


**157. Sitzung, Montag, 30. März 1998, 8.15 Uhr**

 Vorsitz: *Roland Brunner (SP, Rheinau)*
**Verhandlungsgegenstände**
**1. Mitteilungen**

- Wahl von Spezialkommissionen ..... *Seite 11516*
- Zuweisung von neuen Vorlagen ..... *Seite 11517*
- Dokumentationen im Sekretariat des Rathauses
  - *Protokollauflage* ..... *Seite 11517*

**2. Wahl eines Mitglieds des Büros des Kantonsrates**

für den zurückgetretenen Balz Hösly, Zürich

 KR-Nr. 102/1998 ..... *Seite 11517*
**3. Beschluss des Kantonsrates über das Zustandekommen der kantonalen Volksinitiative «Für eine gesunde Spitalpolitik»**

(Feststellung der Gültigkeit und Antrag des Regierungsrates auf Überweisung zu Bericht und Antrag)

 KR-Nr. 428/1997 ..... *Seite 11518*
**4. A. Kantonsverfassung (Änderung des Personalrechts)**
**B. Gesetz über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz)**

 (Antrag des Regierungsrates vom 22. Mai 1996 und geänderter Antrag der Kommission vom 5. März 1998) **3505 a**..... *Seite 11533*
**Verschiedenes**

- Neu eingereichte Parlamentarische Vorstösse ..... *Seite 11575*
- Fraktions- oder persönliche Erklärungen
  - *Erklärung der LdU-Fraktion zur Stellung der VBZ innerhalb des ZVV* ..... *Seite 11545*
  - *Erklärung der SVP-Fraktion zur Reaktion des Zürcher Stadtrates betreffend Sparvorgaben des ZVV an die VBZ* ..... *Seite 11546*
- Rücktrittserklärungen von Mitgliedern des Rates .... *Seite 11574*

## **Geschäftsordnung**

Das Wort wird nicht verlangt. Die Traktandenliste ist in der vorliegenden Form genehmigt.

### **1. Mitteilungen**

#### ***Wahl einer Spezialkommission***

Das Büro des Kantonsrates hat an seiner Sitzung vom 26. März 1998 zu Mitgliedern folgender Kommission gewählt:

#### **Einreichung einer Standesinitiative zur Befreiung des öffentlichen Verkehrs von der Mehrwertsteuer**

Bericht und Antrag des Regierungsrates vom 4. März 1998 zur Einzelinitiative Paul Stopper, KR-Nr. 83/1996, 3630

1. Stirnemann Peter (SP, Zürich), Präsident
2. Aeschbacher Rudolf (EVP, Zürich)
3. Arnet Esther (SP, Dietikon)
4. Bretscher Christian (FDP, Birmensdorf)
5. Dähler Thomas (FDP, Zürich)
6. Hunziker Wanner Barbara (Grüne, Rümlang)
7. Keller Ruedi (SP, Hochfelden)
8. Mittaz Germain (CVP, Dietikon)
9. Mossdorf Martin (FDP, Bülach)
10. Niederhauser Peter (FDP, Wallisellen)
11. Schaller Anton (LdU, Zürich)
12. Schellenberg Georg (SVP, Zell)
13. Schwendimann Werner (SVP, Oberstammheim)
14. Styger Laurenz (SVP, Zürich)
15. Ziegler-Leuzinger Regula (SP, Winterthur)

Sekretärin: Scalvinoni-Kobe Esther, Uebrichstr. 8, 8309 Nürensdorf

#### ***Zuweisung von neuen Vorlagen***

Zuweisung an die Geschäftsprüfungskommission:

– **Aussenpolitische Mitwirkung und Gestaltungsmöglichkeiten des Kantons Zürich**

Postulat 147/1994, **3631**

Zuweisung an eine Spezialkommission von 15 Mitgliedern:

– **Organisation der kantonalen Berufsschulen**

Motion KR-Nr. 391/1993, **3632**

Zuweisung an die Kommission Einzelinitiative Markus Grass, KR-Nr. 270/1997:

– **Änderung der Bestimmungen über den Konsumkredit**

Einzelinitiative Thomas Büchi (Grüne, Zürich), **3633**

***Dokumentationen im Sekretariat des Rathauses***

Das Protokoll der 152. Sitzung vom Montag, 2. März 1998, liegt im Sekretariat des Rathauses zur Einsichtnahme auf.

**2. Wahl eines Mitglieds des Büros des Kantonsrates**

für den zurückgetretenen Balz Hösly, Zürich

KR-Nr. 102/1998

*Peter Reinhard (EVP, Kloten), Referent der Interfraktionellen Konferenz:* Zur Wahl in das Büro des Kantonsrates schlägt Ihnen die einstimmige Interfraktionellen Konferenz vor:

*Reto Cavegn, FDP, Oberengstringen*

*Ratspräsident Roland Brunner:* Da kein anderer Antrag gestellt wird, erkläre ich Reto Cavegn als Mitglied des Büros gewählt und wünsche ihm in seinem neuen Amt alles Gute und viel Erfolg.

Das Geschäft ist erledigt.

### **3. Beschluss des Kantonsrates über das Zustandekommen der kantonalen Volksinitiative «Für eine gesunde Spitalpolitik»**

(Feststellung der Gültigkeit und Antrag des Regierungsrates auf Überweisung zu Bericht und Antrag)

KR-Nr. 428/1997

Die Initiative hat folgenden Wortlaut:

Gestützt auf Art. 29 der Staatsverfassung vom 18. April 1869 und auf das Gesetz über das Vorschlagsrecht des Volkes vom 1. Juni 1969 des Standes Zürich, stellen die unterzeichnenden, im Kanton Zürich wohnhaften Stimmberechtigten das folgende Begehren in Form einer allgemeinen Anregung:

Das Gesundheitsgesetz wird so geändert, dass folgende Grundsätze verwirklicht werden:

- Der Kanton Zürich sorgt mit öffentlichen und privaten Trägerschaften für eine flächendeckende und qualitativ hochstehende Grundversorgung der Spitalbehandlung mit Einbezug der peripheren Spitäler.
- Die Spitäler sind nach betriebswirtschaftlichen Kriterien zu führen und auf Grund ihrer Leistung zu entschädigen. Der Kanton subventioniert patientenbezogen die stationären Kosten aus der Grundversicherung entsprechend den Vorschriften des Krankenversicherungsgesetzes.
- Der Kanton stellt sicher, dass ein Rettungsdienst, Notfallpatienten und Notfallpatientinnen innert angemessener Frist erreichen und in ein Akutspital einliefern kann.

Übergangsbestimmung:

Bis zum Inkrafttreten des revidierten Gesundheitsgesetzes sind die am 1. Januar 1996 zugelassenen Spitäler auf die Spitalliste zu setzen.

Begründung:

Wir fordern die Erhaltung der qualitativ hochstehenden und patientennahen Spitalversorgung im Kanton Zürich. Jeder erkrankte Mitmensch, besonders in Notfallsituationen, soll flächendeckend rasch Hilfe und wenn nötig ein Spitalbett erhalten.

Der Staat will Regionalspitäler schliessen. Doch sachliche oder gar wirtschaftliche Entscheidungsgrundlagen fehlen. Wir erwarten, dass den Bedürfnissen der ländlichen und städtischen Regionen gleichermaßen Rechnung getragen und die Akutspitäler mit den übrigen

Bereichen der stationären Spitalversorgung sowie mit den ambulanten Diensten effizienter koordiniert werden.

