beschränkt. Weitere Verlängerungen von befristeten Anstellungen sind nur zulässig, wenn ein sachlicher Grund vorliegt und kein Rechtsmissbrauch (Umgehung des Kündigungsschutzes durch unzulässige Kettenarbeitsverhältnisse) erfolgt. Ausnahmsweise kann das Arbeitsverhältnis von Anfang an für länger als ein Jahr abgeschlossen werden, sofern besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen bestehen. Dies ist zulässig bei Arbeitsverhältnissen mit Ausbildungscharakter oder bei Anstellungen als Aushilfe zum Ersatz für arbeitsunfähige Angestellte (vgl. § 161 Abs. 1 VVO). Auch bei zeitlich begrenzten Aufgaben – etwa im Rahmen eines Projekts mit klar begrenzter Abwicklungsdauer – entfällt die Begrenzung auf ein Jahr (vgl. Abs. 3).

Lit. a und d von Abs. 3 entsprechen inhaltlich der bisherigen Formulierung. Bei Anstellungen nach Erreichen der Altersgrenze wird eine befristete Anstellung für ein Jahr verfügt (vgl. § 11a rev. PG in Verbindung mit § 160a VVO). Die Befristung ist Ausdruck des Gedankens, dass Anstellungen nach Erreichen der Altersgrenze die Ausnahme bilden sollen. Die Befristung soll die Anstellungsbehörde dazu bringen, die Stelle wenn möglich mit einer bzw. einem jüngeren Angestellten zu besetzen. Wie schon die erstmalige Beschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze ist auch die Verlängerung einer befristeten Anstellung nach Erreichen der Altersgrenze vom Vorliegen eines dienstlichen Grundes abhängig. Liegt ein solcher vor, rechtfertigt sich eine Ausnahme vom Grundsatz, dass mehrere befristete Anstellungen nach Erreichen der Altersgrenze nicht zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis führen. Dies soll mit der Gesetzesänderung ausdrücklich klargestellt werden.

§ 14. Probezeit

Abs. 3 wird einerseits redaktionell angepasst. Andererseits wird die Probezeit bei sämtlichen Abwesenheiten, d. h. bei Krankheit, Unfall, Erfüllung nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflichten, aber auch Ferien, bezahltem oder unbezahltem Urlaub verlängert, da während einer Abwesenheit die Tauglichkeit der Angestellten für die Stelle nicht geprüft werden kann. Die Probezeit verlängert sich um die Dauer der tatsächlich verpassten Arbeitstage (massgebend ist die Regelarbeitszeit) von Gesetzes wegen (d. h. automatisch), sodass es keiner Anordnung oder Feststellung mittels Verfügung bedarf. Zu beachten ist, dass eine teilweise Arbeitsunfähigkeit keine Verlängerung der Probezeit von Gesetzes wegen zur Folge hat. Die Probezeit verlängert sich bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit nur ausnahmsweise und wenn das Ausmass der Arbeitsunfähigkeit gross ist, wobei im Einzelfall entschieden werden muss, wann das Ausmass der teilweisen Arbeitsunfähigkeit eine Verlängerung der Probezeit rechtfertigt.

§ 17. Kündigung, Fristen und Termine

Die Kündigungsfrist beträgt gemäss Abs. 1 – unabhängig von den geleisteten Dienstjahren – grundsätzlich drei Monate. Wie es die Motion KR-Nr. 29/2023 verlangt, gilt diese Frist auch für das höhere Kader, vorbehaltlich der Ausnahmen gemäss Abs. 2. Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt weiterhin sieben Tage.

Im ersten bis dritten Dienstjahr wird die Kündigungsfrist verlängert. Für Arbeitsverhältnisse ab dem zehnten Dienstjahr sowie für Angehörige des höheren Kadern (vgl. § 6 PVO) ab dem dritten Dienstjahr wird die Kündigungsfrist verkürzt.

Um den Anforderungen des Vertrauensschutzes im Zusammenhang mit Rechtsänderungen gerecht zu werden, wird diese Rechtsänderung ein halbes Jahr später in Kraft gesetzt, damit auch die Angestellten mit sechsmonatigen Kündigungsfristen angemessen geschützt sind. Nach allgemeinem intertemporalem Recht gelangt diejenige Frist zur Anwendung, die im Zeitpunkt des Aussprechens der Kündigung in Kraft steht.

Für Angestellte ab Lohnklasse 24, die gemäss § 12 Abs. 2 VVO direkt vom Regierungsrat angestellt werden, rechtfertigt sich aus betrieblichen Gründen ab dem 3. Dienstjahr eine Kündigungsfrist von sechs Monaten; § 6 PVO ist entsprechend anzupassen. Zur Sicherstellung der optimalen Aufgabenerfüllung ist bei diesen Angestellten eine längere Kündigungsfrist angezeigt.

