



Kanton Zürich
Finanzdirektion
Personalamt



Zusammenstellung des Vernehmlassungsergebnisses **(öffentliche Fassung ohne Stellungnahmen von kantonalen Verwaltungseinheiten und Privatpersonen)**

23. Oktober 2025

Referenz: KR-Nr. 29/2023; FD 2023-0268; PA 2023-0051

Änderung der kantonalen Personalgesetzgebung betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

A.	Ausgangslage	2
B.	Allgemeine Bemerkungen zur Vorlage	2
1.	Parteien	2
2.	Verbände	3
3.	Gemeinden	13
4.	Andere staatliche Organisationen (ausserhalb der kantonalen Verwaltung)	14
C.	Pilotbestimmung	22
D.	Kostenfolgen Senkung Eintrittsschwelle	24
E.	Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen	26

A. Ausgangslage

In den Richtlinien der Regierungspolitik für die Jahre 2023–2027 hat es sich der Regierungsrat zum Ziel gesetzt, die Agilität der Verwaltung und das Vertrauen in den Staat zu stärken. Dazu sollen unter anderem Massnahmen ergriffen werden, um die Position des Arbeitgebers Kanton Zürich zu stützen (vgl. RRB Nr. 871/2023). Dies bedingt, dass die Anstellungsbedingungen der Aufgabenerfüllung angepasst und zeitgemäss ausgestaltet werden.

Parallel zum Überprüfungsauftrag des Regierungsrates überwies der Kantonsrat dem Regierungsrat im Dezember 2023 die Motion KR-Nr. 29/2023 betreffend Kündigungsfristen für das höhere Kader des Staatspersonals. Damit verlangt der Kantonsrat, die Kündigungsfrist für Angehörige des höheren Kadern der Kernverwaltung im 4. bis 9. Dienstjahr auf drei Monate festzusetzen. Die Motion verpflichtet den Regierungsrat, dem Kantonsrat innert zweier Jahre eine entsprechende Vorlage zu unterbreiten.

Mit der vorliegenden Vernehmlassungsvorlage sollen die erwähnten Aufträge des Kantonsrates und des Regierungsrates koordiniert umgesetzt werden. Die verschiedenen Rechtsänderungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden gemeinsam zur Vernehmlassung unterbreitet. So ist eine gesamtheitliche und aufeinander abgestimmte Beurteilung der Rechtsänderungen möglich, die teilweise auch gegenseitige Abhängigkeiten aufweisen. Gemeinsames Ziel der verschiedenen Rechtsänderungen ist es, das kantonale Personalrecht den aktuellen Anforderungen an den Kanton Zürich als Arbeitgeber anzupassen.

Die Einladung zur Vernehmlassung erfolgte mittels Schreiben vom 7. November 2024. Die Adressaten wurden gebeten, bis am 14. Februar 2025 zur Vorlage Stellung zu beziehen.

Von den insgesamt 23 angeschriebenen Adressaten (ausserhalb des Konsolidierungskreises 1) gingen 17 Stellungnahmen ein, 6 Adressaten verzichteten auf eine Stellungnahme. Zusätzlich wurden 3 spontane Stellungnahmen eingereicht.

B. Allgemeine Bemerkungen zur Vorlage

1. Parteien

FDP.Die Liberalen Kanton Zürich (FDP):

Die FDP Kanton Zürich unterstützt die Vorlage und die damit verbundenen Änderungen des Personalrechts.

Insbesondere unterstützt die FDP, dass die Kündigungsfrist neu unabhängig vom Dienstalter drei Monate beträgt. Sie hat die Motion 29/2023 mitunterzeichnet. Auch die Ausnahmeregelung von sechs Monaten, die aus betrieblichen Gründen gerechtfertigt sein kann, und die automatische Verlängerung der Probezeit bei sämtlichen Abwesenheiten (nicht nur krankheitshalber) unterstützt die FDP.

Altersgerechte Anstellungen für ältere Mitarbeitende und entsprechende Flexibilisierungen erlauben es, besser auf die Bedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern Rücksicht zu

nehmen. Die Möglichkeit einer Beschäftigung beim Kanton über das Alter von 65 Jahren ohne vorherige Beschäftigung ist zu bejahen.

Schliesslich unterstützt die FDP die Möglichkeit, sollte der Bedarf an Lehrpersonen nicht gedeckt werden können, die Gemeinden zu ermächtigen, Lehrpersonen mit Zulassung zum Schuldienst auch über das vollendete 70. Altersjahr anstellen zu können.

2. Verbände

Verband der Gemeindepräsidenten des Kantons Zürich (GPV):

Einleitend möchten wir darauf hinweisen, dass bei derartigen Gesetzesänderungen auch die Gemeinden und Schulgemeinden eingeladen werden sollten, zumal diese in der Regel in ihren Personalverordnungen die Übernahme oder Ergänzung des kantonalen Rechts vorgesehen haben. Zudem sind durch die Änderungen des Lehrpersonalgesetzes (LPG) die Einheits- und Schulgemeinden direkt betroffen und sollten daher zwingend zur Vernehmlassung eingeladen werden.

Zu den einzelnen Paragraphen der Gesetze und Verordnungen äussert sich der GPV wie folgt:

Personalgesetz (PG)

§ 6a

Die Senkung der Eintrittsschwelle wird grundsätzlich begrüsst. Personen ohne ausreichend geäußerte zweite oder dritte Säule bergen für die kommende Generation hinsichtlich Ergänzungsleistungen ein finanzielles Risiko. Die Stärkung der zweiten Säule für Teilzeitarbeitende ist daher sinnvoll.

§ 11

Die Flexibilisierung der Anstellungsmöglichkeiten über das 65. Altersjahr hinaus wird gutgeheissen.

§ 13

Vgl. F. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage.

§ 17

Die Vereinheitlichung der Kündigungsfristen wird begrüsst. Der Möglichkeit der Verkürzung oder Verlängerung der Frist im gegenseitigen Einvernehmen wird als zwingend notwendig erachtet.

§ 18

Die Verkürzung der Frist für das Ersuchen einer Begründung wird gutgeheissen.

§ 30

Die Löschung von § 30 wird unterstützt, zumal die bestehende Regelung wenig praxistauglich war. Der formelle Verweis wurde in der Praxis faktisch durch eine schriftliche Mahnung abgelöst.

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)**§ 15**

Die Anpassung wird ausdrücklich begrüsst und entspricht der gängigen Praxis.

§ 18

Die Ergänzung bezüglich Vertrauensverlusts wird unterstützt.

Lehrpersonalgesetz (LPG)**§ 7**

Vgl. F. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage.

Abschliessend regen wir zum Thema «Beendigung des Anstellungsverhältnisses» an, die Praxis bezüglich Umgangs mit Krankschreibungen zu überprüfen. Wir denken an diejenigen Fälle, bei denen eine personalrechtliche Massnahme droht oder eine Kündigung ausgesprochen wurde und danach eine Krankschreibung erfolgt. Sowohl der Beizug einer Vertrauensärztin oder eines Vertrauensarztes mit anschliessendem Beschreiten des Rechtswegs als auch die Lohnfortzahlungspflicht können das Personalbudget erheblich belasten.

Verband Zürcher Schulpräsidenten (VZS):

Der Vorstand des VZS hätte es begrüsst, wenn die Schulgemeinden bzw. Schulbehörden ebenfalls zur Vernehmlassung eingeladen worden wären, sind diese doch zuständig für die kommunalen schulischen Mitarbeitenden sowohl in Einheits- als auch eigenständigen Schulgemeinden. Die kommunalen Mitarbeitenden sind in der Anzahl nicht mehr zu unterschätzen und machen einen erheblichen Teil des Gesamt-Stellenplans einer Schule, nicht zuletzt auch einer Gemeinde aus. Für diese Mitarbeitenden ist die Schulpflege zuständig. Die Anstellungsbedingungen richten sich zumindest subsidiär in der Regel nach kantonalem Personalrecht. Die Personalkosten machen einen erheblichen Anteil der Bildungskosten aus. Nicht zuletzt spricht die Vorlage von Anpassungen im Lehrpersonalrecht.

Aus diesen Gründen nimmt der VZS uneingeladen an der Vernehmlassung teil und dankt für die gewährte Fristerstreckung. Der VZS ersucht höflichst, nachfolgende Eingaben zu berücksichtigen.

Der VZS hat sich vertieft mit den vorgeschlagenen Änderungen in der Vorlage befasst und an seiner Sitzung vom 06. März 2025 seine Stellungnahme verabschiedet.

Zu den einzelnen Anpassungen konkret:

Personalgesetz (PG)**§ 6a**

Die Senkung der Eintrittsschwelle (von CHF 22'050 auf CHF 14'700) ermöglicht, dass schulische Mitarbeitende mit Klein- und Kleinstpensen (Teilzeitbeschäftigte) versichert werden können. Dies ist zu begrüssen. Es gilt aber zu bedenken, dass auch hohe Kosten im Bereich von den kommunal angestellten LP, Schulassistenten, Betreuungsmitarbeitenden usw. anfallen. Diese Kostenfolgen sind aus unserer Sicht im Bericht nicht ausgewiesen.

§ 6b lit. c PG i.V.m. § 24b PG:

Vgl. F. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage.

§ 11:

Die Flexibilisierung der Anstellungsmöglichkeiten über das 65. Altersjahr hinaus bis zum 70. Altersjahr wird begrüsst.

§ 13:

Vgl. F. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage.

§ 14 Abs. 3

Probezeit soll künftig bei sämtlichen Abwesenheiten – auch bei Ferien, bezahltem oder unbezahltem Urlaub, Schwangerschaft, Elternpflichten – und nicht bloss infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht automatisch verlängert werden. Das ist grundsätzlich zu begrüssen. Vgl. F. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage.

§ 17

Die Kündigungsfristen sollen neu unabhängig vom Dienstalter drei Monate betragen. Der Regierungsrat kann Funktionen festlegen, für welche die Kündigungsfrist ab dem 3. DJ aus betrieblichen Gründen sechs Monate beträgt (Vollzugsverordnung). Vgl. F. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage.

Wie vorgesehen, sollen für das Kader abweichende Bestimmungen möglich sein (Vollzugsverordnung). Diese Möglichkeit wird begrüsst.

§ 18

Die Verkürzung der Frist zur Begründung bzw. Angleichung zum Verwaltungsverfahren allg. ist zu begrüssen.

§ 24b

Sperrfristen sollen auch für Entlassungen altershalber gelten. Dagegen ist nichts einzuwenden. Vgl. F. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage.

§ 30

Der formelle Verweis wird aufgehoben, das wird begrüsst.

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)

§ 15

Das Arbeitsverhältnis wird automatisch aufgelöst, bei Antritt einer neuen Stelle während der Freistellung. Diese Präzisierung ist zu begrüssen.

§ 18

Die Präzisierung im Zusammenhang mit dem Verzicht auf eine Mahnfrist bei Vertrauensverlust ist zu begrüssen. Vgl. F. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage.

Lehrpersonalgesetz (LPG)

§ 7 LPG Abs. 4

Dass Lehrpersonen über das vollendete 70. Altersjahr hinaus angestellt werden können, wird begrüsst. Vgl. F. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage.

Weitere Anträge VZS Vorstand

Im Zusammenhang mit der Vernehmlassungsvorlage wurden seitens des Vorstands diverse heute geltenden Bestimmungen aufgegriffen, welche zeitgleich mit den geplanten Änderungen angepasst werden könnten.

Wir bitten Sie auch folgende Änderungsanträge wohlwollend zu prüfen und für den weiteren Gesetzgebungsprozess mit zu berücksichtigen.

DigiLex

Aufgrund der Anpassung des Verwaltungsrechtspflegesetzes (VRG) können ab 01.01.2026 schriftliche Verfahrenshandlungen in Papierform künftig auch elektronisch erfolgen. Es wäre zu begrüßen, dass das Personalgesetz entsprechend revidiert und eingangs festgehalten wird, dass die Formerfordernis der «Schriftlichkeit» auch mit einem «elektronischen Dokument» erfüllt ist. Um die Anzahl der erforderlichen QES zu reduzieren, wäre zudem zu prüfen, ob im Personalgesetz festzuhalten ist, dass z.B. Kündigungsverfügungen keiner QES bedürfen, sondern auch mit elektronischem Stempel gültig eröffnet werden können. Dies würde sicherlich zu einer Kostenreduktion führen.

Thema «zwingender Ferienbezug während Schulferien» für Schulleitungen

Der VZS wünscht mehr Flexibilisierung für die Schulleitungen, es wird daher vorgeschlagen das geltende Recht (LPG) wie folgt anzupassen:

§29 e. ¹ Die Schulleiterinnen und Schulleiter beziehen ihre Ferien während den Schulferien.

Vorschlag neuen Absatz ²: In begründeten Fällen kann die Gemeinde den Ferienbezug ausserhalb der Schulferien anordnen bzw. bewilligen.