Paradoxerweise werden trotz der Spitalschliessungen die Krankenkassenprämien weiter ansteigen, weil mit der Spitalliste nur die Kosten von den Steuerzahlenden auf die Prämienzahlenden überwältzt werden. Unsere Initiative will aber die Gesamtkosten im Gesundheitswesen senken bzw. stabilisieren und bessere Anreize zum Sparen in den Spitälern schaffen. Die Spitäler müssen mehr finanzielle Verantwortung übernehmen.

Wir wollen die Arbeitsplätze in den Regionen erhalten. Sie sollen nicht in die Zentren und Städte verlagert werden.

Das Spitalpersonal ist überlastet. Der heutige Standard von Sorgfalt und Qualität in der Behandlung und Pflege wird unweigerlich sinken, wenn weitere 500 meist qualifizierte im Spital arbeitende Personen – meist Frauen – wegrationalisiert und wenige Spitäler noch stärker ausgelastet werden.

*Willy Spieler (SP, Küsnacht), Referent des Büros des Kantonsrates:* Das Büro des Kantonsrates beantragt Ihnen, die Volksinitiative «Für eine gesunde Spitalpolitik» direkt einer vorberatenden Kommission zuzuweisen. Diese soll auch die Gültigkeit der VI in allen Teilen prüfen.

Wie der Regierungsrat uns mitteilt, ist die Initiative mit 11'650 Unterschriften zustande gekommen. Er beantragt jedoch, die Übergangsbestimmung der VI für ungültig zu erklären, da sich hier die Form des ausgearbeiteten Entwurfs mit der Form der einfachen Anregung vermische und somit die Einheit der Form verletze. Weiter behält sich der Regierungsrat vor, auch den von der Initiative verlangten Einbezug der sogenannten peripheren Spitäler in die stationäre Grundversorgung auf die Vereinbarkeit mit dem KVG zu überprüfen. Der Regierungsrat stellt daher den Antrag, es sei ihm die VI für die weitere Abklärung der Gültigkeit sowie zu Bericht und Antrag zu überweisen.

Das Büro ist in seiner Mehrheit demgegenüber der Meinung, dass die VI einer vorberatenden Kommission zugewiesen werden soll. Dafür sprechen folgende Gründe:

Erstens: Mitglieder des Initiativkomitees äussern Zweifel an der Ungültigkeit der Übergangsbestimmung. Sie sollten eine faire Chance haben, diese Zweifel mit staatsrechtlichem Sachverstand vorzutragen. Würden wir heute mit der notwendigen Zweidrittelmehrheit der anwesenden Kantonsratsmitglieder die Ungültigkeit beschliessen, so gewiss im

Vertrauen auf die juristische Kompetenz des Regierungsrates, aber ohne die allfälligen Gegenargumente seriös geprüft zu haben. Vermutlich werden viele der Ungültigkeit nur deshalb zustimmen, weil sie die VI aus politischen Gründen ablehnen. Es geht hier jedoch um eine Rechtsfrage und nicht um eine politische Frage.

Zweitens: Der Regierungsrat vermutet, dass auch der Einbezug peripherer Spitäler bundesrechtswidrig sein könnte. Darüber, wie über die Ungültigkeit der Übergangsbestimmung, wird wohl nur ein staatsrechtliches Gutachten Aufschluss geben können. Eine vorberatende Kommission aber bietet am ehesten Gewähr, dass für das Gutachten eine Person angefragt wird, die das Vertrauen beider Seiten geniesst.

Drittens: Die VI richtet sich ohne Zweifel gegen die Spitalliste des Regierungsrates. Würde das Volksbegehren der Regierung zu Bericht und Antrag überwiesen, so könnte sie sich anderthalb Jahre Zeit lassen. Dannzumal aber wäre die Initiative weitgehend obsolet, da sie gegen die längst in Kraft getretene Spitalliste nicht mehr viel ausrichten könnte. Die Einsetzung einer vorberatenden Kommission ist darum auch der schnellere Weg. Das Büro empfiehlt diesen Weg, weil es der Initiative eine faire Chance geben will, vielleicht noch rechtzeitig dem Souverän zur Beschlussfassung unterbreitet zu werden. Wir haben auch die Behördeninitiativen von Fehraltorf und anderen Gemeinden zur Spitalliste beförderlich behandelt, vom Vorgehen bei der Ladenschluss-Initiative ganz zu schweigen.

Ich bitte Sie, die anstehende Frage nicht als Votum für oder gegen die VI zu betrachten, sondern als Frage der Fairness im Umgang mit Initiantinnen und Initianten, die von einem demokratischen Recht Gebrauch machen, dessen Ausübung wir rechtlich und politisch nicht ohne Not vereiteln wollen. Sie finden den Antrag des Büros als Beschlussdispositiv auf Ihren Pulten. Ich ersuche Sie, diesem Antrag zuzustimmen.

*Thomas Dähler (FDP, Zürich):* Ich beantrage Ihnen namens der FDP-Fraktion die Zustimmung zum Antrag des Regierungsrates, nämlich die Übergangsbestimmung dieser Volksinitiative für ungültig zu erklären und sie dem Regierungsrat zu Bericht und Antrag zu überweisen, damit dieser das Hauptbegehren und dessen Gültigkeit näher prüfen kann. Die Übergangsbestimmung verletzt das kantonale Initiativrecht in derart krasser Weise, dass über dessen Ungültigkeit gar kein begründeter Zweifel bestehen kann. Paragraph 1 Absatz 1 des Initiativgesetzes legt abschliessend fest, was das Vorschlagsrecht des Volkes umfasst und

was es nicht umfasst; die Abänderung eines Regierungsratsbeschlusses gehört eindeutig nicht dazu. Wäre im Hauptbegehren der Initiative die Forderung aufgestellt worden, die Festsetzung der Spitalliste als referendumsfähigen Kantonsratsbeschluss zu deklarieren, den wir möglicherweise künftig einmal haben werden, könnte man allenfalls über die aufschiebende Wirkung diskutieren. Nicht einmal das ist der Fall. Der Kantonsrat hat also gar keinen Handlungsspielraum und muss diese Übergangsbestimmung gemäss dem vom Initiativgesetz vorgegebenen Verfahren ungültig erklären. Ob der Rest allenfalls gültig ist, hat der Regierungsrat abzuklären oder abklären zu lassen.

Ich verzichte hier und heute ausdrücklich auf eine gesundheitspolitische Argumentation; diese Debatte haben wir hier am 16. Juni 1997 geführt, als wir die 25 Behördeninitiativen in Globo nicht definitiv unterstützt haben – sie haben jeweils nur 36 Stimmen erhalten. Erlauben Sie mir aber die Bemerkung, dass es immerhin erstaunlich ist, dass das Initiativkomitee, dem doch eine ganze Anzahl Mitglieder des Kantonsrates angehören, nicht von selber darauf gekommen ist, dass diese Übergangsbestimmung ungültig ist. Es zeugt von einem bedenklichen Demokratieverständnis und einem fahrlässigen Umgang mit Volksrechten, einen Initiativtext zur Unterzeichnung aufzulegen, der von vornherein nicht umgesetzt werden kann.

*Hans-Jacob Heitz (FDP, Winterthur):* Es ist richtig, dass die Initiative in der Form der allgemeinen Anregung redigiert ist. Diese ist nun ergänzt mit einer Übergangsbestimmung. Es ist entgegen der angemerkten, fälschlicherweise zitierten Meinung Alfred Kölz, nicht einzusehen, weshalb eine in der Form der allgemeinen Anregung formulierte Initiative nicht mit einer Übergangsbestimmung, welche per definitionem nur eine ausgearbeitete und nicht allgemeine Anregung sein kann, versehen werden dürfen soll. Dies schliesst weder Paragraph 2 des Initiativgesetzes noch Alfred Kölz etwa aus. Wir haben es hier nämlich nicht etwa mit der Vermengung von einer allgemeinen Anregung mit einer ausgearbeiteten Formulierung bezüglich des materiellen Initiativthemas zu tun. Von einer Verletzung der Form im eigentlichen Sinn kann also entgegen der Weisung keinesfalls die Rede sein.