Die obersten kantonalen Gerichte können in ihren Erlassen selbstständig festlegen, für welche Angestellten die Kündigungsfristen ab dem 3. Dienstjahr sechs Monate beträgt.

§ 18. Kündigungsschutz

1. Verfahren und Voraussetzungen der Kündigung, Entschädigung

Die Frist um eine Begründung zu verlangen, wird in Abs. 1 an das allgemeine Verwaltungsverfahrenrecht angepasst. Dort gilt bei unbegründeten Verfügungen allgemein eine Frist von zehn Tagen, um eine Begründung zu verlangen (vgl. § 10a lit. b VRG). Die Frist von zehn Tagen ist ausreichend, um mitzuteilen, dass eine Begründung gewünscht wird, da den betroffenen Personen dadurch weder Mehrkosten noch andere Nachteile entstehen. Zum einen erfolgt die Kündigung nach Gewährung des rechtlichen Gehörs, sodass die bzw. der betroffene Angestellte mit der Zustellung der Verfügung rechnen muss und folglich von dieser nicht überrascht wird. Zum anderen muss das Gesuch um Begründung der Kündigung nicht begründet werden und bedarf keiner besonderen Form.

§ 24a. Altersrücktritt

Der Zeitpunkt des Altersrücktritts wird im Sinne der bisherigen Praxis in Abs. 1 präzisiert.

§ 24b. Entlassung altershalber

Eine Entlassung altershalber darf wie bislang nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Dies wird der Verständlichkeit halber in Abs. 1 lit. a so festgehalten (anstelle der bisherigen Verweisung auf § 18 Abs. 2). Inhaltlich ergeben sich daraus keine Änderungen.

Mit der Ergänzung von Abs. 2 wird klargestellt, dass neben den Kündigungsfristen und -terminen auch der Kündigungsschutz gemäss § 20 PG greift. Insbesondere die Tatbestände und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit sollen auch bei der Entlassung altershalber gelten. Auch wenn in diesem Fall ein Rentenanspruch entsteht und mit einem Überbrückungszuschuss kombiniert werden kann, kann eine Entlassung altershalber mit wesentlichen finanziellen Einbussen verbunden sein. Ein Schutzbedürfnis von Angestellten, die auf neue Stellen angewiesen sind, kann deshalb nicht allgemein verneint werden. Beim Verzicht auf das Wort «sinngemäss» handelt es sich um eine redaktionelle Anpassung ohne materielle Änderung.

Nach der allgemeinen Praxis zum intertemporalen Recht ist der Kündigungsschutz bei Kündigungen einzuhalten, die nach dem Inkrafttreten der Rechtsänderung erstinstanzlich verfügt bzw. beschlossen werden. Eine ausdrückliche übergangsrechtliche Regelung ist nicht notwendig.

Die Regelung bezüglich der möglichen Schritte in Abs. 3 wird von Gesetzes- auf Verordnungsstufe verschoben analog der Regelung beim Altersrücktritt (§ 19a ist entsprechend anzupassen).

§ 24c. Erreichen der Altersgrenze

Abs. 2 wird aufgehoben. Da auch die Neuanstellung nach Erreichen der Altersgrenze ermöglicht wird, verliert die bisherige Regelung den Kontext zur Beendigung bei Erreichen der Altersgrenze. Deshalb wird sie zu den allgemeinen Voraussetzungen der Anstellung verschoben (vgl. § 11a rev. PG).

Gliederungstitel E. Versetzung, vorsorgliche Massnahmen und Verweis

Aufgrund der Aufhebung von § 30 ist der Titel anzupassen und das Wort «Verweis» wegzulassen.

§ 30. Verweis

§ 30 wird aufgehoben. Die Regelung zum Verweis stammt aus der Zeit des Beamtenstatus. Der formelle Verweis wurde in der Praxis faktisch durch eine schriftliche Mahnung abgelöst. Bei dieser werden Mängel im Verhalten oder in der Leistung unter Einhaltung der Verfahrensvorschriften (insbesondere Gewährung des rechtlichen Gehörs) ebenfalls schriftlich festgehalten. Im Unterschied zum Verweis gemäss § 30 PG ist dabei aber nicht zwingend eine Mitarbeiterbeurteilung nötig. Mit der Anpassung des PG vom 14. Dezember 2020 hat der Gesetzgeber im Rahmen der Kündigung wegen Leistung und Verhalten bewusst vom Erfordernis einer vorausgehenden Mitarbeiterbeurteilung abgesehen. Vor diesem Hintergrund ist es nicht verhältnismässig, wenn an den Verweis als mildere personalrechtliche Massnahme mit der Mitarbeiterbeurteilung strengere Anforderungen gestellt werden als an die Kündigung. Insgesamt kann § 30 PG damit aufgehoben werden.