Begründung:

Unter der Vorgabe «Ferienbezug vor Mehrzeitkompensation» ist es in der Praxis kaum möglich, den Ferienanspruch und die Mehrzeit, insbesondere vor einem Austritt, während der Schulferien zu beziehen. Es soll den Gemeinden freigestellt sein, in begründeten Fällen, den Ferienbezug abweichend zu bewilligen, damit Kompensationen überhaupt möglich bleiben und am Ende des Arbeitsverhältnisses keine Auszahlungen erfolgen müssen.

Thema Stellvertretungsregelung für Schulleitungen

Der VZS geht davon aus, dass diese Bestimmung zunächst im LPG sowie in der LPVO festgeschrieben werden müsste:

Vorschlag Ergänzung § 1 Abs.2 LPG: In begründeten Fällen und während einer beschränkten Zeit können die Gemeinden Schulleiterinnen bzw. Schulleiter im Auftragsverhältnis beschäftigen. Oder optional: In einzelnen Fällen und während einer beschränkten Zeit können die Gemeinden Schulleiterinnen bzw. Schulleiter im Auftragsverhältnis beschäftigen. Die Verordnung regelt die Einzelheiten.

Vorschlag neuer Absatz § 29 f Abs. 3 LPVO: Ist es nicht möglich, die abwesende Schulleitung durch eine Lehrperson oder eine Schulleitungsaushilfe zu besetzen, können die Gemeinden für eine beschränkte Zeit eine Schulleiterin bzw. einen Schulleiter im Auftragsverhältnis beschäftigen.



Begründung:

In der Praxis sind schulinterne Lösungen schwierig bis unmöglich bzw. vom Gesetz vorgesehen Lösungen nicht immer möglich. Die Organisationsautonomie der Schulen in diesem Bereich soll gestärkt werden.

Thema Freistellung

Hinweis: heute geltender § 3.² lit. d. LPVO: die Freistellung gemäss § 15 Abs. 2 VVO.

Vorschlag Streichung § 3 Abs. ² lit. d LPVO: Neu soll für die Freistellung während der Kündigungsfrist nach § 15 Abs. 2 VVO (insbesondere der Schulleitung) die Schulpflege zuständig sein (oder optional: zumindest für die vorsorgliche Freistellung bis zum endgültigen Entscheid durch das VSA).

Begründung:

In der Praxis sind schnelle Lösungen gefordert, teilweise noch gleichentags. Die Rücksprache mit dem VSA und die diesbezüglichen Unsicherheiten greifen in die Führungsverantwortung der Schulpflege ein. Der Schulbetrieb kann teilweise nicht im gewollten Umfang und unabhängig vom VSA sichergestellt werden. Schnelles Handeln ist nicht immer möglich. Die Schulpflegen sollen mehr Verantwortung übernehmen können.

Verein Zürcher Gemeinde- und Verwaltungsfachleute (VZGV):

Wir begrüssen die Teilrevision des Personalgesetzes. Die Anpassung der Kündigungsfristen erachten wir als zeitgemäss. Eine Kündigungsfrist von sechs Monat ist sowohl aus Sicht Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer nicht mehr angemessen. Wir erachten eine Kündigungsfrist von sechs Monaten auch für das höhere Kader nicht mehr als zeitgemäss.

Die Senkung der Eintrittsschwelle ist insbesondere für Teilzeit-Mitarbeitende von hoher Relevanz, damit sie sich ein Sparguthaben anäufnen können. Der VZGV unterstützt daher die Senkung der Eintrittsschwelle.

Wir haben festgestellt, dass die Gemeinden nicht zur Vernehmlassung eingeladen sind. Da viele Gemeinden und Städte das kantonale Personalrecht anwenden, erachten wir es als wichtig, dass die Gemeinden und Städten die Möglichkeit erhalten, sich zur Vorlage zu äussern.

Vereinigte Personalverbände des Kantons Zürich (VPV):

A. Allgemeine Bemerkungen:

Die Vereinigten Personalverbände bedauern es ausserordentlich, dass die im Projekt Anstellungsbedingungen mit Einbindung aller Vertreter von Personalverbänden, Direktionen, Anstalten, Gerichte sowie einem Vertreter der Gemeinden ausgearbeiteten und diskutierten Vorschläge kaum Eingang in die hier präsentierten Abänderungen gefunden haben. Bereits im Juli 2023 lag der Entwurf für ein Normkonzept von der Finanzdirektion zur Abnahme durch den Regierungsrat vor. Diese Abnahme erfolgte nicht.

Es ist mithin unzutreffend, wenn in der aktuellen Vorlage dargelegt wird, dass die Aufträge des Regierungsrates (Überprüfung Anstellungsbedingungen, welche im Juli 2023 Eingang in den erwähnten Antrag für ein Normkonzept fanden) und die Motion des Kantonsrates zur Senkung der Kündigungsfristen «koordiniert» umgesetzt würden. Umgesetzt wird mit der

aktuellen Vorlage im Wesentlichen der Wille des Parlamentes für verkürzte Kündigungsfristen sowie eine äusserst geringfügige und finanziell nicht ins Gewicht fallende Neulösung bei der Pensionskasse. Der allseits (Arbeitgeber und Sozialpartner) erkannte Handlungsbedarf bleibt auf mehreren Ebenen unberücksichtigt. Der Grund, weshalb die im Normkonzept dargelegten und aus Sicht der Finanzdirektion sinnvollen Vorschläge für eine Überarbeitung der personalrechtlichen Bedingungen faktisch jetzt nicht weiterverfolgt werden, wird nicht genannt. Die VPV greifen die wesentlichen Punkte aus dem gemeinsam durchgeführten Projekt auf und verlangen hiermit bereits jetzt deren zusätzliche Aufnahme in die geplanten Abänderungen. Ein weiteres Zuwarten auf unbestimmte Zeit rechtfertigt sich nicht, zumal der Kanton Zürich aktuell von grossen Ausschüttungen u.a. von der SNB, ZKB, EKZ sowie der Axpo profitiert.

Der Fachkräftemangel und Arbeitskräftemangel, welcher sich in den nächsten 7 Jahren aufgrund der Pensionierungen der Baby-Boomer-Generation nochmals akzentuieren wird, verlangt, dass der Kanton Zürich seine Anstellungsbedingungen **jetzt** so attraktiv wie möglich gestaltet. Dass dies von zentraler Bedeutung ist, ist anerkannt.

B. Forderungen der Vereinigten Personalverbände:

(in Anlehnung an die im Projekt Anstellungsbedingungen sozialpartnerschaftlich erarbeiteten Vorschläge zur Überarbeitung der Anstellungsbedingungen sowie dem Antrag der Finanzdirektion zum Normkonzept)

1. Forderung nach umfassend verbesserter beruflicher Vorsorge (§ 6 PG)

- Avenir Suisse schreibt auf ihrer Website: *Nach der Annahme der Reform AHV 21 und der Angleichung des Rentenalters der Frauen an das der Männer ist eine Besserstellung der Frauen in der 2. Säule unabdingbar und wird generell anerkannt. Dabei geht es nicht nur darum, ein in der Abstimmungskampagne gemachtes Versprechen einzulösen, sondern vor allem auch darum, den gesellschaftlichen Entwicklungen im 21. Jahrhundert Rechnung zu tragen.*

Der Handlungsbedarf wird jedoch nicht für gross erachtet, da angeblich nur noch 14% der Pensionskassen den Koordinationsabzug nicht auf freiwilliger Basis reduziert oder flexibilisiert hätten. Für die Mehrheit der Versicherten habe daher laut Avenir Suisse die Realität die Politik überholt.

- Bei der Beamtenversicherungskasse des Kantons Zürich besteht leider keine individuelle Möglichkeit der Versicherten, ihre Vorsorgesituation hinsichtlich des Koordinationsabzuges zu verbessern. Es ist daher Aufgabe der Arbeitgebenden, für ihre Beschäftigten Lösungen zu treffen.

Die BVK hat die Zeichen der Zeit längststens erkannt und bietet den angeschlossenen Arbeitgeberorganisationen umfassende Möglichkeiten an:

- Einführung der Gesamtvorsorge
- Senkung der Eintrittsschwelle
- Ergänzungsvorsorge für Kaderlöhne.

- Zahlreiche Gemeinden und Institutionen haben bereits von diesen Möglichkeiten Gebrauch gemacht, häufig in Kombination und insbesondere auch mit einem höheren Arbeitgeber-Finanzierungsanteil von mehr als 60%.

- Der Regierungsrat argumentiert, die Einführung der Gesamtvorsorge koste für die Angestellten der Konsolidierungskreise 1 und 2 rund CHF 15.5 Mio. (also inkl. Universität,

ZHAW, Universitätsspital, Kantonsspital Winterthur, Psychiatrische Universitätsklinik, Integrierte Psychiatrie Winterthur etc.). Somit sprechen wir hier, bei einer personellen Vollzeitäquivalentbeschäftigung (Vollzeitarbeitsstunden) von rund 54'000 Angestellten von Kosten in der Grössenordnung von 0.2% des Personalaufwandes von 6.9 Milliarden.

- Im aktuellen Entwurf beantragt der Regierungsrat einzig die Senkung der Eintrittsschwelle. Die Kosten dafür betragen CHF 660'000. Davon würden gemäss Vorlage 640 Personen profitieren. Diese Massnahme ist begrüssenswert aber bewirkt zu wenig. Als alleinige Massnahme verbessert sie die Vorsorgesituation der Beschäftigten unmassgeblich. Namentlich nicht derjenigen Personen, die mit Teilzeitpensen bei verschiedenen Arbeitgebern beschäftigt sind. Davon sind insbesondere auf Frauen betroffen.

Der Kanton Zürich kann und muss es sich leisten, sowohl die Eintrittsschwelle zu senken als auch die Gesamtvorsorge einzuführen. Dies war im Antrag für das Normkonzept aus dem Projekt Anstellungsbedingungen auch so vorgesehen.

- Es ist zudem stossend, wenn die Mitglieder des Kantonsrates für sich selbst die Gesamtvorsorge gewählt haben und die Teuerung alle 4 Jahre ausgleichen, sich jedoch gegenüber dem Personal kleinlich präsentieren.
- Es ist eine bekannte Tatsache, dass der Kanton bei Kaderpersonen mangels der Möglichkeit, variable Lohnanteile zu bezahlen, wenig finanzielle Anreize für gesuchte Fachkräfte bieten kann. Umso mehr ist es notwendig, auch die Ergänzungslösung bei der BVK mitzuversichern. Auch hier gilt, dass diverse Gemeinden und Institutionen diese Zeichen der Zeit erkannt haben und von dieser Möglichkeit der Vorsorgebesserung Gebrauch gemacht haben.
- Abschliessend verlangen die VPV den Abschluss aller drei von der BVK angebotenen Zusatzmöglichkeiten. Vgl. F. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage.

2. Forderung nach verbesserten Leistungen im Krankheitsfall:

Dazu wird wörtlich auf die Ausführungen im Entwurf Anstellungsbedingungen (Normkonzept der Finanzdirektion vom 7. Juli 2023) verwiesen:

- *Im Kanton Zürich haben Angestellte bei Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfall ab dem dritten Dienstjahr Anspruch auf vollen Lohn während längstens zwölf Monaten. Nach dem Ablauf dieser sogenannten ordentlichen Lohnfortzahlung wird im zweiten Dienstjahr Lohn von höchstens 75% ausgerichtet – die sogenannte ausserordentliche Lohnfortzahlung. Auf die ausserordentliche Lohnfortzahlung besteht kein Anspruch, sie wird praxisgemäss aber in der Regel gewährt. Im ersten Dienstjahr beträgt die ordentliche Lohnfortzahlung drei Monate mit 100% Lohn und drei weitere Monate mit 75% Lohn. Im zweiten Dienstjahr wird während sechs Monaten 100% Lohn und für weitere sechs Monate 75% Lohnfortzahlung geleistet. Auch in den ersten beiden Dienstjahren besteht die Möglichkeit, die ausserordentliche Lohnfortzahlung von 75% Lohn bis zu zwei Jahren zu gewähren (vgl. § 99 VVO).*
- Um den Angestellten eine zeitgemässe und verlässliche Lösung anbieten zu können, soll die bisherige Praxis neu ausdrücklich als Anspruch auf zwei Jahre Lohnfortzahlung verankert werden. Dabei wird im ersten Jahr 100% Lohn, im zweiten Jahr 80% Lohn ausgerichtet und dies unabhängig von den Dienstjahren.

Diese Regelung soll auch wie bei der Stadt Zürich ausgestaltet sein, also unabhängig von der Frage, ob die Anstellung vor Ablauf dieser Fristen aufgelöst wurde oder nicht (analog der in der Schweiz zwischenzeitlich fest verankerten Taggeldlösungen der Krankentaggeldversicherer).