Auch das in der Weisung behauptete Vorwirkungsverbot sticht nicht, denn bekanntlich ist die Spitalliste – was der Regierungsrat in seiner Weisung unkorrekterweise totschweigt – keineswegs rechtskräftig. Vielmehr wurde den gegen die Spitalliste geführten Rechtsmitteln die

aufschiebende Wirkung zuteil. Bis zu einem rechtskräftigen Urteil kann die Spitalliste gar nicht Rechtskraft erhalten, höchstens teilweise. Dies bestätigt der Regierungsrat, allerdings ohne dies auszudeutschen, in seiner Weisung selbst. Damit aber kann selbstredend auch das Argument, wonach die Initiative bundesrechtswidrig wäre, nicht stechen. Abgesehen davon wird die Spitalliste als Instrument durch die Initiative nicht in Frage gestellt; in Frage gestellt wird vielmehr der Weg. Es dürfte Ihnen bekannt sein, dass beispielsweise der Kanton Bern statt des dirigistischen Wegs von Regierungsrätin Verena Diener denjenigen des Marktes und Wettbewerbs wählt. Dieser Weg ist nicht etwa bundesrechtswidrig; vielmehr ist er als zweckmässig anerkannt.

Die Initiative stellt sich auch nicht etwa gegen eine bedarfsgerechte Spitalversorgung, wie das in der Weisung behauptet wird. Solange die Spitäler ihre Kosten nicht kennen – pro Memoria: Die Defizite der zu schliessenden Spitäler machen höchstens marginale drei Prozent des gesamten Defizits aus –, bleibt die Behauptung der Gesundheitsdirektion, die Spitalliste gewährleiste allein eine bedarfsgerechte Spitalversorgung, klar willkürlich. Willkür verdient in unserem demokratischen Staat bekanntlich keinen Rechtsschutz. So konnte die Gesundheitsdirektion den Beweis, wonach die peripheren Spitäler nicht mehr bedarfsgerecht wären, bislang nicht bringen. Es blieb bei blossen, kaum dokumentierten Behauptungen – ebenfalls ein Willkürakt. Die Initiative verstösst nicht gegen übergeordnetes Recht, vielmehr will sie das KVG, beziehungsweise das Instrument der Spitalliste, ganz im Sinn des eidgenössischen Gesetzgebers umsetzen, wie dies dem Souverän bei der Abstimmung verkauft wurde.

Dem im schweizerischen Zentralblatt, 98. Jahrgang, abgedruckten Entscheid des Zürcher Verwaltungsgericht in Sachen Kürzung von Staatsbeiträgen beim Berzirksspital Dielsdorf, entnehmen wir eine ernstzunehmende Bemerkung der Redaktion, wonach hier das Legalitätsprinzip in höchst ungewohnter Weise geritzt wurde, und ein bedenklicher Verlust an demokratischer Legitimation wichtiger Entscheidungen eingehandelt wird. Diese Redaktion rekrutiert sich aus Professoren der Verwaltungsrechtslehre sowie je einem Bundes- und pikanterweise Zürcher Verwaltungsrichter. Diese selten angeführten Bemerkungen sind ein wichtiger Hinweis darauf, dass die hängige staatsrechtliche Beschwerde in diesem Fall nicht etwa chancenlos ist. Das Bundesgericht legt in seinem Entscheid 105 1a fest, dass Teilungültigkeit möglich ist – hier betreffend die Übergangsbestimmung –, die Anforderung an eine Ungültigkeit der gesamten Initiative bei allgemeiner Anregung



deutlich schärfer sein müssen, Teilungültigkeit vom Gebot der Einheit der Materie klar abzugrenzen ist und die Rechtsfolge bei allfälliger Nichtbeachtung einer Norm verhältnismässig sein müsse.

Die Initiative stellt keinen unverhältnismässigen Eingriff in die Umsetzung des KVG dar, wie ich mittlerweile als Patient eines Zentrumsspiitals sehr wohl ermessen kann. In ebendiesem Entscheid hielt das Bundesgericht gar fest, dass der Zürcher Stimmbürger keinen Anspruch hat, dass eine inhaltlich angeblich rechtswidrige Initiative, deren Ungültigkeit im Kantonsrat nicht zustandekommt, dem Volk nicht zur Abstimmung unterbreitet wird. Dies möge man sich beim Regierungsrat merken.

Mit dem Entscheid 109 1a des Bundesgerichtes schliesslich legte dieses fest, dass ein genereller Zielkonflikt zwischen Bundes- und kantonalem Recht, wie in der Weisung angesprochen, zur Ungültigkeitserklärung einer Initiative nicht genügt. Die Kantone sind nicht schlechthin gehindert, andere Ziele zu verfolgen als der Bund. Dieser Grundsatz gilt auch für die Gesundheitspolitik und ist hier von besonderem Gewicht. Indem der Regierungsrat laut Weisung versucht, die Initiative künstlich auseinanderzuidividieren, um fehlende Einheit der Materie geltend machen zu können, setzt er sich dem Vorwurf aus, es mit den Volksrechten nicht so genau zu nehmen. Insbesondere aber ist die hier eingenommene Haltung mit der von der Gesundheitsdirektorin sonst immer so hochgehaltenen Ethik wohl unvereinbar.

Kurzum: Die unsorgfältige Weisung ist voller rechtlicher Irrtümer; die Initiative dagegen ist gesetzeskonform und gültig. Ich schliesse mich dem Antrag des Büros an.

*Lucius Dürri (CVP, Zürich):* Die CVP-Fraktion unterstützt den Antrag des Regierungsrates. Sie haben die Argumente, die auch die unsrigen sind, ausführlich von Thomas Dähler gehört. Wir dürfen nicht vergessen, dass der Entscheid im Büro nur durch Zufall zustande kam, indem das Büro dezimiert war und der Präsident deshalb einen Stichentscheid fällen musste. Ich glaube, das ist wichtig zu wissen. Zudem haben wir doch den Verdacht, dass das Ganze ein Misstrauensvotum gegen die Regierung darstellt, das nicht begründet ist. Es ist nicht daran zu zweifeln, dass auch die Regierung das Ganze sehr seriös prüfen und insbesondere auch die sogenannte Ungültigkeit rechtlich sauber hinterfragen wird. Sie wird auch das Gebot der Beschleunigung umsetzen. Es ist

nicht daran zu glauben, dass die Regierung einen Grund hat, das Ganze zu verschleppen; auch sie will die Sache beförderlich behandeln.

Wir bitten Sie, den Antrag der Regierung zu unterstützen und nach deren Vorschlag vorzugehen.