Bereits begonnene Verfahren können mittels schriftlicher Mahnung abgeschlossen werden, wobei eine (ausserordentliche) Mitarbeiterbeurteilung möglich, aber nicht weiter verpflichtend ist. Eine ausdrückliche übergangsrechtliche Regelung ist nicht notwendig.

Übergangsbestimmungen

I. Arbeitsverhältnisse, die unter bisherigem Recht über die Vollendung des 70. Altersjahres hinaus andauern, sollen im Interesse des Vertrauensschutzes bis zum Ablauf der Befristung gültig sein.

II. Die zusätzlichen Abwesenheitsgründe, die gemäss § 14 Abs. 3 rev. PG zu einer Verlängerung der Probezeit führen, sind zu berücksichtigen, soweit die Abwesenheit aus diesen Gründen nach dem Inkrafttreten der Änderung begann.

III. Für die Dauer der Frist, innerhalb der eine Begründung für eine unbegründete Kündigung verlangt werden kann, ist der Zeitpunkt des Entscheids und nicht derjenige der Zustellung massgebend.

4.2 Lehrpersonalgesetz

§ 7. Anstellung

In Zeiten eines Lehrpersonenmangels ist es zweckmässig, geeignete Lehrpersonen mit Lehrdiplom auch über das 70. Altersjahr für jeweils ein Schuljahr weiter beschäftigen zu können. Die Schulpflegen als Anstellungsbehörden werden in einer solchen Situation ermächtigt, die Anstellung vollziehen zu können. Sie entscheiden dabei, ob bei der betroffenen Lehrperson die Voraussetzungen für einen weiteren Einsatz gegeben sind. Die beiden möglichen Massnahmen in § 7 Abs. 4 LPG können grundsätzlich unabhängig voneinander vorgesehen werden. Es ist aber auch möglich, beide Massnahmen gleichzeitig in Kraft zu setzen.

§ 7a. Probezeit

Bei Lehrpersonen der Volksschule gilt weiterhin die bisherige Regelung zur Verlängerung der Probezeit. Die fünfmonatige Probezeit trägt dem Umstand Rechnung, dass der Unterricht während dieser Zeit aufgrund von Schulferien unterbrochen wird und die (Schul-)Ferien bei Volksschullehrpersonen an sich kein Grund für eine Verlängerung der Probezeit sind. Da bei Volksschullehrpersonen nicht zwischen Schulferien und persönlichen Ferien unterschieden werden kann, ist es nicht zweckmässig, die im Personalgesetz geänderte Bestimmung zur Verlängerung der Probezeit auch aufgrund von Ferien zu übernehmen.

Für Schulleitende gelten vollumfänglich die neuen Bestimmungen in § 14 rev. PG.

11b. Verweis

Da § 30 PG aufgehoben wird, kann § 11b LPG ebenfalls aufgehoben werden. Bereits begonnene Verfahren können mittels schriftlicher Mahnung abgeschlossen werden, wobei eine (ausserordentliche) Mitarbeiterbeurteilung möglich, aber nicht weiter verpflichtend ist. Eine ausdrückliche übergangsrechtliche Regelung ist nicht notwendig.

5. Auswirkungen

5.1 Betroffene Personenkreise

Die Rechtsänderungen betreffen primär die kantonalen Angestellten, weshalb keine Privaten betroffen sind. Insbesondere bewirken sie keine zusätzliche administrative Belastung von Unternehmen im Sinne des Gesetzes zur administrativen Entlastung der Unternehmen vom 5. Januar 2009 (LS 930.1) und der Verordnung zur administrativen Entlastung der Unternehmen vom 18. August 2010 (LS 930.11).

Die Gemeinden sowie die Einheiten der Konsolidierungskreise 2 und 3 sind von den Änderungen des PG und des LPG betroffen, soweit sie selbst keine abweichenden Bestimmungen haben oder solche erlassen.

Die Rechtsänderungen stehen nicht im Zusammenhang mit der Bearbeitung von Personendaten, sodass damit keine Risiken für die Grundrechte der betroffenen Personen im Sinne von § 10 Abs. 2 des Gesetzes über die Information und den Datenschutz vom 12. Februar 2007 (LS 170.4) verbunden sind.

Die Neuregelungen haben auch keine besonderen Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen im Sinne des Übereinkommens vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (SR 0.109). Es ist deshalb keine vertiefte Prüfung im Sinne der Richtlinien zur Überprüfung von Rechtsetzungsvorhaben auf ihre Vereinbarkeit mit der Behindertenrechtskonvention vom 11. Dezember 2024 (RRB Nr. 1302/2024) erforderlich.