3. Forderung nach Ausbau des Elternschaftsurlaubs:

Aktuell gewährt der Kanton seinen Angestellten den in der Schweiz minimal geltenden Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen. Viele Betriebe und Institutionen haben hier nachgebessert, die Zeichen der Zeit erkannt und bieten den Angestellten bereits 4 Wochen Urlaub. So bei der Stadt Zürich. Das Bundepersonal hat seit 1. Januar 2022 ebenfalls Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von 4 Wochen. Dasselbe gilt für die Mitarbeiter vom Kanton Basel-Stadt und last but not least für die Väter in der UBS.

C. Zu den einzelnen Punkten der Vorlage/Gesetzesbestimmungen:

(Diejenigen Regelungen, zu welchen keine Ausführungen erfolgen, werden von den Vereinigten Personalverbänden akzeptiert)

1. Anstellungsverhältnis § 13 PG «Dauer im Allgemeinen»

Im Grundsatz sollen Anstellungen unbefristet sein. Dem Wunsch nach Ausnahmemöglichkeiten kann Rechnung getragen werden jedoch nicht mit der gewählten negativen Formulierung «darf nicht rechtsmissbräuchlich sein». Darunter können sich selbst Juristen wenig vorstellen. Ein Gesetz soll grundsätzlich die dahinterstehenden Überlegungen zum Ausdruck bringen.

Vorschlag geänderte Formulierung von § 13 Abs. 2: Vgl. F. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage.

2. Kündigungsfristen:

Eine Mehrheit unserer Verbände begrüsst eine dreimonatige Kündigungsfrist, weil diese zeitgemäss ist und in Zeiten des Fachkräftemangels mehr Flexibilität gewährleistet. Eine Minderheit spricht sich gegen eine Kürzung aus, insbesondere in den Bereichen der Mittel-, Berufs- und Fachhochschulen. Allerdings haben die Bildungsbereiche so oder so eine eigene Kompetenz zur Festlegung dieser Fristen. Sie befürchten jedoch mit einer Kürzung Rückkoppelung auf ihre Bereiche.

3. § 24b PG: Entlassung altershalber

3.1. Wenn die Bestimmungen der *Entlassung altershalber* aktuell geändert werden soll, ist eine überfällige Klarstellung notwendig, da die bestehende Formulierung zu Rechtsfällen geführt hat und dies sehr stossend ist.

3.2. Ausgangslage: Jede Auflösung einer Anstellung bedarf grundsätzlich eines sachlichen Grundes und darf nicht missbräuchlich sein. Das ergibt aus dem Willkürverbot.

3.3. Bei der *Entlassung altershalber* führt die aktuelle gesetzgeberische Formulierung jedoch in gewissen Fällen zu unhaltbaren Ergebnissen. Werden Personen gekündigt, und wird später in einem Rechtsverfahren festgestellt, dass es an einem sachlichen Grund fehlte und/oder die Kündigung missbräuchlich war, erhalten die Gekündigten in solchen Fällen nicht nur die vom Gesetz vorgesehene Pönalentschädigung, sondern - wegen der (nachträglich) unverschuldet beurteilten Auflösung - auch eine Abfindung. Ist die gekündigte Person jedoch über 58 Jahre alt, entfallen nach der aktuellen Praxis des Personalamtes und des Regierungsrates Leistungen aus der *Entlassung altershalber*, trotz

unverschuldeter Kündigung. Dies mit der Begründung, es sei ja festgestellt worden, dass die Kündigung keinen sachlichen Grund habe und/oder missbräuchlich gewesen sei. Damit fehle es an den Voraussetzungen für eine Entlassung altershalber.

3.4. Diese Argumentation mag formaljuristisch haltbar sein, geht aber inhaltlich an der Absicht des Gesetzgebers vorbei. Massgebend für eine *Entlassung altershalber* sind im Kern nur zwei Voraussetzungen: Die Auflösung der Anstellung muss unverschuldet erfolgen und die Person über 58 Jahre alt sein. Beurteilt ein Gericht eine Kündigung als unverschuldet bei einer über 58-jährigen Person, muss sie Anspruch auf diese Leistungen erhalten.

3.5. Erfolgt keine solche Korrektur, kann einer Personen unter Inkaufnahme einer als unsachlich und/oder missbräuchlich beurteilten Kündigung gekündigt werden: Die Rechtsfolgen (auch mit Pönalentschädigung und Abfindung) sind für die Arbeitgebenden in der Regel deutlich günstiger als eine Entlassung altershalber zu finanzieren. Dem Rechtsmissbrauch ist damit Tür und Tor geöffnet. Auch an dieser Stelle sei daran erinnert, dass das kantonale Personalrecht nicht nur innerhalb der kantonalen Verwaltung angewendet wird und aufgrund der verschiedensten Anwender grösstmögliche Klarheit im Gesetz selbst hergestellt werden muss.

3.6. Es ist zudem denkbar, dass nicht jede Person auf gerichtlichem Wege nebst der Geltendmachung einer nicht gerechtfertigten Kündigung sich auch bewusst ist, dass prozessual eine Entlassung altershalber verlangt werden muss. Auch das ist stossend. Genau wie eine mögliche Abfindung muss auch die Entlassung altershalber bei den Folgen einer ungerechtfertigten Kündigung erwähnt werden.

3.7. Fazit: Antrag auf Ergänzung von § 18 Abs. 3 PG: Vgl. F. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage.

4. § 6 PVO Kündigungsfrist höhere Kader

4.1. Keine Bemerkungen.

5. § 18 VVO Einführung Vertrauensverlust als explizit genannter Grund für das Nichtansetzen einer Bewährungsfrist

5.1. Es wird in den Unterlagen auf die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtes verwiesen. Das Verwaltungsgericht hat vor der Schaffung des Ausnahmetatbestandes (Absehen von Bewährungsfrist) im Grundsatzentscheid PB. 2005.00034 entschieden, dass es möglich sein muss, im Falle eines komplett zerstörten Vertrauens ordentlich zu kündigen.

5.2. In der Folge wurde immer wieder, namentlich in Fällen von renitenten Verhalten von Angestellten gegenüber dem Arbeitgeber, von Vertrauensverlust gesprochen, welcher das Nichtansetzen einer Bewährungsfrist rechtfertige.

5.3. Bei dem im Erstentscheid zugrunde liegenden Fall, handelt es sich um einen Übergriff einer Lehrperson gegenüber einer Schülerin und in Folge davon auch um ein zerstörtes Vertrauen in der Öffentlichkeit, was das Ansetzen einer Bewährungsfrist ausschloss. Das Aussetzen der Bewährungsfrist, welche das Verwaltungsgericht stützte, bezog sich auf absolute Ausnahmefälle, in denen das zerstörte Vertrauen auf der Vergangenheit gezeigten Verhaltensweisen der Angestellten basiert.

5.4. Verhalten, das durch eine Bewährungsfrist mutmasslich nicht geändert werden kann, wird grundsätzlich bereits von lit. a und b. erfasst.

5.5. Fazit: Der neu vorgeschlagene Grund schafft für die Gesetzesanwender keine zusätzliche Klarheit, sondern verführt zu einer von den weniger erfahrenen Anwendern vom

Verwaltungsgericht nicht beabsichtigten Verwässerung vom Grundsatz der Ansetzung der Bewährungsfrist.

Es wird dazu führen, dass Vorgesetzte, die ihrerseits kein Vertrauen mehr aufbauen wollen, sich auf diesen neuen Artikel berufen werden.

Es muss auch klargestellt werden, dass dies nur in Ausnahmefällen so ist. Bekannt wird das Personalgesetz nicht nur innerhalb des Kantons angewendet, sondern gilt für die Spitäler, Dutzende von Gemeinden und anderen Institutionen des öffentlichen Rechtes. Diese interpretieren dann auf ihre Weise die neue Formulierung.

Antrag: Der neue Abschnitt ist zu streichen, alternativ muss er umformuliert werden.

5.6. Bei der vorgeschlagenen Formulierung (wenn: «*die betroffene Person das verlorene Vertrauen nicht mehr aufbauen kann*») wird es möglich, dass Vorgesetzte erklären, dass sie ihrerseits kein Vertrauen mehr aufbauen können, egal was die betroffene Person macht.

Das entspricht jedoch nicht dem vom Verwaltungsgericht entschiedenen Ansatz. In allen erwähnten Entscheiden ging es um grundsätzliche Haltungen bzw. Handlungen von Arbeitnehmenden gegenüber der Arbeitgeberin. Diese wurden vom Verwaltungsgericht beurteilt und nicht allfällige Prognosen der Vorgesetzten.

Es muss zudem eine Formulierung gewählt werden, welche weiterhin den Ausnahmecharakter betont und deutlich werden lässt, dass das Vertrauensverhältnis objektiv vollständig zerrüttet ist. Subjektive Empfindungen von Vorgesetzten, wie sie bei jedem Konflikt auftreten, sollen und dürfen nicht ausreichen.

Vorschlag: Vgl. F. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage.

6. § 19a Abänderung Altersrücktritt

Es bleibt unklar, was Art. 19a neu regeln soll:

Dies aus den nachfolgend genannten Gründen: Vgl. F. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage.

Verband des Personals öffentlicher Dienste Zürich (VPOD Zürich):

Als Verband, der die kantonalen Arbeitnehmer:innen vertritt, haben wir ein grosses Interesse daran, dass der Kanton Zürich auch weiterhin ein vorbildlicher Arbeitgeber ist. Sehr gerne geben wir Ihnen zur Vernehmlassungsvorlage nachstehende Rückmeldung.

Generelle Bemerkungen

Die drastische Verschlechterung bei der Verlängerung befristeter Verträge kritisiert der VPOD scharf. Vgl. F. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage.

2.1 Kündigungsprozess

a) Generell lehnt der VPOD die Verkürzung von Kündigungsfristen ab. Lange Kündigungsfristen stellen in einem Arbeitsverhältnis beidseitige hohe Sicherheit her, von welcher sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer:innen profitieren. Diese führt auch zu einer höheren Arbeitsplatzzufriedenheit. Wir verstehen aber auch, dass der Regierungsrat hier aufgrund der überwiesenen Motion KR-Nr. 29/2023 beschränkten Spielraum hat. Vgl. F. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage. Der VPOD begrüsst

hingegen, dass die Kündigungsfrist nun auch für neuere Mitarbeiter:innen auf 3 Monate angehoben werden soll.

b) Die neue Probezeitenregelung ist für den VPOD unproblematisch.

c) Wir begrüßen die vorgeschlagene neue Regelung zu den Sperrfristen bei Entlassungen altershalber. Wie auch der Regierungsrat sehen wir hier keine Argumentation, die eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen würde.

d) Die Änderung der Frist, um für eine unbegründete Kündigung eine Begründung zu verlangen lehnt der VPOD entschieden ab. Vgl. F. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage.

e) Der VPOD erachtet es als unabdingbar, dass die neue Regelung, wonach auf Verwarungen verzichtet werden kann, restriktiv und nur in solchen Fällen angewendet werden darf, in welchen eine weitere Zusammenarbeit offensichtlich nicht möglich und für die Parteien nicht mehr zumutbar ist. Die neue Regelung darf nicht zum Anlass genommen werden, bei Konflikten mit Arbeitnehmer:innen grossflächig auf die Ansetzung einer Mahnfrist zu verzichten. Die Umsetzung dieser vorgeschlagenen Änderung verfolgt der VPOD nahe und mit grosser Aufmerksamkeit.

f) Diese Änderung ist für den VPOD unproblematisch.

g) Diese formelle Aufhebung des Instruments «Verweis» ist für den VPOD unproblematisch.

2.2 Versicherungsangebote der BVK

Der VPOD würde die Einführung des Modells «Gesamtvorsorge» begrüßen. Vgl. F. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage. Als Schritt in die richtige Richtung steht der VPOD der Senkung der Eintrittsschwelle aber selbstverständlich positiv gegenüber und unterstützt das Vorhaben des Regierungsrats.

2.3 Ältere Mitarbeitende im Besonderen

a) Der VPOD ist grundsätzlich der Meinung, dass der Ruhestand Ruhestand sein soll. Sollte sich jemand dazu entscheiden, nach Erreichen des Pensionsalters weiterzuarbeiten oder erneut eine Tätigkeit aufzunehmen, soll das grundsätzlich möglich sein. Es sollen aber nicht Pensionär:innen auf Grund von Fachkräftemangel oder schlechter finanzieller Verhältnisse sich dazu gedrängt fühlen, über das Pensionsalter hinaus zu arbeiten. Wir unterstützen die Ansicht, dass es sich bei einer Anstellung über das 65. Altersjahr um eine Ausnahme handelt und auch zukünftig um eine solche handeln soll.

b) Diese Ausführungen leuchten dem VPOD ein und erachtet er als unproblematisch.

3. Gemeinden

Schule Stäfa:

Die Schule Stäfa unterstützt die Änderung, dass die Kündigungsfristen neu unabhängig vom Dienstalter drei Monate betragen sollen.

Auf Seite 20 des Geltenden Rechts fehlt beim Vorentwurf „Entlassung altershalber“ noch ein Wort: Vgl. F. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage.