*Hanspeter Amstutz (EVP, Fehraltorf):* Die EVP ist für eine Zuweisung der Volksinitiative an eine Spezialkommission. Eine kantonsrätliche Kommission dürfte bei der Prüfung der Gültigkeit der VI weniger befangen sein als der Regierungsrat. Der Entscheid des Regierungsrates, die Übergangsbestimmung als gesetzeswidrig einzustufen, ist meiner Meinung nach ebenso eine politische wie rechtliche Angelegenheit. Die in der Initiative vorgesehene Übergangsbestimmung ist durchaus vernünftig. Solange niemand genau weiss, was mit den von der Spitalliste gestrichenen Spitälern wirklich geschieht, ist übereiltes Handeln nicht am Platz. Es gibt Szenarien, die davon ausgehen, dass Spitäler wie beispielsweise Pfäffikon in einer Art Verbund mit Nachbarspitälern mindestens in Teilbereichen auch in Zukunft weiter betrieben werden sollen. Die Spitalpolitik ist noch mit zu vielen Fragezeichen versehen; wichtige Fragen sind noch überhaupt nicht geklärt. Es ist deshalb verfehlt, Spitalabteilungen vorschnell schliessen zu wollen, die aus Kapazitäts- und Kostengründen vielleicht schon bald wieder benötigt werden. Abteilungsschliessungen lassen sich nicht im Handumdrehen wieder rückgängig machen, wenn sie einmal vollzogen sind.

Unsere Fraktion ist einhellig der Meinung, dass eine 15er-Kommission die rechtlichen und politischen Fragen speditiv prüfen kann. Wir bitten Sie deshalb, die Volksinitiative «Für eine gesunde Spitalpolitik» direkt einer vorberatenden Kommission zuzuweisen.

*Astrid Kugler-Biedermann (LdU, Zürich):* Ich bin einigermaßen erstaunt, dass wir heute doch über die Gültigkeit der Übergangsbestimmung abstimmen sollen. Ich habe mehrmals danach gefragt und man hat mir gesagt, dass das Ganze in eine Kommission kommt, bevor hier im Rat darüber abgestimmt wird. Nun ist es so, deshalb möchte ich mich auch noch dazu äussern.

Zu den Übergangsbestimmungen habe ich im Gesetz nichts gefunden. Es ist wahr, dass es dort einen Absatz gibt, in dem es um die Einheit der Form geht. Es steht zwar nicht so, man kann es aber so interpretieren. Es geht aber klar aus jenem Artikel hervor, dass sich das auf Gesetzesinhalte bezieht, ob man diese Initiative in der allgemeinen Anregung hält oder einen ausformulierten Gesetzestext macht. Wir haben mit der

Übergangsbestimmung eine vorsorgliche Massnahme getroffen; das hat mit einem Gesetzestext überhaupt nichts zu tun. Als Nichtjuristin sage ich deshalb, dass diese Übergangsbestimmung durchaus ihre Gültigkeit hat, weil im Gesetz gar nichts darüber steht, wie diese zu handhaben sind. Ziemlich erstaunt bin ich, dass die Gesundheitsdirektorin auch Zweifel am Hauptteil dieser Initiative hegt. Schliesslich hatten wir den Text dem Hausjuristen der Parlamentsdienste, Rudolf Reck in Uster, vorgelegt. Er hat uns die Gültigkeit des Inhalts bestätigt. Ich bitte Sie, die Initiative einer Spezialkommission zuzuweisen.

Ich weiss nicht, warum der Kantonsrat dem Regierungsrat nachbeten soll, was wir zu denken haben. Wir sind durchaus fähig, uns selbst in der Kommission über die Gültigkeit ein Urteil zu bilden. Willy Spieler und der Mehrheit des Büros möchte ich danken, dass sie bereit sind, uns eine faire Chance zu geben, uns für diese Initiative einzusetzen. Ich bitte Sie, dem Antrag des Regierungsrates nicht zu erliegen.

*Daniel Vischer (Grüne, Zürich):* Ich ersuche Sie ebenfalls, im Sinne des Antrags des Büros zu entscheiden und möchte dies begründen: Wir haben eine Volksinitiative, über deren Inhalt man geteilter Meinung sein kann. Man kann auch über die Spitalliste geteilter Meinung sein. Hier geht es aber lediglich um die Frage des Vorranges einer Volksinitiative, wenn nicht klares Recht gegen eine VI spricht. Wenn ich den Antrag des Büros richtig verstanden habe, sagt er ja nur, es liege in Bezug auf die Übergangsbestimmung nicht derart klares Recht vor, sodass diese heute als ungültig erklärt werden müsse. Es ist ja nicht so, dass der Regierungsrat juristisch immer Recht hat. Das würde nicht einmal das Bundesgericht behaupten, weil dieses bekanntlich auch schon gegen den Regierungsrat des Kantons Zürich entschieden hat – gerade neulich wieder.

Worum geht es vorliegend? Wir haben eine allgemeine Anregung bezüglich eine Art Rahmengesetzgebung im Gesundheitsgesetz mit Bezug auf die Spitalliste. Diese Initiative verlangt etwas Einleuchtendes, dass nämlich diese Spitalliste exekutivmässig nicht erlassen werden darf, bevor diese Rahmengesetzgebung tatsächlich verwirklicht ist. Es ist, wie Astrid Kugler gesagt hat, eine Art vorsorgliche Massnahme. Die Übergangsbestimmung sagt, was in der Zeit zwischen der Annahme der Initiative und dem rechtsgültigen Erlass der neuen Bestimmungen im Gesundheitsgesetz passieren soll. Da müsste mir jetzt der Regierungsrat sagen, wie denn die Initianten dies anders hätten formulieren können.

Es wäre ja absurd, über eine Volksinitiative abzustimmen, die generell als gültig angesehen wird, der Regierungsrat aber gleichzeitig eine Spitalliste rechtsgültig erlassen könnte, die dem Inhalt dieser Initiative widerspricht. Damit würde die Kommissionsarbeit zur Ausarbeitung dieser Initiative auf Gesetzesstufe verunmöglicht. Von daher gesehen hatte das Initiativkomitee mit Bezug auf die Übergangsbestimmung gar keine andere Wahl, als diese dergestalt zu formulieren.

Die Argumentation von Thomas Dähler sagt, diese Übergangsbestimmung wäre richtig, wenn in der Initiative der Satz erwähnt wäre, die Spitalliste werde im Gesundheitsgesetz geregelt. Aber sinngemäss regelt natürlich der Initiativtext essentiell eine Spitalliste, nämlich die Kriterien im Hinblick auf eine solche. Mithin kann auch die Übergangsbestimmung als sinngemäss identisch mit dieser allgemeinen Anregung aufgefasst werden. Ich bin gespannt, was ein Gutachter über diese Frage sagen wird. Regierungsrat Markus Notter ist kein Gutachter, die Justizdirektion ebensowenig. Warum müssen wir heute entscheiden? Das Recht ist nicht derart klar, dass wir nicht Zeit haben, zu entscheiden. Wenn Sie heute dem Antrag Dähler stattgeben, setzen Sie sich dem Verdacht aus, aus politischen Gründen heute vorschnell entschieden zu haben.

*Willy Haderer (SVP, Unterengstringen):* Die SVP unterstützt den Antrag der Regierung. Diese Initiative ist ein weiterer Schritt, um die dringend nötigen Fortschritte in der Spital- und Gesundheitspolitik zu verhindern. Die Familien und Gemeinwesen leiden heute ungemein unter den weiter steigenden Kosten im Gesundheitswesen. Es darf nicht sein, dass die gleiche Situation eintritt wie seinerzeit bei den Autobahnbeschlüssen – ich stelle diese Initiative in die gleiche Ebene –, wo wir über Jahrzehnte Verzögerungen erhalten haben, die Milliarden von Mehrkosten und unhaltbare Verkehrsverhältnisse gebracht haben. Wollen wir das im Gesundheitswesen ebenfalls tun?

Der Regierungsrat tut gut daran, sehr genau zu prüfen, ob diese Initiative überhaupt gültig ist, und ob sie in diesem Stadium des Rechtsverfahrens, das momentan im Gesundheitswesen abläuft, statthaft ist. Ich würde ihm sehr empfehlen, hier einen strengen Massstab anzulegen.