5.2 Finanzielle Auswirkungen

Für die Umsetzung der Rechtsänderungen sind keine zusätzlichen Stellen erforderlich.

Es ist mit nachfolgenden finanziellen Auswirkungen zu rechnen:

a) Von der Senkung der Eintrittsschwelle würden aufgrund der bestehenden Daten rund 640 Personen profitieren. Dies sind zu 63,3% Lehrpersonen der Volksschule, die übrigen 36,7% sind mehrheitlich Angestellte in Berufsfachschulen, Mittelschulen sowie Angestellte im Stundenlohn. Unter der Annahme, dass alle diese Personen keine weiteren Anstellungen haben und deshalb vom Kanton bei der Pensionskasse gemeldet werden müssten, ergäbe das jährliche Zusatzkosten für den Konsolidierungskreis 1 von insgesamt 0,63 Mio. Franken (Stand 31. Dezember 2024).

Eine besondere Regelung besteht bei den dem LPG unterstehenden Lehrpersonen sowie Schulleiterinnen und Schulleitern, die im Rahmen der zugewiesenen oder gewährten Vollzeiteinheiten angestellt sind. Der Kanton übernimmt für die genannten Personen 20% der Besoldung sowie der Aufwendungen für die berufliche Vorsorge (§ 61 Abs. 1 Volksschulgesetz [VSG, LS 412.100]), was Kosten von 0,165 Mio. Franken entspricht (dieser Betrag ist in den vorgenannten Kosten von 0,63 Mio. für den Konsolidierungskreis 1 enthalten). Die restlichen 80% werden von den Gemeinden finanziert. Mit der Senkung der Eintrittsschwelle werden insbesondere bei den Gemeinden, welche den Hauptteil des Personalaufwands tragen, Kosten von 0,66 Mio. Franken anfallen. Für das kommunale Personal treffen die Gemeinwesen eigene Regelungen.

Die Ausgaben sind im Budgetentwurf 2026 und im Konsolidierten Entwicklungs- und Finanzplan 2026–2029 der Leistungsgruppe Nr. 4950, Sammelpositionen, eingestellt.

Ob und in welchem Umfang mit der Senkung der Eintrittsschwelle in den Konsolidierungskreisen 2 und 3 Kosten anfallen, hängt insbesondere davon ab, ob die Einheiten die Regelung übernehmen oder abweichende Regelungen erlassen. Dies wurde im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens erfragt. Es zeigt sich folgendes Bild:

Konsolidierungskreise 2 und 3	Kosten pro Jahr
Gemeinden	Die Kostenfolgen sind ohne Befragung aller Gemeinden und Städte nicht bezifferbar. Zudem können die Gemeinden zum einen bereits heute bei der BVK die Eintrittsschwelle im Sinne einer Option senken. Zum anderen ist eine Versicherung bei der BVK nicht Pflicht.
Finanzkontrolle	Keine Kostenfolgen
Kantonale Gerichte	– Keine Kostenfolgen für das Verwaltungsgericht und die diesem unterstellten Gerichte sowie für das Sozialversicherungsgericht. – Rund Fr. 17 000 für das Obergericht, die diesem unterstellten Gerichte und das Notariatswesen.
Forensisches Institut Zürich	Keine Kostenfolgen
Universität Zürich	Fr. 511 000
Zürcher Hochschule der Künste	Fr. 213 000

Konsolidierungskreise 2 und 3	Kosten pro Jahr
Pädagogische Hochschule Zürich	Fr. 50 000
Kantonsspital Winterthur	Fr. 12 000
Integrierte Psychiatrie Winterthur – Zürcher Unterland	Keine Angaben

Die Ombudsstelle, die Datenschutzbeauftragte, der Zürcher Verkehrsverbund, die Zentralbibliothek Zürich, die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, das Universitätsspital Zürich und die Psychiatrische Universitätsklinik Zürich haben sich zur Übernahme der Regelung und der Kostenfolge nicht geäussert.

b) Die übrigen Rechtsänderungen erfolgen saldoneutral und haben keine Mehrausgaben zur Folge. Dies gilt auch für Gemeinden, die das kantonale Personalrecht subsidiär anwenden (§ 53 Abs. 2 Gemeindegesetz [LS 131.1]).

6. Inkraftsetzung

Die Änderungen des PG und des LPG sollen – unter Vorbehalt der Beschlussfassung durch den Kantonsrat und einer allfälligen Referendumsabstimmung – am 1. Januar 2027 in Kraft treten. Der Regierungsrat wird darüber zu gegebener Zeit beschliessen.

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident: Die Staatsschreiberin:
Martin Neukom Kathrin Arioli