4. Andere staatliche Organisationen (ausserhalb der kantonalen Verwaltung)

Parlamentsdienste:

Die Parlamentsdienste verzichten auf eine Stellungnahme.

Finanzkontrolle:

Die vorliegende Änderung der kantonalen Personalgesetzgebung ist ein kleiner Teilschritt das kantonale Personalrecht den aktuellen Anforderungen an den Kanton Zürich als Arbeitgeber anzupassen. Die Finanzkontrolle begrüsst die Absicht des Regierungsrates, die Anstellungsbedingungen der Aufgabenerfüllung angepasst und zeitgemäss auszugestalten und damit die Agilität der Verwaltung und das Vertrauen in den Staat zu stärken.

Vorliegende Änderung der kantonalen Personalgesetzgebung betreffend die Beendigung des Anstellungsverhältnisses gibt zu keinen besonderen Bemerkungen Anlass.

Ombudsstelle:

Geändert werden soll die Dauer der Frist für das Verlangen einer Begründung bei Kündigungen i.S.v. § 18 Abs. 1 PG, wobei die bisher geltende Frist von 30 Tagen auf 10 Tage verkürzt werden soll. Begründet wird der Änderungsvorschlag der verkürzten Frist mit der Angleichung an das allgemeine Verwaltungsverfahrensrecht, wonach bei unbegründeten Verfügungen generell eine Frist von 10 Tagen gilt, um eine Begründung zu verlangen. Vgl. F. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage.

Datenschutzbeauftragte:

Die Datenschutzbeauftragte verzichtet auf eine Stellungnahme.

Verwaltungskommission der obersten kantonalen Gerichte:

Die Verwaltungskommission der obersten kantonalen Gerichte möchte sich zur Änderung der kantonalen Personalgesetzgebung nur in Bezug auf die nachfolgenden Punkte äussern: Vgl. F. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage.

In allen übrigen Punkten verzichten wir auf eine Stellungnahme.

Forensisches Institut Zürich (FOR):

Das Forensische Institut Zürich (FOR) hat keine Einwände gegen die vorgeschlagenen Änderungen der kantonalen Personalgesetzgebung betreffend die Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

Universität Zürich (UZH):

Die angestrebten Regelungen werden von der UZH sämtlich befürwortet.



Bei den nachstehenden geplanten Änderungen ergibt sich folgende Kommentierung: Vgl. F. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage.

Zentralbibliothek Zürich (ZB):

Wir befürworten die Vernehmlassungsvorlage und hat keinen weiteren Kommentar hierzu.

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW):

Die ZHAW verzichtet auf eine Stellungnahme.

Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK):

Die ZHdK begrüsst die zur Vernehmlassung vorgelegten Gesetzesänderungen und ist der Ansicht, dass damit eine wirksame Grundlage geschaffen wird, die angestrebten Ziele zu erreichen, insbesondere die Attraktivität einer Anstellung bei einer kantonalen Institution zu erhöhen.

Eine Senkung der BVK-Eintrittsschwelle wird sich vorteilhaft für unsere Mitarbeitenden auswirken, von denen viele neben der Tätigkeit an der ZHdK zusätzlich künstlerisch tätig sind und für diese Arbeiten oft schlecht oder gar nicht pensionskassenversichert sind. Die damit verbundenen Kosten werden jedoch sehr hoch und müssen zur Tragbarkeit mit einer Anpassung des Globalbudgets der ZHdK einhergehen.

Pädagogische Hochschule Zürich (PHZH):

A. Generelle Anmerkungen:

Die PHZH begrüsst die geplanten umfangreichen Anpassungen der teilweise mehr als 20 Jahre alten Personalerlasse des Kantons mit dem Ziel, die Gesetzgebung den neuen Gegebenheiten der Arbeitswelt anzupassen und dabei die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber weiter zu stärken. Insbesondere hervorzuheben ist die mit der vorliegenden Revision geplante Effizienzsteigerung von Prozessen im Personalrechtsbereich und einer damit einhergehenden administrativen Vereinfachung.

Die PHZH teilt die Ansicht, dem Fachkräftemangel in gewisser Weise punktuell entgegenwirken zu können, indem die Frist bei der Beendigung des Anstellungsverhältnisses flexibler gestaltet wird, um so die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber nicht nur vor, sondern auch nach der Pensionierung zu stärken. Allerdings gilt es bei der geplanten Flexibilisierung der Weiterbeschäftigung über das Pensionsalter hinaus aus Sicht der PHZH zwei wesentliche Aspekte zu bedenken:

1. Mit den geplanten Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten von Arbeitnehmenden im Generellen bzw. von Führungskräften im Speziellen über das ordentliche Pensionsalter hinaus wird auch die interne Karriereplanung von jüngeren Arbeitnehmenden und somit potenziellen Führungskräften eines kantonalen Arbeitgebers unmittelbar tangiert. Dabei wird es massgebend sein, dass die kantonalen Arbeitgeber trotz der sich ergebenden Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten von Personen nach der Pensionierung Mass halten werden, um auch intern nachrückenden Arbeitnehmenden in

spe weiterhin gute Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten und mit ihnen eine konkrete Karriereplanung zu machen, ansonsten läuft der Kanton Zürich als Arbeitgeber Gefahr, gute Kaderleute vorzeitig zu verlieren. Insofern würde es die PHZH begrüßen, wenn in der Gesetzgebung ein entsprechender Grundsatz verankert würde, wonach die Karriereplanung und Zuteilung von Arbeiten und Tätigkeiten der bestehenden Angestellten einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit von ehemaligen und nun pensionierten Arbeitnehmenden vorgeht.

2. Die geplante Flexibilisierung und Individualisierung soll es sowohl den kantonalen Arbeitgebern als auch den Arbeitnehmenden ermöglichen, eine Anstellung in beider Interessen möglichst offen auszugestalten, um den Bedürfnissen beider Seiten keine unnötigen Beschränkungen aufzuerlegen. Werden jedoch die Verkürzung der Kündigungsfristen mit der Neuregelung der Beschäftigung nach dem 65. Altersjahr allenfalls auch noch mit einem Altersrücktritt in drei statt zwei Teilschritten kombiniert, so kann sich dies gerade in Zeiten des Fachkräftemangels nicht nur vorteilhaft für den kantonalen Arbeitgeber auswirken: Es ist nicht unwahrscheinlich, dass seitens der Arbeitnehmenden mit solch gut kombinierbaren Möglichkeiten das individuelle Interessen einseitig stark über die betrieblichen Bedürfnisse des Arbeitgebers gestellt werden können. Das Ziel der avisierten Flexibilisierung und Individualisierung macht es für die Arbeitgeber nicht einfacher, eine attraktive Stelle neu auszu-schreiben und besetzen zu können, wenn seitens der bewährten Arbeitnehmer-schaft ein langgezogener Rückzug auf Raten gefordert wird. Die sich dadurch eröffnenden Möglichkeiten seitens der Arbeitnehmerschaft bergen für die Arbeitgeber ein nicht zu unterschätzendes Konfliktpotential.

Zu Ziffer 2.1:

Die vorliegende Vernehmlassung sieht selbst bei Angestellten der Lohnklassen 21 - 23 grundsätzlich auch ab dem 10. Dienstjahr jeweils nur eine dreimonatige Kündigungsfrist vor. Die PHZH gibt zu bedenken, dass insbesondere im Hochschulbereich Professorenstellen als auch Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals (LFP) in der Lohnklasse 23 eingereiht sind und es kaum möglich ist, innerhalb von 3 Monaten eine solche Stelle wieder neu besetzen zu können. Sehen andere in- oder ausländische Arbeitgeber im Hochschulbereich weiterhin eine sechsmonatige Kündigungsfrist für ihre Hochschulangehörigen vor, so wird es erst recht schwierig, eine Stelle wieder nahtlos besetzen zu können, was sich negativ auf die Studiengänge im Kanton Zürich auswirken kann. Auch besteht bei einer dreimonatigen Kündigungsfrist bei Lehrpersonen im Hochschulbereich die Gefahr, dass diese bei einer dreimonatigen Kündigungsfrist von einer Hochschule in der unterrichtsfreien Zeit im Sommer nicht adäquat beschäftigt werden können und die Hochschule als Arbeitgeberin so leicht in einen Arbeitgeberverzug gerät. Die PHZH erachtet es daher als uner-lässig, dass der Regierungsrat nicht nur bei höheren Kaderangestellten ab der Lohn-klasse 24, die von ihm direkt angestellt werden, von der dreimonatigen Regel abweichen kann: es muss insbesondere den Hochschulen auch bei ihren Professorinnen und Profes-soren bzw. Angehörigen des LFP ab der Lohnklasse 23 möglich sein, im Einzelfall von den im Gesetz geregelten dreimonatigen Kündigungsfristen unabhängig von der Anzahl Dienst-jahre abweichen zu können, wenn die betrieblichen Bedürfnisse dies rechtfertigen. Eine entsprechende Kompetenz der Hochschulen als selbstständige öffentlich-rechtliche Anstal-ten, in ihren Erlassen für Angestellte ab Lohnklasse 23 bei betrieblicher Notwendigkeit



auch längere Kündigungsfristen festlegen zu dürfen, ist entweder auf Gesetzstufe klar auszuweisen oder in der VVO entsprechend vorzusehen.

Des Weiteren erklärt sich die PHZH mit der geplanten Änderung zur Probezeit in § 14 Abs. 3 rev. PG einverstanden, dass die Probezeit unabhängig vom Grund der Abwesenheit automatisch um die Zeit der Abwesenheit verlängert werden soll. Dabei ist jedoch sicherzustellen, dass die Abwesenheit auch bei nur wenigen Stunden an einem Tag anschliessend ein voller Tag für die Verlängerung der Probezeit angerechnet wird.

Ebenso begrüsst die PHZH sowohl die geplante Regelung in § 24b rev. PG, wonach bei einer Entlassung altershalber die gleichen Sperrfristen wie bei der ordentlichen Kündigung nach § 16 PG gelten sollen. Auch erachtet es die PHZH als sinnvoll, im neuen § 18 Abs. 3 rev. PG die Frist bei der Einholung einer Begründung bei einer Kündigung von dreissig auf 10 Tage zu kürzen.

Die Aufnahme des Verzichts auf eine Mahnfrist in § 18 Abs. 1 lit c rev. VVO, wenn eine solche Frist zur Verbesserung ihren Zweck aufgrund des Vertrauensverlustes nicht erreichen kann, unterstützt die PHZH als konsequente Umsetzung der Urteile des Verwaltungsgerichts vom 28. Oktober 2021 sowie vom 30. August 2023. Ebenso konsequent ist die Meldepflicht einer angestellten Person bei einer nicht einvernehmlichen Auflösung des Anstellungsverhältnisses, wenn sie während der Kündigungsfrist nach § 15 VVO freigestellt ist und während dieser Zeit eine neue Stelle antritt.

Zu Ziffer 2.2:

Die PHZH als Arbeitgeberin von Personen, die mit kleinen Pensen angestellt sind, unterstützt die geplante Senkung der Eintrittsschwelle in die BVK und der damit verbundenen Möglichkeit, dass diese auch mit ihrem tieferen Jahreslohn ein Alterssparguthaben anlegen können. Die damit verbundenen Fragen, wer genau die Mehrkosten trägt und wie hoch der Mitteleinsatz dafür tatsächlich aussieht, sind mit der gebotenen Sorgfalt und Umsicht anzugehen.

Zu Ziffer 2.3:

Wie bereits ausgeführt begrüsst die PHZH grundsätzlich die geplanten Arbeitsflexibilisierung und -individualisierung für ältere Angestellte und der damit einhergehende längere Verbleib im Arbeitsleben. Ebenso unterstützt die PHZH die in § 11 Abs. 3 rev. PG und § 160a rev. VVO neu geplante Möglichkeit einer Anstellung ohne vorausgehende Tätigkeit beim Kanton auch nach dem 65. Altersjahr, zumal eine Neuaufnahme in die BVK-Versicherung ausgeschlossen wird und die Obergrenze dabei ebenfalls beim 70. Altersjahr zu liegen kommen soll. Konsequenterweise wird aus Gründen der organisatorischen Vereinfachung der Entscheid zu einer solchen Anstellung dem dafür zuständigen kantonalen Arbeitgeber überlassen und soll die bisherige Bewilligung durch die jeweilige Direktion abgeschafft werden (§ 160 a rev. VVO).

Insbesondere erachtet die PHZH die Klarstellung in § 11 Abs. 3 rev. PG als zwingend notwendig, wonach bei einer weiteren Verlängerung eines befristeten Anstellungsverhältnisses kein unbefristetes Anstellungsverhältnis erwirkt werden kann. Damit ist klar zum Ausdruck gebracht, dass die wiederholte befristete Anstellung nicht als Kettenarbeitsverhältnis angeschaut werden kann.