Ich unterstütze mit meiner Fraktion die Haltung der Regierung.

*Crista D. Weisshaupt (SP, Uster):* Fairplay ist angesagt. Lassen Sie Fairness walten; überweisen Sie diese Volksinitiative einer

Kommission. Es dürfte doch allen klar sein, dass diese VI keinen längeren Aufschub erträgt. Ich möchte Sie daran erinnern, dass die rund 11'600 Unterschriften innerhalb weniger Wochen zustande gekommen sind, das heisst doch, dass diese VI ein wirkliches Anliegen unserer Stimmbürgerinnen und Stimmbürger ist. Lassen wir mit einem Gutachten durch die Spezialkommission abklären, ob diese Initiative gültig ist oder nicht. Sollten Sie die VI dem Regierungsrat überweisen, geht unter anderem wertvolle Zeit verloren; ob dann das Gutachten akzeptiert wird, ist auch nicht klar. In einer Spezialkommission sind alle – beziehungsweise seit neuestem fast alle – Fraktionen vertreten und so kann ein Gutachter bestimmt werden, der allen genehm und von allen akzeptiert ist.

Lassen Sie Fairness walten und überlassen Sie diesen enorm heiklen und wichtigen Entscheid, ob gültig oder nicht gültig, ob Verletzung des KVG oder nicht, einer Kommission.

*Ulrich Gut (FDP, Küssnacht):* In der schweizerischen Staatsrechtslehre hat sich in den letzten Jahrzehnten die klare Meinung herausgebildet, dass politische Instanzen grundsätzlich ungeeignet sind, Entscheide zu fällen, welche juristisch sein und das Gesetz anwenden sollen. Dennoch gibt es immer noch solche Zuständigkeiten; hier haben wir es mit einer solchen zu tun. Weshalb diese Tendenz? Man überfordert im Prinzip eine politische Behörde, wenn man von ihr erwartet, dass sie sachpolitische Aspekte aus ihren juristisch sein sollenden Entscheiden fernhält. Im vorliegenden Fall sind die politischen Motive, welche einfließen könnten – übrigens auch bei uns –, in hohem Masse gegeben. Im Umgang mit den demokratischen Rechten sollten wir auch nur den Schein der Befangenheit zu vermeiden versuchen. Hans-Jacob Heitz hat dargelegt, dass dieser Fall juristisch zumindest nicht so klar ist, wie die Weisung des Regierungsrates es behauptet. Wenn wir schon über die demokratischen Rechte unseres Volkes zu entscheiden haben – in einer Sache, die die Bevölkerung in der Tat ausserordentlich stark bewegt und bei der sie grossen Wert auf ihre demokratischen Rechte legt –, ist der Antrag des Büros weise. Es will die Zuweisung an eine Kantonsratskommission mit dem klaren Auftrag, einen Experten oder eine Expertin zu konsultieren, um sich in ihrem Entscheid mehr Sicherheit zu verschaffen.

Wir legen Wert darauf, dass wir uns nicht gegen den Rechtsstandpunkt des Regierungsrates entscheiden, sondern für ein Verfahren, das vor der

Bevölkerung glaubwürdiger ist in Bezug auf die Anwendung ihrer demokratischen Rechte. Ich bitte Sie deshalb, dem Antrag des Büros zuzustimmen.

*Regierungsrat Markus Notter:* Der Regierungsrat hat Ihnen mit Datum vom 4. März 1998 zu dieser Volksinitiative einen Antrag unterbreitet. Wir sind aufgrund des Gesetzes über das Vorschlagsrecht des Volkes gehalten, Ihnen über das Zustandekommen einer VI und – wie es im Gesetz heisst – über deren Gültigkeit innert drei Monaten Bericht zu erstatten und Antrag zu stellen. Wir haben Ihnen diesen Antrag also nicht einfach aus Jux unterbreitet und zur Frage der Gültigkeit Stellung genommen; wir sind gesetzlich verpflichtet, diese zu prüfen und Ihnen darüber Bericht und Antrag zu stellen. Wir sind dezidiert der Meinung, dass die Übergangsbestimmung rechtswidrig ist. Das ist für uns so klar, dass wir diese Frage nicht offenlassen konnten.

Es wurde von Hans-Jacob Heitz und Daniel Vischer an sich richtig dargelegt, was die Übergangsbestimmung will. Daniel Vischer hat es sehr eindrücklich formuliert: Sie wollen verhindern, dass der Regierungsrat in der Zeit zwischen der möglichen Annahme dieser Initiative und der Änderung des Gesundheitsgesetzes eine Spitalliste festsetzen kann. Gerade dies erachten wir aber als unzulässig, weil damit diese VI nach ihrer Annahme, in der Form der allgemeinen Anregung gestellt, eine Vorwirkung entfalten würde. Wenn eine VI in der Form der allgemeinen Anregung in der Volksabstimmung angenommen wird, hat dies die einzige Wirkung, dass Regierungs- und Kantonsrat verpflichtet sind, eine Gesetzesvorlage zu erarbeiten, so wie sie in der Volksinitiative formuliert ist. Das haben wir darzulegen versucht mit dem Hinweis auf das Vorwirkungsverbot: Es ist unzulässig, dass eine Initiative in der Form der allgemeinen Anregung eine Wirkung entfalten kann, solange das Gesetz noch nicht wirklich geändert wurde. Wenn man es anders interpretiert und diese Übergangsbestimmung unmittelbare Wirkung erzeugen sollte, dann kann sie nicht mehr in der Form der allgemeinen Anregung formuliert sein. Dann ist es ein ausformulierter Entwurf und wir haben es mit einer Mischung zu tun, was ebenfalls unzulässig ist. Für uns ist das so sonnenklar, dass wir es nicht offenlassen konnten, ob das gültig ist oder nicht.

Ich bitte Sie, auch die Wirkungen zu bedenken. Wenn Sie sich auf den Standpunkt stellen, das sei zulässig, dann kann man jeden Entscheid, der irgendwo gefällt wird – sei es auf der Ebene des Kantonsrates, sei

es auf der Ebene des Regierungsrates –, mit einer VI in der Form der allgemeinen Anregung quasi stoppen und dafür sorgen, dass die verfassungsmässigen Kompetenzen gar nicht mehr ausgeübt werden können. Die Volksrechte sind zu wichtig, als dass man sie nicht auch pflegen muss. Das heisst auch, dass man rechtlich ganz klar sagen muss, wenn etwas nicht geht. Das ist den Leuten Sand in die Augen gestreut, wenn man so tut, als ob man mit solchen Dingen in die gesetzlichen Zuständigkeiten eingreifen könnte, bevor ein Gesetz überhaupt geändert worden ist. Für uns ist es klar, dass die Übergangsbestimmung unzulässig ist. Wir haben nichts dagegen einzuwenden, wenn Sie das noch mit einem Rechtsgutachten absichern wollen. Jeder Gutachter wird zum gleichen Schluss kommen müssen.

Zur Volksinitiative selbst haben wir einige Zweifel und Fragen geäussert; wir haben sie nicht abschliessend beantwortet, weil wir in diesen drei Monaten, in denen wir ja nicht nur die Gültigkeit prüfen, sondern auch die Unterschriften in den Gemeinden beglaubigen lassen müssen, die Zeit dazu nicht zur Verfügung hatten. Wir haben Ihnen deshalb beantragt, die VI unter dem Vorbehalt der weiteren Prüfung der Gültigkeit zu überweisen. Ich kann Ihnen versichern, dass wir das nicht aus politischen Gründen getan haben und wir die Prüfung nicht unter politischen Aspekten vornehmen. Es ist unsere Absicht und die Absicht der Gesundheitsdirektion, die ja voraussichtlich dafür zuständig sein wird, dass wir die Frage der Gültigkeit des Hauptbegehrens einem externen Experten vorlegen. Wir würden also auch den Weg des Gutachtens beschreiten.

