

Antrag des Regierungsrates vom 17. Dezember 2025

6071

Beschluss des Kantonsrates über die Genehmigung der Änderung der Personalverordnung

Der Kantonsrat,

nach Einsichtnahme in den Antrag des Regierungsrates vom 17. Dezember 2025,

beschliesst:

I. Die Änderung vom 17. Dezember 2025 der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 wird genehmigt.

II. Mitteilung an den Regierungsrat.

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 anderseits 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. Die Motion verpflichtet den Regierungsrat innert zweier Jahre eine entsprechende Vorlage auszuarbeiten und dem Kantonsrat einzureichen (vgl. § 45 Abs. 1 Kantonsratsgesetz vom 25. März 2019 [LS 171.1]).

Mit der zuhanden des Kantonsrates verabschiedeten Vorlage (Vorlage 6066) werden der Auftrag des Regierungsrates aus der Personalstrategie sowie der Auftrag des Kantonsrates aus der Motion KR-Nr. 29/2023 koordiniert. Mit der vorliegenden Änderung der Personalverordnung erfolgt die im Personalgesetz vorgesehene Konkretisierung bezüglich Angestelltenkreis mit längeren Kündigungsfristen.

2. Zielsetzung und konkrete Umsetzung

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 [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, welche gemäss § 12 Abs. 2 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO, LS 177.111) direkt vom Regierungsrat angestellt werden (vgl. § 6 rev. Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 [PVO, LS 177.11]). Im Vergleich zur heutigen Regelung wird der Anwendungsbereich der sechsmonatigen Kündigungsfristen für das höhere Kader (Angestellte in Lohnklasse 21 oder höher [§ 6 PVO]) 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 PVO ermöglicht dem Regierungsrat eine einfache und bedarfsgerechte Anpassung.

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 (LPG, LS 412.31) 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 vorgelegte Änderung der PVO wird von einer klaren Mehrheit der Vernehmlassungsteilnehmenden befürwortet.

4. Erlass und Genehmigung

Änderungen der Personalverordnung bedürfen gemäss § 56 Abs. 1 PG der Genehmigung des Kantonsrates. Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat, die Änderung der PVO vom 17. Dezember 2025 (RRB Nr. 1352/2025) zu genehmigen.

5. Zur Bestimmung

§ 6. Sechsmonatige Kündigungsfrist

Marginalie: Aufgrund der offen formulierten Möglichkeit des Regierungsrates, abweichende Kündigungsfristen festzulegen (vgl. § 17 Abs. 2 rev. PG) ist die Marginalie anzupassen. Der Begriff «höheres Kader» im Sinne der Angestellten ab Lohnklasse 21 ist nicht mehr passend.

Der neue Abs. 1 der Bestimmung regelt, für welche Angestellte der Regierungsrat gemäss § 17 Abs. 2 rev. PG ein betriebliches Bedürfnis für eine Kündigungsfrist von sechs Monate sieht. Bei den Einheiten der Konsolidierungskreise 2 und 3 wie beispielsweise den Gerichten tritt die Regelungskompetenz von deren zuständigen Instanzen an die Stelle derjenigen des Regierungsrates, sodass diese Einheiten eigene Regelungen erlassen und damit von den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts abweichen können.

Da das Dienstjahr mit der Neuregelung der Kündigungsfristen nur noch bei Angestellten mit abweichenden Kündigungsfristen gemäss § 6 rev. PVO massgebend ist, wird Abs. 1 von § 15 VVO aufgrund des Sachzusammenhangs zum neuen Abs. 2 von § 6 rev. PVO.

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.

6. Auswirkungen

Die Änderungen der PVO und der VVO haben keine finanziellen Auswirkungen und verursachen keinen Bedarf an neuen Stellen. Dies gilt auch in Bezug auf die Gemeinden und die anderen Einheiten der Konsolidierungskreise 2 und 3, die – mangels abweichender eigener Bestimmungen – dem kantonalen Personalrecht unterstehen.

Die Verordnungsänderungen bewirken 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). Sie stehen auch 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.

7. Inkraftsetzung

Die Änderung der PVO untersteht der Genehmigung durch den Kantonsrat. Der Regierungsrat beschliesst nach der Genehmigung über die Inkraftsetzung. Diese soll ein halbes Jahr nach der Inkraftsetzung der Änderungen des PG und des LPG betreffend Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Vorlage 6066) erfolgen.

Personalverordnung (PVO)

(Änderung vom 17. Dezember 2025)

Der Regierungsrat beschliesst:

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

Sechsmonatige
Kündigungsfrist

§ 6. ¹ Für Angestellte ab Lohnklasse 24, die einem Mitglied des Regierungsrates oder der Staatsschreiberin oder dem Staatsschreiber direkt unterstellt sind, beträgt die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr sechs Monate.

² Die Dauer der Kündigungsfrist richtet sich nach dem im Zeitpunkt der Kündigung laufenden Dienstjahr.

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:	Die Staatsschreiberin:
Martin Neukom	Kathrin Arioli