Die geplante Angleichung von 19a rev. VVO an die Vorgaben von Art. 13a Abs. 1 BVG, wonach eine versicherte Person die Altersleistung als Rente abgestuft in bis zu drei Schritten beziehen kann, als auch die Verschiebung der entsprechenden Regelung bei einer



Entlassung von der Gesetzes- auf die Verordnungsstufe und die damit einhergehende Zusammenführung mit der Regelung betreffend Altersrücktritt in § 24b Abs. 3 rev. PG ist ebenso nachvollziehbar wie konsequent.

B. Im Speziellen:

Aufgrund der oben dargelegten Ausführungen schlägt die PHZH daher folgende *Änderungen und Ergänzungen* im Gesetzestext bzw. in der Gliederung mit folgenden Erläuterungen/Kommentaren vor: Vgl. F. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage.

Universitätsspital Zürich (USZ):

Wir schätzen die Möglichkeit, unsere Sichtweise einzubringen und begrüßen die Bemühungen des Kantons Zürich, die Anstellungsbedingungen weiterzuentwickeln und an aktuelle Herausforderungen anzupassen.

Die geplanten Änderungen stellen aus unserer Sicht einen wichtigen Schritt in die richtige Richtung dar. Im Folgenden möchten wir auf die Hauptaspekte eingehen, die aus unserer Perspektive dazu beitragen, das Personalrecht zukunftsfähig und attraktiv zu gestalten.

1. Flexibilisierung und Individualisierung der Anstellungsbedingungen

Die vorgesehene Flexibilisierung und Individualisierung der Anstellungsbedingungen ist essenziell, um auf die vielfältigen Lebenssituationen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzugehen. Massnahmen wie die Senkung der Eintrittsschwelle bei der beruflichen Vorsorge oder die Anpassung der Regelungen für den Altersrücktritt ermöglichen es, den individuellen Wünschen und Lebensphasen der Mitarbeitenden besser gerecht zu werden.

Insbesondere die Senkung der Eintrittsschwelle bei der BVK auf einen Jahreslohn von CHF 14'700 ist eine richtungsweisende Entscheidung. Sie verbessert die soziale Absicherung von Teilzeitangestellten und Mitarbeitenden mit niedrigen Einkommen, was nicht nur die Attraktivität des Kantons Zürich als Arbeitgeber steigert, sondern auch ein starkes Signal für soziale Verantwortung setzt.

2. Altersgerechte Anstellungsbedingungen

Die geplanten Regelungen zur Beschäftigung nach dem 65. Altersjahr – Möglichkeit der Anstellung ohne vorausgehende Tätigkeit beim Kanton – werden aus Sicht des USZ begrüsst.

Die Flexibilität, den Altersrücktritt in bis zu drei Teilschritten zu gestalten, bietet den Mitarbeitenden eine weitere Möglichkeit, ihre berufliche Tätigkeit an ihre Lebensphase anzupassen. Dies stärkt die Work-Life-Balance und trägt dazu bei, ältere Mitarbeitende länger im Arbeitsprozess zu halten.

3. Einheitliche Kündigungsfristen

Die Vereinheitlichung der Kündigungsfristen auf drei Monate bringt eine erhebliche Vereinfachung und Transparenz in das Personalrecht. Insbesondere die Reduktion der Kündigungsfrist für das höhere Kader von sechs auf drei Monate ab dem zehnten Dienstjahr stellt einen wichtigen Schritt dar, um den Wechsel zwischen verschiedenen Anstellungsverhältnissen zu erleichtern. Dies erhöht die Attraktivität der kantonalen Stellen, insbesondere im Wettbewerb um Talente. Die Möglichkeit, in Ausnahmefällen spezifische

Kündigungsfristen für ausgewählte Funktionen festzulegen, bleibt dabei ein wichtiges Mittel, um auf betriebsspezifische Bedürfnisse flexibel reagieren zu können.

4. Verlängerung der Probezeit bei allen Abwesenheiten

Die geplante automatische Verlängerung der Probezeit bei allen Abwesenheiten – unabhängig von deren Ursache – ist ein notwendiges Instrument, um die gegenseitigen Erwartungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besser abzugleichen. Dies stärkt die Qualität der Anstellungsverhältnisse, da die Eignung der Mitarbeitenden umfassender beurteilt werden kann.

5. Abschaffung des formellen Verweises

Die geplante Abschaffung des formellen Verweises und die Konzentration auf schriftliche Mahnungen als mildere personalrechtliche Massnahmen sind ein zeitgemässer Schritt. Diese Änderung reduziert Bürokratie und stellt sicher, dass die Massnahmen verhältnismässig und effizient sind.

Als abschliessendes Fazit bleibt festzuhalten, dass die vorgeschlagenen Änderungen entscheidend dazu beitragen, die Attraktivität des Kantons Zürich als Arbeitgeber zu steigern. Sie stärken nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt, sondern zeigen auch die Bereitschaft, zukunftsorientierte und nachhaltige Lösungen umzusetzen. Gerade im Kontext der Herausforderungen durch den Fachkräftemangel und die demografische Entwicklung sind die Flexibilisierung und die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten der Anstellungsbedingungen von besonderer Bedeutung.

Kantonsspital Winterthur (KSW):

Es ist uns ein Anliegen, die Bemühungen des Kantons Zürich zur Modernisierung und vor allem zur Flexibilisierung der Anstellungsbedingungen zu unterstützen.

Die beschriebenen Anpassungen stellen aus unserer Sicht allesamt eine positive Entwicklung in die richtige Richtung dar. Nachfolgend gehen wir auf die wesentlichen Aspekte ein, die aus unserer Sicht hervorzuheben sind:

1. Flexiblere und attraktivere Anstellungsbedingungen

Die vorgesehene Flexibilisierung ermöglicht es z.B. bei einem Trennungsprozess unnötige Verzögerungen zu verringern, und den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden (z.B. bezüglich der Anstellungsverhältnisse nach dem 65. Lebensjahr) verstärkt Rechnung zu tragen. Die Senkung der BVK-Eintrittsschwelle auf CHF 14'700.- bewirkt, dass Teilzeitkräfte und Mitarbeitende mit geringerem Einkommen besser abgesichert werden. Dies kann die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber stärken und ein Zeichen für die Wahrnehmung der sozialen Verantwortung setzen.

2. Altersgerechte Regelungen

Die geplanten Anpassungen zur Weiterbeschäftigung nach dem 65. Lebensjahr unterstützen wir. Positiv zu bewerten ist beispielsweise die Möglichkeit, den Altersrücktritt in mehreren Teilschritten zu gestalten, wodurch die Vereinbarkeit von Arbeit und Lebensphase gestärkt wird. Eine Altersgrenze von 70 Jahren sehen wir im Weiteren als unkritisch an, da das KSW grundsätzlich keine Mitarbeitenden über dieser Schwelle hat bzw. anstellt.

3. Einheitliche Kündigungsfristen

Die Vereinheitlichung der Kündigungsfristen auf drei Monate stellt eine Vereinfachung des Personalrechts dar und erhöht die Attraktivität von kantonalen Stellen. Die Reduktion der Kündigungsfrist für das höhere Kader von sechs auf drei Monate ab dem zehnten Dienstjahr erleichtert beispielsweise den Stellenwechsel und fördert die berufliche Flexibilität von Führungskräften. Gleichzeitig bleibt durch die Möglichkeit, spezifische Kündigungsfristen für bestimmte Funktionen festzulegen, die Flexibilität für den Arbeitgeber erhalten, auf betriebliche Anforderungen zu reagieren.

4. Verlängerung der Probezeit bei Abwesenheiten

Die automatische Verlängerung der Probezeit bei Abwesenheiten verbessert die Möglichkeit, gegenseitige Erwartungen von Seiten Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu prüfen. Im Idealfall hilft diese Massnahme, Kündigungen nach Ablauf der Probezeit zu verringern.

5. Abschaffung des formellen Verweises

Die geplante Abschaffung des formellen Verweises zugunsten schriftlicher Mahnungen ist aus unserer Perspektive eine zeitgemässe Massnahme. Diese Änderung reduziert nicht nur die Bürokratie, sondern sorgt auch dafür, dass personalrechtliche Massnahmen verhältnismässiger ausgestaltet werden. Schriftliche Mahnungen bieten den Mitarbeitenden die Chance, ihr Verhalten zu korrigieren. Zudem bleibt der Fokus auf einer kooperativen und lösungsorientierten Zusammenarbeit bestehen, was das Arbeitsklima positiv beeinflussen kann.

Zusammenfassend begrüssen wir die vorgeschlagenen Änderungen, da diese die Position des Kantons Zürich als moderner Arbeitgeber stärken. Gerade im Gesundheitswesen ist der Arbeitsmarkt für Fachkräfte umkämpft, weshalb wir vor allem die arbeitsrechtlichen Flexibilisierungen sehr unterstützen.

Psychiatrische Universitätsklinik Zürich (PUK):

Wir begrüssen die geplanten Änderungen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der kantonalen Gesetzgebung. Die verstärkte Ausrichtung auf Flexibilisierung und Individualisierung unterstützen wir. Zu den von Ihnen aufgeführten Änderungen bei den Kündigungsfristen, der Probezeit, der Entlassung aus Altersgründen, der Frist für das Verlangen eines Kündigungsgrundes, der Mahnfrist bei ungenügenden Leistungen oder mangelhaftem Verhalten, dem Stellenantritt innerhalb der Freistellung sowie beim formellen Verweis haben wir keine Ergänzungen oder Hinweise.

Auch die geplante Änderung in den Versicherungsangeboten der BVK sind aus unserer Sicht begrüssenswert. Insbesondere ist die Vereinfachung des administrativen Prozesses beispielsweise, dass die Bewilligung für eine Anstellung nach Vollendung des 65. Altersjahres direkt von der Anstellungsbehörde erteilt werden kann, unserer Meinung nach sinnvoll.

Integrierte Psychiatrie Winterthur (ipw):

Die geplanten Änderungen bzgl. der Flexibilisierung, Individualisierung und Altersgerechtigkeit der Anstellungsbedingungen, einheitlicher Kündigungsfristen, der Verlängerung der Probezeit bei allen Abwesenheiten, der Abschaffung des formellen Verweises sowie der Pilotbestimmung für flexible Anpassungen begrüssen wir allesamt.



Für die ipw ist eine attraktives, zeitgemässes Personalrecht von absolut zentraler Bedeutung, um im umkämpften Arbeitsmarkt und angesichts des grossen Fachkräftemangels bestehen zu können und konkurrenzfähig zu bleiben.

Deshalb bedanken wir uns für die Bemühungen des Kantons Zürich, die Anstellungsbedingungen den heutigen Begebenheiten und Bedürfnissen anzupassen.

BVG- und Stiftungsaufsicht des Kantons Zürich (BVS):

Die BVS verzichtet auf eine Stellungnahme.

Gebäudeversicherung Kantons Zürich (GVZ):

Die GVZ begrüsst die vorgeschlagenen Änderungen des Personalgesetzes (PG), der Personalverordnung (PVO) und der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO) zum Zweck der Förderung der Agilität und Stützung des Kantons als Arbeitgeber ausdrücklich. Hierbei ist zu beachten, dass die GVZ als selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt des Kantons konstituiert ist. Basierend auf dem Gesetz über die Gebäudeversicherung (GebVG) hat der Verwaltungsrat im Rahmen des PG das Personalreglement der GVZ erlassen (§ 7a Abs. 1 Ziff. 7 GebVG). Dem Personalreglement ist zu entnehmen, dass soweit das Reglement nichts Abweichendes regelt, die Bestimmungen des PG sowie die materiell arbeitsrechtlichen Bestimmungen der PVO sowie der VVO Grundlage für die Arbeitsverhältnisse der Angestellten sind (§ 1 des Reglements). Die GVZ verfügt damit bereits heute die Kompetenz im Rahmen des PG eigene Regelungen zu erlassen. Insbesondere ist die GVZ als selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt befugt, vom kantonalen Personalrecht abweichende Kündigungsfristen vorzusehen (vgl. Vernehmlassungsvorlage, S. 4).

Sozialversicherungsanstalt des Kantons Zürich (SVA):

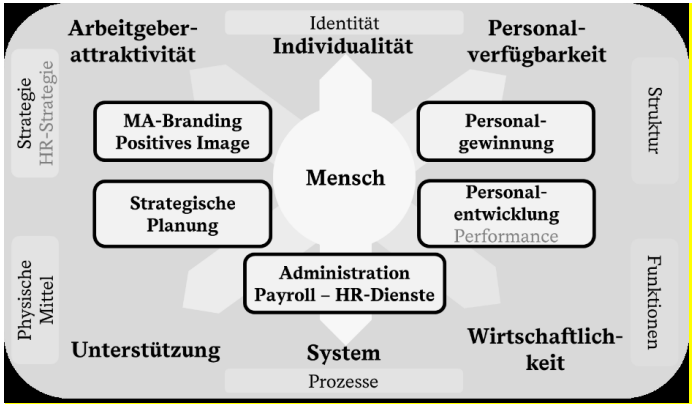
Die SVA verzichtet auf eine Stellungnahme.