Sie sind nun der Meinung, es gehe schneller, wenn Sie das einer Kommission zuweisen; so lautet jedenfalls der Antrag Ihres Büros. Ich will Sie nicht von dieser Meinung abbringen. Ich habe es aber auch schon erlebt, dass es eher länger geht, wenn der Kantonsrat etwas behandeln muss ohne Vorlage des Regierungsrates. Wenn Sie heute nicht über die Gültigkeit der Übergangsbestimmung entscheiden wollen, bitte ich Sie zumindest, dass Sie doch die Initiative dem Regierungsrat überweisen. Wir werden sehr rasch das Notwendige in die Wege leiten und ein Gutachten in Auftrag geben. Sie bekommen dann von uns einen Antrag, der sich auf ein Gutachten stützt und den Sie beraten können. Ich glaube, das ist der schnellere Weg, als wenn Sie das selbst machen müssten.

Ich bitte Sie, dem Antrag des Regierungsrates zuzustimmen, die Übergangsbestimmung für ungültig zu erklären – es ist offensichtlich, dass

sie ungültig ist – und uns die Initiative zur weiteren Prüfung der Gültigkeit und der materiellen Stellungnahme zu überweisen.

*Willy Spieler (SP, Küssnacht):* Ich möchte nochmals betonen, dass es dem Büro nicht darum geht, zur rechtlichen Würdigung dieser Initiative Stellung zu nehmen, sehr wohl aber zum Verfahren. Wenn Sie jetzt über die Ungültigkeit der Übergangsbestimmung beschliessen, dann vermute ich, dass Sie dies mehr nach politischen Erwägungen als nach rechtlichen Überlegungen tun, weil Sie – wie auch das Büro – vermutlich in Ihrer Mehrheit überfordert wären, dem staatsrechtlichen Diskurs der einen oder der anderen Seite den Vorzug zu geben. Ganz abgesehen davon habe ich nach gewalteter Diskussion den Eindruck, dass die notwendige Zweidrittelmehrheit der anwesenden Kantonsratsmitglieder, die für die Ungültigerklärung erforderlich wäre, gar nicht zustande käme – was dann? Der Sinn einer vorberatenden Kommission ist genau der, diese rechtlichen Fragen durch einen unabhängigen, von beiden Seiten akzeptierten Gutachter oder durch eine Gutachterin abzuklären – der Name Alfred Kölz zum Beispiel ist von beiden Seiten für sich in Anspruch genommen worden. Er könnte sehr wohl eine Persönlichkeit sein, die darüber Aufschluss geben würde, wie die rechtliche Situation zu beurteilen sei.

Es geht dem Büro überhaupt nicht um ein Misstrauen gegenüber der Regierung, Lucius Dürri, sondern um ein Gebot der Fairness gegenüber den Initiantinnen und Initianten. Es geht heute vor allem nicht darum, dass wir die Spitalinitiative hier politisch diskutieren, wie das in den Voten von Willy Haderer und Thomas Dähler angeklungen ist, sondern wirklich darum, dass wir uns auf ein faires Verfahren einigen. Vielleicht folgen Sie meinem Beispiel: Ich persönlich lehne die Spitalinitiative ab, bin aber gleichwohl für Fairness im Umgang mit den Initiantinnen und Initianten.

#### *Eintreten*

ist beschlossen, nachdem kein Antrag auf Nichteintreten gestellt worden ist.

*Ratspräsident Roland Brunner:* Ich schlage Ihnen folgendes Verfahren vor: Es hat sich niemand zu Punkt I geäußert, der in beiden Anträgen



absolut identisch ist; ich denke, dieser ist unbestritten. Ich möchte zuerst über die Ungültigkeitserklärung der Initiative abstimmen – das wäre Punkt III des regierungsrätlichen Antrags – und anschliessend über Punkt II, das heisst, ob wir die Vorlage dem Regierungsrat oder einer vorberatenden Kommission zuweisen. Sie sind so einverstanden. Es sind 156 Ratsmitglieder anwesend; das Quorum für die Zweidrittelsmehrheit beträgt 104.

### *Detailberatung*

#### *III.*

##### *Abstimmung*

**Anwesende Ratsmitglieder: 156. Für die Ungültigkeit der Übergangsbestimmung stimmen 72 Ratsmitglieder; das notwendige Quorum von 104 Stimmen ist damit nicht erreicht.**

#### *II.*

##### *Abstimmung*

**Der Kantonsrat beschliesst mit 78 : 76 Stimmen, dem Antrag des Regierungsrates zuzustimmen.**

*Ratspräsident Roland Brunner:* Ich weise ausdrücklich darauf hin, dass sich Ziffer II des regierungsrätlichen Antrags redaktionell noch leicht verändern wird, indem der Bezug zu Ziffer III wegfallen wird.

### *Schlussabstimmung*

**Der Kantonsrat beschliesst mit 86 : 3 Stimmen bei etlichen Enthaltungen, nach Einsicht in den Antrag des Regierungsrates:**

I. Es wird festgestellt, dass die kantonale Volksinitiative «Für eine gesunde Spitalpolitik» am 8. Dezember 1997 eingereicht worden ist. Sie lautet wie folgt:

Das Gesundheitsgesetz wird so geändert, dass folgende Grundsätze verwirklicht werden:

- Der Kanton Zürich sorgt mit öffentlichen und privaten Trägerschaften für eine flächendeckende und qualitativ hochstehende Grundversorgung der Spitalbehandlung mit Einbezug der peripheren Spitäler.
- Die Spitäler sind nach betriebswirtschaftlichen Kriterien zu führen und auf Grund ihrer Leistung zu entschädigen. Der Kanton subventioniert patientenbezogen die stationären Kosten aus der Grundversicherung entsprechend den Vorschriften des Krankenversicherungsgesetzes.
- Der Kanton stellt sicher, dass ein Rettungsdienst, Notfallpatienten und Notfallpatientinnen innert angemessener Frist erreichen und in ein Akutspital einliefern kann.

Übergangsbestimmung:

Bis zum Inkrafttreten des revidierten Gesundheitsgesetzes sind die am 1. Januar 1996 zugelassenen Spitäler auf die Spitalliste zu setzen.

- II. Die Initiative ist mit 11'650 Unterschriften als Volksinitiative in der Form der allgemeinen Anregung zustande gekommen und wird unter dem Vorbehalt der weiteren Prüfung der Gültigkeit dem Regierungsrat zum Bericht und Antrag überwiesen.
- III. Veröffentlichung im Amtsblatt, Textteil.
- IV. Mitteilung an den Regierungsrat.

Das Geschäft ist erledigt.

**4. A. Kantonsverfassung (Änderung des Personalrechts)**

**B. Gesetz über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz)**

(Antrag des Regierungsrates vom 22. Mai 1996 und geänderter Antrag der Kommission vom 5. März 1998) **3505 a**

*Thomas Isler (FDP, Rüschlikon), Präsident der vorberatenden Kommission:* Ich habe sieben Punkte zum Personalgesetz und fünf Vorbe-  
merkungen.