Zentrum für Gehör und Sprache Zürich (ZGSZ):

Das ZGSZ verzichtet auf eine Stellungnahme.

C. Pilotbestimmung

Geklärt werden sollte mit der Vernehmlassung ausserdem, ob die Vernehmlassungsadressaten die Aufnahme einer Pilotbestimmung begrüssen würden. Damit wäre es künftig möglich, in befristeten Pilotversuchen von den Bestimmungen des Personalgesetzes abzuweichen und auf neue Herausforderungen im Personalbereich flexibler zu reagieren.

VPOD	Der VPOD steht der Möglichkeit, Pilotversuche durchführen zu können grundsätzlich positiv gegenüber. Diese müssen aber ergebnisoffen sein und dürfen nicht als vorgeschobene Begründung für eine bereits beschlossene Änderung herhalten. Die Pilotversuche müssen des Weiteren sorgfältig begleitet und ausgewertet werden. Der VPOD wünscht sich insbesondere dort Pilotversuche, wo die Anregungen für Anpassungen aus dem Personal selbst kommen. Diese Handhabung würde auch sicherstellen, dass die vom Pilotversuch betroffenen Personen dem Pilotversuch offen und motiviert gegenüberstehen.
Finanzkontrolle	Die Finanzkontrolle begrüsst die Absicht des Regierungsrates, die Anstellungsbedingungen der Aufgabenerfüllung angepasst und zeitgemäss auszugestalten und damit die Agilität der Verwaltung und das Vertrauen in den Staat zu stärken. Um diese Zielsetzung effektiv und effizient zu verfolgen, ist nach Ansicht der Finanzkontrolle jedoch eine integrale Strategie zwingend erforderlich. Diese hat sich unseres Erachtens gleichmässig mit allen Wirkungszielen des Personalmanagements zu befassen (vgl. Abb. 1).  Abbildung 1 Wirkungsziele des Personalmanagements (in Anlehnung an Billmaier, 2019) Basierend auf der, auf die Organisationsstrategie abgestützten HR-Strategie und einem entsprechenden,



	wirksamen Controlling kann es im Einzelfall durchaus sinnvoll sein, im Rahmen eines befristeten Pilotversuchs von den Bestimmungen des Personalgesetzes abzuweichen. Solche Abweichungen stehen immer im Spannungsfeld von Individualität und System und müssen deshalb die zu erwartenden Leistungs- und Wirkungsziele des Personalmanagements insbesondere die Personalverfügbarkeit, die Unterstützung, die Wirtschaftlichkeit und die Arbeitgeberattraktivität gleichsam berücksichtigen und unterstützen. Nach Ansicht der Finanzkontrolle kann eine Abweichung von Bestimmungen des Personalrechts im Rahmen von befristeten Pilotversuchen grundsätzlich unterstützt werden. Dabei sind jedoch sowohl hinsichtlich der angestrebten Wirkungsziele als auch deren Evaluation, hohe Anforderungen an die Ausgestaltung und die Rechenschaft zu stellen. Insbesondere ist jederzeit sicherzustellen, dass alle Aspekte des Personalmanagements genügend berücksichtigt bleiben. Die Finanzkontrolle erachtet dazu eine umfassende strategische Vorgabe des Regierungsrates im Rahmen von Legislaturzielen und allenfalls darauf basierend eine direkte HR-Strategie mit klaren Zielbildern als zwingende Voraussetzung.
Verwaltungskommission der obersten kantonalen Gerichte	Wir haben allerdings nicht verstanden, was für eine Pilotbestimmung geschaffen werden soll, um künftig in befristeten Pilotversuchen von den Bestimmungen des Personalgesetzes abweichen zu können. Es wäre jedenfalls nicht zulässig, in einer Bestimmung pauschal vorzusehen, dass von den Regelungen der Personalgesetzgebung abgewichen werden darf, auch nicht für befristete Pilotversuche.
FOR	Wir begrüßen die Aufnahme einer Pilotbestimmung.
UZH	Zur Frage der Aufnahme einer Pilotbestimmung ist die Haltung der UZH, dass im Grundsatz die Grundlage für Pilotversuche im Rahmen von Anstellungsbedingungen wünschenswert ist. Es müssen aber jeweils detaillierte Überlegungen über die Einsatzgebiete für die einzelnen Institutionen angestellt werden.



USZ	Besonders zu begrüßen ist die Aufnahme einer Pilotbestimmung, wie sie im Einladungsschreiben erwähnt wurde. Die Möglichkeit, geplante Massnahmen zunächst in einem Pilotrahmen umzusetzen, schafft Flexibilität und erlaubt es, innovative Ansätze unter realen Bedingungen zu testen. So können praxisnahe Erfahrungen gesammelt und gegebenenfalls Anpassungen vorgenommen werden, bevor die Massnahmen flächendeckend implementiert werden. Dies ist ein kluger und pragmatischer Ansatz, der auch das Risiko von Fehlentwicklungen minimiert.
KSW	Die Einführung einer Pilotbestimmung eröffnet die Möglichkeit, neue Massnahmen zunächst in einem begrenzten Rahmen zu testen. So können praktische Erfahrungen gesammelt, Schwachstellen frühzeitig erkannt und Anpassungen vorgenommen werden, bevor eine flächendeckende Umsetzung erfolgt. Gleichzeitig signalisiert der Kanton Offenheit für innovative und praxisnahe Lösungen im Personalrecht.
ipw	Begrüssst eine Pilotbestimmung für flexible Anpassungen.
GVZ	Im Rahmen der Vernehmlassung soll auch geklärt werden, ob eine Pilotbestimmung aufgenommen werden soll, die es künftig erlaubt, in befristeten Pilotversuchen von den Bestimmungen des PG abzuweichen und auf neue Herausforderungen im Personalbereich flexibler zu reagieren. Die GVZ begrüsst auch die Schaffung dieser neuen Bestimmung zur Förderung der Flexibilität der Verwaltung.

D. Kostenfolgen Senkung Eintrittsschwelle

Die Vernehmlassungsadressaten aus den Konsolidierungskreisen 2 und 3 wurden gebeten, die bei ihnen eintretenden Kostenfolgen der geplanten Änderungen (Senkung der Eintrittsschwelle) mitzuteilen und zu erklären, ob sie abweichende Regelungen in den sie betreffenden Erlassen befürworten. So könnten die entsprechenden Regelungen auf Gesetzesstufe nach Möglichkeit in die Vorlage an den Kantonsrat aufgenommen werden.



VZGV	Bereits heute können die Gemeinden und Städte bei der kantonalen Pensionskasse BVK die Eintrittsschwelle im Sinne einer Option senken. Sollten die Optionen bislang noch nicht abgeschlossen worden sein, müssten die Gemeinden und Städte nach der Gesetzesrevision entsprechende Kredite bewilligen.
Finanzkontrolle	Wir beurteilen die Senkung der Eintrittsschwelle im Rahmen unserer aktuellen Personalzusammensetzung als Änderung ohne Kostenfolgen. Abweichenden Regelungen stehen wir offen gegenüber.
Verwaltungskommission der obersten kantonalen Gerichte	Die Kostenfolgen der geplanten Änderung betragen was folgt: - für das Verwaltungsgericht und die unterstellten Gerichte: Es sind keine Mitarbeitenden betroffen, weshalb keine Kosten ausgelöst werden. - für das Obergericht, die unterstellten Gerichte und das Notariatswesen: rund Fr. 17'000 - für das Sozialversicherungsgericht: Es sind keine Mitarbeitenden betroffen, weshalb keine Kosten ausgelöst werden. Aus unserer Sicht bedarf es keiner abweichenden Regelung für die kantonalen Gerichte.
FOR	Da das FOR derzeit keine Angestellten mit einem Jahreslohn unter der heutigen Eintrittsschwelle hat, hat die angedachte Senkung der Eintrittsschwelle nach unserem Verständnis keine oder allenfalls nur vernachlässigbare Auswirkungen. Wir sehen keine abweichenden Regelungen zu uns betreffenden Erlassen vor.
UZH	Die UZH unterstützt die Senkung der Eintrittsschwelle. Die jährlichen Kostenfolgen für die UZH belaufen sich auf ca. CHF 511.000 (Stand November 2024). Zum Bedarf an abweichenden Regelungen in den die UZH betreffenden Erlassen ist zu sagen, dass gemäss § 11 Abs. 1 des Universitätsgesetzes (UniG) für das Universitätspersonal grundsätzlich die für das Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen gelten. Die PVO-UZH enthält weitere Besonderheiten hinsichtlich der Vorsorgeeinrichtungen. Die Senkung der Eintrittsschwelle wäre somit in der Verordnung klarzustellen, ebenso die Frage der Möglichkeiten von Versicherten bei der VSAO.
ZHdK	Die damit verbundenen Kosten werden jedoch sehr hoch und müssen zur Tragbarkeit mit einer Anpassung des Globalbudgets der ZHdK einhergehen. Stand heute wären 117 Teilzeit-



	Mitarbeitende betroffen und die Mehrkosten würden sich auf jährlich rund Fr. 252'000.- belaufen.
PHZH	Die damit verbundenen Fragen, wer genau die Mehrkosten trägt und wie hoch der Mitteleinsatz dafür tatsächlich aussieht, sind mit der gebotenen Sorgfalt und Umsicht anzugehen.
KSW	Die Mehrkosten für das KSW halten sich mit rund CHF 12'000.- in Grenzen.
ipw	Bei der Senkung der Eintrittsschwelle bei der BVK auf einen Jahreslohn von Fr. 14'700 ist zu erwähnen, dass dies bei uns hauptsächlich Personen in Aus- und Weiterbildung betrifft.

E. Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

(siehe nachfolgende synoptische Darstellung)



Vorentwurf

Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

LS 177.10

Personalgesetz (PG)

(Änderung vom ...)

*Der Kantonsrat,
nach Einsichtnahme in den Antrag des Regierungsrates
vom (...) und der [Kommission] vom (...),
beschliesst:*

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

I. Allgemeine Bestimmungen

PHZH: Die momentane Regelung in § 1 Abs. 2 erwähnt nur die Lehrpersonen an Mittelschulen und Berufsfachschulen. Bei der Revision der PFV wurde es verpasst, die in der PVF geregelten Abweichungen mit einer analogen Bestimmung im Personalgesetz ebenfalls hervorzuheben. Konsequenterweise ist dies mit dem Vorschlag zu § 1 Abs. 3 nachzuholen.

Antrag: Neuer § 1 Abs. 3: Für Angehörige der Hochschulen gilt das Gesetz, soweit nicht besondere Bestimmungen bestehen. Abs. 3 wird zu Abs. 4.

PHZH: Der Begriff Behinderte ist diskriminierend und nicht mehr zeitgemäss. Das am 1.1.2024 in Kraft getretene Selbstbestimmungsgesetz (SLBG; LS 831.5) spricht daher konsequenterweise von Menschen mit Behinderung und hat dazu in § 5 eine entsprechende Legaldefinition erlassen. Das Personalgesetz soll im Rahmen der hier anstehenden Revision konsequenterweise einen begrifflichen Nachvollzug des als etabliert geltenden Begriffs «Menschen mit Behinderung» vornehmen.

Antrag: Neuer Begriff in § 5 Abs. 1 lit. i: anstatt «Behinderte» neu «Menschen mit Behinderung».



Vorentwurf

Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

Grundsätze

§ 6a. Abs. 1 unverändert.

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

VPV: Abschliessend verlangen die VPV den Abschluss aller drei von der BVK angebotenen Zusatzmöglichkeiten. Die finanziell absolut nicht ins Gewicht fallende Variante der Senkung der Eintrittsschwelle bedeutet keine wirksame Besserstellung. Unabdingbar ist die Gesamtvorsorge, nur damit kann der immer noch bestehenden Ungleichheit zwischen den Geschlechtern vorsorgerechtlich angemessen Rechnung getragen werden.

VPOD: Der VPOD würde die Einführung des Modells «Gesamtvorsorge» begrüssen. Die dafür berechneten 15.5 Mio. Franken jährliche Ausgaben scheinen uns in Anbetracht eines Gesamtbudgets des Kantons Zürich im Umfang von über 18 Mia. Franken als durchaus tragbar.

Abs. 2 wird zu Abs. 3.

Leistungen des Kantons

§ 6b. Der Kanton finanziert:

lit. a - c unverändert.

VZS: Es stellt sich unter den aktuellen Umständen die Frage, ob der Kanton weiterhin die Ergänzung des Sparguthabens bei einer Entlassung altershalber im vollen Umfang mitfinanzieren soll. Vielmehr sollen die Mitarbeitenden motiviert werden, mit Blick auf den Fachkräftemangel weiterhin im Arbeitsprozess zu verbleiben. Mit der aktuellen Bestimmung wird einerseits eine Kündigung ab dem 58. Altersjahr seitens Arbeitgeber erheblich erschwert und mit finanziellem Aufwand verbunden, andererseits wird ein solcher «Austritt» durch eine Gemeinde finanziert, obwohl der Arbeitnehmer allenfalls nach einem kurzen Unterbruch seine Arbeitstätigkeit in einer anderen Gemeinde wieder aufnehmen kann bis zur ordentlichen Pensionierung. (siehe auch BVK-Reglement Art. 87 Abs. 4 – Wiederaufnahme Arbeit = Beitragspflicht entfällt) Bei Festhalten an dieser Bestimmung sollen bei einer Neuanstellung zumindest die Leistungen der vorhergehenden Gemeinde (Einzahlungen Sparkapital bis 65) wieder zurückerstattet werden müssen, das wäre auf Gesetzesstufe zu verankern.

d. die Verwaltungskosten.

II. Arbeitsverhältnis

B. Begründung



Vorentwurf

Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

Voraussetzungen der Anstellung

§ 11. Abs. 1 und 2 unverändert.

³Eine Anstellung nach Vollendung des 65. Altersjahres und bis zur Vollendung des 70. Altersjahres ist nur in Ausnahmefällen und befristet zulässig. Wiederholt befristete Anstellungen haben nicht die Wirkung einer unbefristeten Anstellung.

UZH: Wie schon bei der Vorlage des Normkonzepts am 22. August 2023 von der UZH zurückgemeldet, ist zu auf eine fixe Altersobergrenze zu verzichten. Die PVO UZH enthält bewährte Regelungen, die bei entsprechender Leistungsfähigkeit auch eine privatrechtliche Wiederanstellung nach der Vollendung des 70. Altersjahres zulassen. Mit Blick auf den Fachkräftemangel ist generell eine fixe Altersobergrenze in diesem Kontext kontraproduktiv. Solche Anstellungen werden von beiden Seiten nur bei betrieblicher Notwendigkeit und freiwillig abgeschlossen.

C. Dauer

Dauer im Allgemeinen

§ 13. Abs. 1 unverändert.

²Befristete Anstellungsverhältnisse sind unter Vorbehalt von Abs. 3 für längstens ein Jahr zulässig. Eine Verlängerung eines befristeten Anstellungsverhältnisses darf nicht rechtsmissbräuchlich sein.

GPV: Die maximale Befristung auf längstens ein Jahr wird als eher restriktiv betrachtet. Es gilt zu beachten, dass insbesondere bei Projekten, die ungeplant länger als vorgesehen dauern, dieser Passus zu Planungsunsicherheiten und Risiken führen kann, wenn wesentliche Wissensträgerinnen und -träger wegen des Verbots von Kettenarbeitsverträgen vor Projektende wegbrechen.

VZS: Die Befristung von einem Jahr ist mit Blick auf den Bildungsbereich nicht mehr praktikabel. Werden z.B. Schulassistenten im Bereich der besonderen Bildung eingesetzt, müssen diese im Pensum jährlich angepasst und den Bedürfnissen entsprechend eingesetzt werden können, um die Bildungskosten nicht in die Höhe zu treiben. Dasselbe gilt im Bereich der Logopädie oder der übrigen schulischen Supportfunktionen. Im Bereich der besonderen Bildung müssen daher auch befristete Arbeitsverhältnisse bis zu drei Jahren (jeweils eine Stufe) möglich sein.

VPV: Vorschlag geänderte Formulierung von § 13 Abs. 2: Befristete Anstellungsverhältnisse sind unter Vorbehalt von Abs. 3 für längstens ein Jahr zulässig. Ein befristetes Anstellungsverhältnis kann ausnahmsweise für länger als ein Jahr abgeschlossen werden, insbesondere bei Vorliegen der in Abs. 3 genannten Fälle.

VPOD: Die drastische Verschlechterung bei der Verlängerung befristeter Verträge kritisiert der VPOD scharf. Auch weiterhin sollen befristete Verträge, welche verlängert werden, grundsätzlich in unbefristete Verträge überführt werden. Das soll so auch



Vorentwurf

Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

im Gesetzestext abgebildet werden. Die geplanten expliziten Ausnahmen sind durchaus sinnvoll, können aber auch aufgenommen werden, wenn das Prinzip der Verstetigung beibehalten wird.

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

- a. mit Ausbildungscharakter,
- b. nach Vollendung des 65. Altersjahres,
- c. als Aushilfen als Ersatz für arbeitsunfähige Angestellte,
- d. mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.

Probezeit

§ 14. Abs. 1 und 2 unverändert.

³ Verkürzt sich die Probezeit infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz wird die Probezeit entsprechend verlängert.

VZS: Auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen sollte die Probezeit automatisch zur Anwendung kommen (siehe Praxis LPG). Es wäre in Erwägung zu ziehen, Abs. 1 entsprechend zu ergänzen.

VZS: Zudem sollte es möglich sein, bei einer laufenden, einvernehmlich verkürzten Probezeit, wieder einvernehmlich auf maximal drei Monate verlängern zu können (ist heute nach geltender Praxis nicht möglich).

PHZH: Der gewählte Vorschlag der Formulierung in § 14 Abs. 3 ist missverständlich: die Probezeit verkürzt sich ja gerade nicht durch die Abwesenheit, sondern die nicht angetretene Zeit wird für die Erfüllung der Tage der Probezeit nicht gewertet. Zudem sollte klargestellt werden, dass auch bei nur einer angebrochener Arbeitsstunde Abwesenheit die Probezeit um einen ganzen Arbeitstag verlängert wird.

Antrag: Die Probezeit wird um die Anzahl Tage infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz entsprechend verlängert. Eine stundenweise Abwesenheit wird als ganzer Tag gewertet.



Vorentwurf

Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

D. Beendigung

Beendigungsgründe

§ 16. Das Arbeitsverhältnis endet durch:

lit. a – g unverändert.

h. Vollendung des 65. Altersjahres gemäss § 24c,

lit. i und j unverändert.

Kündigung, Fristen und Termine

§ 17. ¹ Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt drei Monate.

VZS: Im ersten Dienstjahr erscheint eine Kündigungsfrist von drei Monaten zu lange. Für die ersten drei Dienstjahre ist daher bei der bisherigen Regelung mit einer Abstufung nach Dienstjahren (1. DJ einen Monat, 2.-3. DJ zwei Monate) zu bleiben. Ab dem 4. DJ soll die Kündigungsfrist einheitlich drei Monate betragen. Dies insbesondere aus dem Grund, dass eine längere Kündigungsfrist zu Beginn des Arbeitsverhältnisses den Arbeitgeber stark einschränken kann. Möchte der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis früher beenden, ist das in der Regel immer möglich. Der Arbeitgeber wird einen Arbeitnehmer, der die Kündigungsfrist verkürzen möchte, kaum je aufhalten, wenn nicht aus zwingenden Gründen. Einvernehmliche Auflösungen sind daher jederzeit möglich. Umgekehrt steht die Möglichkeit der Verkürzung der Kündigungsfrist den Arbeitgebenden gerade in konflikt-behafteten Verhältnissen kaum je zur Verfügung. Vielmehr wird eine längere Kündigungsfrist abgesessen und die Konfliktsituation dauert länger als gewünscht an. Daher erscheint die Verlängerung der Kündigungsfrist in den ersten drei Dienstjahren unverhältnismässig. In Bezug auf die ersten drei Dienstjahre wird daher eine Anpassung abgelehnt.

UZH: Die UZH wünscht sich, dass der Klarheit halber eine explizite Übergangsregelung für diese Neuregelung in die gesetzlichen Bestimmungen des Kantons aufgenommen wird.

² Der Regierungsrat kann Funktionen festlegen, für die die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr aus betrieblichen Gründen sechs Monate beträgt.

VPOD: Generell lehnt der VPOD die Verkürzung der Kündigungsfristen ab. Lange Kündigungsfristen stehen in einem Arbeitsverhältnis beidseitige hohe Sicherheit her, von welcher sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer:innen profitieren. Diese führt auch zu einer höheren Arbeitsplatzzufriedenheit. Wir verstehen aber auch, dass der Regierungsrat hier aufgrund der überwiesenen Motion KR-Nr. 29/2023 beschränkten Spielraum hat. In diesem Zusammenhang sehen wir auch ein, dass bei den Kündigungsfristen eine Unterscheidung zwischen Kadermitarbeiter:innen und solchen ohne Kaderfunktion keinen Sinn ergibt.

Verwaltungskommission der obersten kantonalen Gerichte: Der Regierungsrat kann nicht eine Regelung für die Funktionen an den Gerichten in die PVO aufnehmen, für welche die Kündigungsfristen ab dem 3. Dienstjahr sechs Monate beträgt. So soll



Vorentwurf

Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

in § 6 nPVO explizit normiert werden, dass als solche Funktionen Angestellte gelten, die einem Mitglied des Regierungsrates oder der Staatsschreiberin oder dem Staatsschreiber direkt unterstellt sind. Die obersten kantonalen Gerichte müssen dies selbst in der Vollzugsverordnung der obersten kantonalen Gerichte festlegen können.

Antrag: Der Regierungsrat *und die obersten kantonalen Gerichte* können Funktionen festlegen, für die die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr aus betrieblichen Gründen sechs Monate beträgt.

PHZH: Bei Lehr- und Forschungspersonal in der Lohnklasse 21 bis 23 greift die Anstellung durch den Regierungsrat nicht. Es muss den Hochschulen insbesondere auch bei Angestellten in der Lohnklasse 23 möglich sein, im Einzelfall von den im Gesetz geregelten dreimonatigen Kündigungsfristen unabhängig von der Anzahl Dienstjahre abweichen zu können, wenn die betrieblichen Bedürfnisse dies rechtfertigen. Eine entsprechende Kompetenz der Hochschulen als selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalten, in ihren Erlassen für Angestellte in der Lohnklasse 23 bei betrieblicher Notwendigkeit auch längere Kündigungsfristen festlegen zu dürfen, ist entweder auf Gesetzstufe klar auszuweisen oder in der VVO entsprechend vorzusehen.

Antrag: Der Regierungsrat kann Funktionen und Tätigkeiten festlegen, für die 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 10 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.

VPOD: Die Änderung der Frist, um für eine unbegründete Kündigung eine Begründung zu verlangen lehnt der VPOD entschieden ab. Eine Kündigung von Seiten Arbeitgeber ist eine Ausnahme- und Stresssituation, welcher durch die aktuell geltende, verlängerte Frist weiterhin Rechnung getragen werden soll. Gerade aus unserer Beratungstätigkeit wissen wir, dass viele Arbeitnehmer:innen mit der Situation einer unbegründeten Kündigung überfordert sind und die Prozesse nicht genügend kennen. Die heutige Frist erlaubt es Ihnen, sich mit einer Arbeitnehmer:innenorganisation abzusprechen und dennoch fristgerecht eine begründete Verfügung verlangen zu können.

Ombudsstelle: Hierzu kann in allgemeiner Weise festgestellt werden, dass Verkürzungen von Fristen unweigerlich mit einer Schmälerung des Rechtsschutzes einhergehen. Die Argumentation, dass auch beim Tatbestand der Kündigung eine 10-tägige Frist, wie diese bei unbegründeten Verfügungen im allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetz gelten, ausreichend sei, verkennt die spezifische Rechtsnatur einer Kündigung bzw. die in der Regel mit einer Kündigung einhergehenden Begleitumstände. Gerade mit Blick auf etwaige ombudsrechtliche Verfahren stellen 10-tägige Fristen die Ratsuchenden nicht selten vor das Problem,



Vorentwurf

Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

die entsprechenden kurzen Fristen einhalten und gleichzeitig Rat einholen zu können. Auf Seiten der kündigenden Behörde fällt dahingehend der Umstand, ob es sich um eine 10-tägige oder 30-tägige Frist handelt, ungleich weniger ins Gewicht.

Abs. 2 und 3 unverändert.

VPV: Ergänzung von § 18 Abs. 3 PG: Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird der oder die Angestellte nicht wiedereingestellt, bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechtes über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten. *Ebenso die nachträgliche Ausgestaltung als Entlassung altershalber.*

Altersrücktritt

§ 24a. 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 Vorsorgereinrichtung.

Abs. 2 unverändert.

Entlassung altershalber

§ 24b. ¹ Angestellte werden unter folgenden Voraussetzungen altershalber

a. Die Entlassung darf nicht missbräuchlich nach OR sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

lit. b - e unverändert.

² Die Fristen und Termine gemäss § 17 sowie der Kündigungsschutz gemäss § 18 ff. sind einzuhalten.

Schule Stäfa: Angestellte werden unter folgenden Voraussetzungen altershalber *entlassen*.