Erstens: Ich danke dem Regierungsrat, vor allem dem Finanzdirektor, für die ausserordentlich kooperative Zusammenarbeit, seinem Chef des Personalamtes, Fritz Lang, der Assistentin, Frau Leyla Kutsan und Therese Spiegelberg, die unser Protokoll phänomenal betreute. Ich danke aber auch vor allem der Kommission, die diese anspruchsvolle Aufgabe qualifiziert und motiviert anging. Wir profitierten stark von den fachlichen Qualifikationen, die dank dem Milizsystem vom Kantonsrat in die Kommission einfliessen konnten.

Zweitens: Wir präsentieren eine Gesetzesnovelle; dies ist an sich noch nichts Weltbewegendes. All jenen, die fordern, dass bei einem neuen Gesetz ein altes aufgehoben werden muss, sei ins Stammbuch geschrieben, dass das neue Personalgesetz zusammen mit der Personalverordnung und der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz rund 270 Paragraphen bringen. Diese ersetzen eine Reihe von heutigen Erlassen mit rund 400 Paragraphen, zuzüglich einer ganzen Reihe von weiteren Bestimmungen in verschiedenen Regierungsratsbeschlüssen. Mit anderen Worten: Die Normendichte wird gelichtet und sauber strukturiert.

Drittens: Das Personalgesetz gilt für fast alle Staatsangestellten. Das wären im Jahre 1997, aufgerechnet auf einen Beschäftigungsgrad von 100 Prozent, genau 31'454 Personen. Die Anzahl der effektiven Anstellungen beläuft sich auf 46'800. Hier nicht mitgerechnet sind lediglich die Pfarrerinnen und Pfarrer der Landeskirchen sowie die Volksschullehrerinnen und Volksschullehrer, die ein eigenes Gesetz erhalten. Die Kommission hat sich bemüht, sich dieses Gesetz dann ebenfalls zuweisen zu lassen. Wir danken dem Büro für die entsprechende Zuweisung, wenn es soweit ist. Die Universität und die Fachhochschulen haben keine Staatsangestellten mehr. Sie besitzen heute bereits eine eigene gesetzliche Grundlage, jedenfalls ist sie in einem Fall bereits geregelt und im anderen Fall auf dem besten Weg dazu.

Viertens: Im Rahmen der Kommissionsarbeit durften wir sehr interessante Anhörungen durchführen. Erwähnenswert sei an dieser Stelle das ausführliche Gespräch mit der Führung der Vereinigten Personalverbände. Diese Aussprache hat uns wohl zum ersten Mal das äusserst labile Gleichgewicht, welches mit dieser Vorlage angestrebt wird, klar vor Augen geführt. Interessant war auch das Gespräch mit allen vier obersten Gerichtspräsidenten unseres Kantons. Nuanciert

unterschiedlich wurde dort Zustimmung signalisiert, wobei es offensichtlich recht schwierig ist, vier derartige Persönlichkeiten auf einen Nenner zu bringen. Weiter durften wir auch jene Mitglieder des Regierungsrates empfangen, die durch den Erlass des Personalgesetzes in irgend einer Art in ihrem Ressort besonders betroffen sind. Wir danken für die klaren Stellungnahmen und Meinungen.

Fünftens: Zum Schluss liegt mir viel daran, den Medien für die gute Aufnahme unserer Vorlage an der Pressekonferenz zu danken. Ich möchte auch klarstellen, dass die Zustimmung der CVP-, EVP- und LdU-Fraktionen an der Pressekonferenz leider unterging. Das ist mir unterlaufen; Sie wollen das entschuldigen. Es ist eigentlich originell, dass die Einstimmigkeit, die unsere Kommission erzielt hat, nicht allen Medien ganz zu passen schien. Das hat mich irgendwie amüsiert. Ich komme noch auf die Einstimmigkeit.

Aus zeitlichen Gründen kann ich in meinen Ausführungen nicht alle Details erwähnen; ich habe die normale Redezeit zur Verfügung. Ich bedaure dies, insbesondere, da die Materie, über die wir zu referieren haben, noch angereichert wurde durch den Brief des Büros über die PUK I-Anliegen und die Kontroverse um das Gesetz über das Kantonspolizeikorps nach unserer Debatte vom vergangenen Oktober. Trotzdem zur Vorlage an sich:

Erstens, Änderung der Kantonsverfassung: Die Änderung des Personalrechts in der Kantonsverfassung ist durch die Kommission einstimmig verabschiedet worden. Wesentlich ist in diesem Zusammenhang der Entscheid für die Öffentlichrechtlichkeit des Arbeitsverhältnisses; vom Dienstverhältnis und vom Beamtenstatus beziehungsweise der Amtsdauer für all jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die früher davon profitiert haben – in unserem Kanton rund ein Drittel – sprechen wir nicht mehr. Dieser wegweisende Entscheid zu einer klaren, flexiblen und zukunftssträchtigen Personalpolitik, die nicht mehr im Jahrhundert Bismarcks befangen ist, sondern das Augenmerk weit eher auf das kommende Jahrhundert richtet, ist höchst befriedigend und positiv zu beurteilen. Verbunden mit einer aktiven Personalführung, die Arbeitnehmer wie Arbeitgeber gleichermaßen fordert, erreicht der Kanton Zürich eine personalrechtliche Basis, die es ihm ermöglicht, die vielfältigen, rasch wandelnden Aufgaben der Zukunft anzugehen, ganz abgesehen davon, dass die Frauen beim Beamtenstatus eindeutig untervertreten waren beziehungsweise sind. Dorothee Jaun wird sich dieser Thematik noch speziell widmen.

Zweitens, das Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals, das Personalgesetz: Die allgemeinen Bestimmungen bringen primär im Rahmen des Paragraphen 5 Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik des Regierungsrates, die gegenüber dem Vorentwurf stark ausgebaut wurden. Dieser programmatische Paragraph stellt den Kern der Vorlage dar und ist für den Regierungsrat und die kantonalen Kader aller Stufen genauso anspruchsvoll wie für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unseres Kantons. Im Sinne eines Rahmengesetzes sind daraus für den einzelnen keine Rechtsansprüche abzuleiten. Für die Anwender des Gesetzes stellt er allerdings hohe Anforderungen in der Umsetzung. Der Kantonsrat wird spätestens bei der Genehmigung der Personalverordnung wieder damit konfrontiert werden. Jean-Jacques Bertschli wird sich Paragraph 5 speziell widmen.

Im weiteren bringen die allgemeinen Bestimmungen neben dem Geltungsbereich und der Klärung der Begriffe den Hinweis auf die Möglichkeit der Gesamtarbeitsverträge in all jenen Bereichen, in denen der Regierungsrat abschliessend zuständig ist.

Drittens, Arbeitsverhältnis: Dieser Abschnitt regelt die Fragen, die um das Arbeitsverhältnis entstehen. Hinweisen darf ich an dieser Stelle auf den Paragraphen 7, der unbestritten das Arbeitsverhältnis öffentlich-rechtlich erklärt. Gestatten Sie mir hierzu einen ganz kurzen Exkurs: Die Staatsangestellten stehen nun einmal in einem Sonderstatusverhältnis zum Staat. Sie sind bis auf wenige Ausnahmen Trägerinnen und Träger hoher öffentlich-rechtlicher Funktionen und repräsentieren in ihrer amtlichen Tätigkeit stets den Staat, unabhängig davon, ob sie hoheitlich im klassischen Sinne handeln oder nicht. Ich verweise in diesem Zusammenhang auf die Ausführungen Seite 40 und folgende der Weisung zum Antrag des Regierungsrates vom 22. Mai 1996. Unter den weiteren Paragraphen in diesem Abschnitt des Gesetzes sind die Bestimmungen über die Begründung, die Dauer und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ganz besonders zu erwähnen sind Kettenarbeitsverträge mit unerwünschten Auswirkungen. Sie sind in Zukunft untersagt. Bei der Beendigung ist der Kündigungsschutz gegenüber obligationenrechtlichen Vorschriften aus verständlichen Gründen etwas ausgebaut, dies nicht zuletzt, da der Schutz des Beamtenstatus wegfällt.