Verwaltungskommission der obersten kantonalen Gerichte: Neu sollen auch bei der Entlassung altershalber die Tatbestände und Rechtsfolge der Kündigung zur Unzeit gelten. Diese Änderung bei der Entlassung altershalber veranlasst zu folgenden Bemerkungen: Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts gelten diese heute nicht und dies aus folgendem Grund: Die Entlassung altershalber ist eine Entlassung in die vorzeitige Altersrente mit grosszügigen Leistungen des Arbeitgebers (Aufstockung Sparguthaben und Abfindung). Vor diesem Hintergrund bedürfen die Betroffenen den Schutz der Vorschriften zur



Vorentwurf

Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

Kündigung zur Unzeit nicht, denn deren ratio legis liegt gerade darin, dass Angestellten nicht in einer Situation gekündigt werden darf, in der die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle stark erschwert ist. Ist im Einzelfall die Rente zu tief, so dass eine neue Beschäftigung gesucht werden muss, wird dieser Nachteil in der Regel durch eine höhere Abfindung ausgeglichen, die ja bei Antritt einer neuen Stelle gekürzt wird, insofern also auch Überbrückungsfunktion hat.

³ Eine Entlassung altershalber kann nur einmal erfolgen.

Abs. 4 und 5 unverändert.

VZS: Die Entlassung altershalber ist jedoch nicht mehr für alle einvernehmliche Auflösungen des Arbeitsverhältnisses (Abs. 5) vorzusehen, sondern nur, wenn das ausdrücklich gewünscht und vereinbart wird. Entsprechend ist Abs. 5 zu streichen. Eine einvernehmliche Auflösung auf Wunsch des Arbeitnehmers beispielsweise sollte keine derart grosse finanzielle Belastung für den Arbeitgeber darstellen, wie im Falle einer altershalben Entlassung.

Vollendung des 65. Altersjahres

§ 24c. Abs. 1 unverändert.

PHZH: Da in der gesamten Gesetzgebung eine klare Trennung zwischen den Begriffen «Universität» und «Fachhochschulen» gemacht wird und gemäss dem neuen FaHG in § 12 FaHG auch der Begriff der Dozierenden so nicht mehr vorhanden ist, bedarf es einer Korrektur der Begrifflichkeiten. Zudem gibt es die Zürcher Fachhochschule (ZFH) als Überbegriff nicht mehr, weshalb der Plural Fachhochschulen statt Fachhochschule stehen muss.

Antrag: Bei Professorinnen und Professoren der Universität oder Fachhochschulen, ~~Dozierenden~~ dem Lehr- und Forschungspersonal der Fachhochschulen sowie Lehrpersonen der Mittelschulen und Berufsfachschulen endet das Arbeitsverhältnis am Ende des Semesters, bei Lehrpersonen der Volksschule am Ende des Schuljahres.

Abs. 2 wird aufgehoben.

E. Versetzung und vorsorgliche Massnahmen

Verweis

§ 30 wird aufgehoben.



Vorentwurf

Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom [Datum] (OS ...)

I. Befristete Anstellungsverhältnisse, die vor dem Inkrafttreten der Änderung 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 übernommen gesetzlichen Pflicht zurückzuführen sind, führen nicht zu einer Verlängerung der Probezeit, soweit die Abwesenheit vor Inkrafttreten begann.

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

II. Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

LS 177.11

Personalverordnung (PVO) (Änderung vom ...)

Der Regierungsrat beschliesst:

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



Vorentwurf

Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

II. Arbeitsverhältnis

Besondere Kündigungsfristen

§ 6. Als Funktionen mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten ab dem dritten Dienstjahr gemäss § 17 des Personalgesetzes gelten Angestellte ab Lohnklasse 24, die einem Mitglied des Regierungsrates oder der Staatsschreiberin bzw. dem Staatschreiber direkt unterstellt sind.

Verwaltungskommission der obersten kantonalen Gerichte: Der Regierungsrat kann nicht eine Regelung für die Funktionen an den Gerichten in die PVO aufnehmen, für welche die Kündigungsfristen ab dem 3. Dienstjahr sechs Monate beträgt. So soll in § 6 nPVO explizit normiert werden, dass als solche Funktionen Angestellte gelten, die einem Mitglied des Regierungsrates oder der Staatsschreiberin oder dem Staatsschreiber direkt unterstellt sind. Die obersten kantonalen Gerichte müssen dies selbst in der Vollzugsverordnung der obersten kantonalen Gerichte festlegen können.

Antrag: Als Funktionen mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten ab dem dritten Dienstjahr gemäss § 17 des Personalgesetzes gelten Angestellte ab Lohnklasse 24, die einem Mitglied des Regierungsrates oder der Staatsschreiberin bzw. dem Staatschreiber direkt unterstellt sind. Die obersten kantonalen Gerichte legen diese Funktionen für das Personal der Rechtspflege fest.

PHZH: Die Fachhochschulen sind darauf angewiesen, dass sie Stellen von Professorinnen und Professoren als auch Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals mit einer gewissen Vorplanung besetzen können. Die geplante Regelung von generell 3 Monaten Kündigungsfrist läuft der gewünschten Planungssicherheit diametral entgegen, da sich kaum innerhalb von 3 Monaten eine Professorenstelle neu besetzen lässt. Der Vorschlag umfasst die Personalkategorien Professorinnen und Professoren gemäss § 23 Personalverordnung der Zürcher Fachhochschulen (PVF) als auch Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals gemäss § 24 PFV, welche jeweils mindestens in der Lohnklasse 23 eingereiht sind.

Antrag: Neuer § 6 Abs. 2: Als Tätigkeiten mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten ab dem dritten Dienstjahr gemäss § 17 des Personalgesetzes gelten Aufgaben und Tätigkeiten der Professorinnen und Professoren sowie von Angehörigen des Lehr- und Forschungspersonals im Hochschulbereich ab Lohnklasse 23.

Arbeitsverhältnis

§ 7. ¹ Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt. Sie darf nicht mehr Monatslöhne betragen als Monate bis zur Vollendung des 65. Altersjahres gemäss § 24c. Abs. 1 des Personalgesetzes verbleiben.

Abs. 2 und 3 unverändert.



Vorentwurf

Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)

(Änderung vom ...)

Der Regierungsrat beschliesst:

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

II. Arbeitsverhältnis

C. Beendigung

Freistellung

§ 15. Abs. ¹ unverändert.

² Die zur Kündigung zuständige Instanz kann Angestellte in begründeten Fällen während der Kündigungsfrist ohne Einfluss auf die Lohnzahlung freistellen.

Abs. 3 unverändert.

⁴ Angestellte sind verpflichtet, den Antritt einer neuen Stelle vor Beendigung des bisherigen Anstellungsverhältnisses sowie das Einkommen der neuen Anstellung sofort mitzuteilen. Auf den Zeitpunkt des Antritts der neuen Stelle wird das bisherige Anstellungsverhältnis aufgelöst. Allfällig verbleibende Zeitguthaben sowie eine allfällige Differenz des neuen Erwerbseinkommens zur bisherigen Lohnzahlung (Bruttolohn) während der verbleibenden Dauer der Freistellung nach Abs. 2 werden ausbezahlt. Gleiches gilt bei Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit während der Dauer der Freistellung.



Vorentwurf

Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten

§ 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

a. auch mit angemessenen Förderungsmassnahmen nicht in der Lage sein wird, ihre Leistung oder ihr Verhalten genügend zu verbessern,

b. nicht gewillt ist, ihre Leistung oder ihr Verhalten zu ändern, oder

c. das verlorene Vertrauen nicht wieder aufbauen kann.

VZS: Eine Ergänzung in § 19 PG, dass auch auf die Mahnung selbst verzichtet werden kann, wäre begrüssenswert. Aktuell wird die Formulierung so verstanden, dass nur auf die Bewährungsfrist verzichtet werden kann.

VPV: Vorschlag: wenn in besonderen Fällen feststeht, dass das Vertrauensverhältnis objektiv betrachtet, vollständig zerrüttet ist.

Abs. 2 unverändert.

Altersrücktritt und Entlassung altershalber

§ 19a. Die Angestellten können den Altersrücktritt und die Entlassung altershalber in höchstens drei Schritten vollziehen, wenn es die dienstlichen Verhältnisse zulassen.

VPV: Altersrücktritt (auf Initiative Arbeitnehmende) und Entlassung altershalber (auf Initiative Arbeitgebende) müssen sachlogisch in zwei verschiedenen Absätzen geregelt werden. Dies ist hier nicht der Fall. Unklar bleibt zudem welche Massnahme in zwei und welche in drei Schritten vollzogen werden kann und welche Erklärung nur einmal erfolgen kann.

VI. Ferien und Urlaub, Elternschaft, Krankheit, Unfall und Tod, Militärdienst, Schutzdienst und Zivildienst

D. Krankheit und Unfall



Vorentwurf

Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

Case Management

§ 100a. Abs. 1 - 3 unverändert.

⁴ In begründeten Ausnahmefällen wird ein Case Management durchgeführt, wenn

a. Mitarbeitende kurz vor der Vollendung des 65. Altersjahres stehen,

lit. b und c unverändert.

Abs. 5 unverändert.

X. Besondere Bestimmungen für einzelne Personengruppen

C. Besondere Arbeitsverhältnisse

Anstellung nach Vollendung des 65. Altersjahres

§ 160a. ¹ Eine Anstellung nach Vollendung des 65. Altersjahres gemäss § 11 Abs. 3 des Personalgesetzes ist zulässig, wenn es die dienstlichen Verhältnisse erfordern.

PHZH: Der Begriff «dienstlich» ist zu unbestimmt. Mit der Änderung des Begriffs dienstlich zu betrieblich soll sichergestellt werden, dass vielmehr finanzielle und planerische Überlegungen im Vordergrund stehen müssen. Mit dieser zusätzlichen Schranke in lit. b soll sichergestellt werden, dass die kantonalen Arbeitgeber trotz der sich ergebenden Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten von Personen nach der Pensionierung Mass halten, um auch intern nachrückenden Arbeitnehmenden in spe weiterhin gute Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten und mit ihnen eine konkrete Karriereplanung zu machen. Mit den kumulativen Anforderungen in Abs. 1 lit. a und b wird der Vorrang der bestehenden Angestellten gegenüber ehemaligen und nun pensionierten Arbeitnehmenden für deren Karriereplanung und Zuteilung von Arbeiten und Tätigkeiten gestärkt.

Antrag: Neue Formulierung: Eine Anstellung nach Vollendung des 65. Altersjahres gemäss § 11 Abs. 3 des Personalgesetzes ist zulässig, wenn

- a. es die ~~dienstlichen~~ betrieblichen Verhältnisse zulassen und
- b. die Anstellung nicht von bestehenden Angestellten besetzt werden kann.



Vorentwurf

Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

² Die Anstellung erfolgt befristet für längstens ein Jahr.
In begründeten Fällen kann die befristete Anstellung jeweils um ein Jahr verlängert werden.

Lernende

§ 163. Abs. 1 - 3 unverändert.

⁴ Der Lehrvertrag untersteht dem öffentlichen Recht.
Vorbehalten bleiben die zwingenden Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts sowie dessen Bestimmungen zur Verlängerung der Probezeit der Lernenden.

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom [Datum]

(OS ...)

Für Freistellung nach § 15, die vor dem Inkrafttreten verfügt oder vereinbart wurden, bleibt die Anrechnung eines anderweitig erzielten Verdienstes vorbehalten.

LS 412.31

Lehrpersonalgesetz (LPG)

(Änderung vom ...)

Der Kantonsrat,



Vorentwurf

Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

nach Einsichtnahme in den Antrag des Regierungsrates
vom (...) und der [Kommission] vom (...),
beschliesst:

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

I. Allgemeine Bestimmungen

Anstellung

§ 7. Abs. 1 - 3 unverändert.

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

GPV: Die Gemeinden bzw. Schulgemeinden sollen in Ausnahmefällen auch ohne Ermächtigung der Bildungsdirektion im Bedarfsfall Lehrpersonen nach dem vollendeten 70. Altersjahr anstellen dürfen.

VZS: Dass Lehrpersonen über das vollendete 70. Altersjahr hinaus angestellt werden können, wird begrüsst. Die Anstellung soll jedoch grundsätzlich durch die Schulpflege möglich sein und nicht von einer Ermächtigung durch die Bildungsdirektion abhängig sein.

a. Lehrpersonen mit Zulassung zum Schuldienst in Abweichung von § 11 Abs. 3 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 auch über das vollendete 70. Altersjahr anzustellen,

b. für längstens ein Jahr Lehrpersonen anzustellen, die nicht über die Zulassung zum Schuldienst verfügen.

VZS: Des Weiteren soll es möglich sein, dass Lehrpersonen, die nicht über eine Zulassung zum Schuldienst verfügen, für höchstens drei Jahre eingesetzt werden können, wenn sie während dieser Zeit die Ausbildung absolvieren bzw. besuchen (analog § 29c LPVO) Entsprechend wäre der Zusatz «längstens» durch «in der Regel» zu ersetzen und in der LPVO zu präzisieren.

Probezeit



Vorentwurf

Besondere Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

§ 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.

Abs. 2 wird zu Abs. 3.

Verweis

§ 11b wird aufgehoben.

II. Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.