Unter diesem Abschnitt ist vor allem noch Paragraph 26 erwähnenswert. Er bringt die Abfindung, die – in Abgrenzung zum obligationenrechtlich definierten Begriff «Abgangsentschädigung» – bei Mitarbeitern mit wenigstens fünf Dienstjahren gesprochen wird, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Staates und ohne ihr Verschulden

aufgelöst wird. Eine soziale Abfederung für jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit entsprechenden Familienpflichten ist ebenfalls integriert. Mit diesen wenigen Worten ist auch schon ganz klar, dass ein Fall Haymoz bei uns im Kanton Zürich nicht geschehen könnte, weil schlichtweg die Voraussetzungen dafür nicht vorhanden sind.

Paragraph 27 bringt neu die Möglichkeit, einen Sozialplan festzulegen, dies natürlich entsprechend dem Verständnis des Begriffs «bei grösserem Stellenabbau».

Unter e), Versetzung, vorsorgliche Massnahmen und Verweis, weisen wir insbesondere auf den neuen Paragraphen 30 hin, dies nicht zuletzt aufgrund der Erkenntnisse aus der PUK Raphael Huber, die zwingend verlangte, dass eine solche Regelung getroffen werden sollte. Verbunden mit einer Mitarbeiterbeurteilung passt sie in diesem Sinn in diesen Abschnitt. Willy Haderer wird diese Thematik noch vertiefen.

Viertens, III – Rechte und Pflichten der Angestellten: Unter den Paragraphen 39 bis 55 sind die Rechte und Pflichten unserer Angestellten fixiert. Bei den Rechten zu erwähnen ist der Lohn anstelle des konservativen Begriffs «Besoldung», die Regelung der Teuerungszulagen unter Paragraph 41, die zwingende Regelung der Mitarbeiterbeurteilung in Paragraph 46, die Mitwirkungsrechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Paragraph 48. Die Paragraphen 49 bis 55 bringen die Pflichten der Angestellten, vor allem den Grundsatz der Treuepflicht in Paragraph 49. In Paragraph 50 geht es um das Geschenkannahmeverbot – vergleiche auch den PUK I-Bericht – sowie weitere klare Verpflichtungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Fünftens, Schlussbestimmungen: Hier bringt Paragraph 56 jene Bestimmungen des Gesetzes, die auf Verordnungsstufe noch durch den Kantonsrat genehmigt werden müssen. Diese wurden gegenüber dem Entwurf des Regierungsrates leicht ausgebaut; die Kommission steht aber einstimmig hinter dieser Entscheidung. Wichtig ist in diesem Paragraphen auch die Erwähnung des Personalamtes in seiner Funktion. Im Zusammenhang mit der modernen Personalführung ist eine gewisse Koordination des Personalrechts und dessen Anwendung im Rahmen unserer Gesamtverwaltung absolut notwendig. Dieser Leistungsauftrag wird im Sinne einer Dienstleistung durch den Paragraphen 56 dem Personalamt in Zukunft klar erteilt.

Paragraph 57 bringt die Übergangsbestimmungen, Paragraph 58 die Änderung einer ganzen Anzahl von Gesetzen, insbesondere den Paragraphen 72 des Gemeindegesetzes, der eine klare Unterstellung der

Gemeinden und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Zürich unter das Personalgesetz bringt. Dies subsidiär, soweit sie keine eigenen Vorschriften erlassen.

Die weiteren Anpassungen auf den verschiedenen Gesetzesstufen sind weiter nicht so spektakulär. Erwähnenswert ist der Ersatz des Wortes «Ombudsmann» durch «Ombudsperson». Dieser Begriff ist klar als Oberbegriff für den jeweiligen Amtsinhaber oder die Amtsinhaberin zu verstehen. Markus Kägi wird seine Schriften weiterhin mit «Ombudsmann» zeichnen, Regine Aeppli als Stellvertreterin mit «Ombudsfrau» oder «Stellvertreterin des Ombudsmannes».

In Abschnitt r) des Paragraphen 58, Gesetz betreffend das Kantonspolizeikorps, beantragen wir Ihnen in Übereinstimmung mit der Debatte und der Rückweisung im vergangenen Oktober die Aufhebung des Paragraphen 10 des Gesetzes betreffend das Kantonspolizeikorps und der Ersatz der dort getroffenen Regelung durch eine Übergangsregelung. Diese bringt eine degressive Lösung für die nächsten zehn Jahre. In diesem Sinn beantragen wir Ihnen keine ersatzlose Streichung, wie das im letzten Herbst diskutiert wurde, sondern eine sinnvolle Übergangslösung, die diesen Anachronismus, der ebenfalls aus dem letzten Jahrhundert stammt, aufhebt und damit dem Kanton Zürich ermöglicht, diesen noch knapp vor dem nächsten Jahrtausend zu streichen. Natürlich unterliegen wir hier gewissen Druckversuchen Direktbetroffener; der Verbandspräsident wird sich dazu wohl noch äussern. Trotzdem glauben wir, dass die Kommission mit der Polizeidirektion eine sehr anständige Lösung gefunden hat, die diese Sonderentschädigung beziehungsweise diese überholte Regelung der Krankenversicherung, die für alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Kantons stossend wirkte, aufhebt. Wir bitten Sie, das Gleiche zu tun.

Zum Schluss bringt Paragraph 59 noch die Bestimmung, dass dieses Gesetz nur gilt, wenn die entsprechende Verfassungsbestimmung ebenfalls geändert wird.

Sechstens, V – die Abschreibung Parlamentarischer Vorstösse: Hier beantragen wir Ihnen einstimmig die Abschreibung von vier Postulaten, die im Lauf der vergangenen Jahre überwiesen wurden und die mit diesem Gesetz als erfüllt betrachtet werden können. Es handelt sich um die Postulate KR-Nr. 274/1991 von Daniel Vischer, KR-Nr. 58/1992 von Jörg Rappold und Thomas Isler, KR-Nr. 173/1993 von Willy Haderer und Thomas Isler sowie KR-NR. 1/1997 von Anton Schaller.

Siebtens, PUK I – Problemstellungen: Mit Schreiben vom 20. November 1997 hat das Büro des Kantonsrates der Kommission zur Beratung des Personalgesetzes gewisse Empfehlungen der PUK I zur Bearbeitung zugewiesen. Wir wurden gebeten, im Rahmen der Beratung dieses Gesetzes zu diesen Punkten Stellung zu nehmen. Wir tun dies selbstverständlich gerne.

Erstens, Personalombudsstelle: Hier fordert die PUK I die Bezeichnung einer kantonalen Personalombudsstelle, die ausschliesslich als Anlaufstelle für Belange des kantonalen Personals dient. Unsere Kommission hat nach Würdigung diverser Unterlagen und der heutigen Situation folgendes beschlossen: Die Arbeit unseres derzeitigen Ombudsmannes, Markus Kägi, ist schon heute stark durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons beansprucht. Mittlerweile umfassen über 20 Prozent der Fälle, die er im Schnitt pro Jahr zu behandeln hat, solche Fälle. Nachdem der Ombudsmann eine Stelle ist, die durch den Kantonsrat geschaffen wurde und die auch an diesen rapportiert – in diesem Sinne also regierungsunabhängig ist –, ist unseres Erachtens die Anforderung der PUK sichergestellt und wir verzichten in diesem Sinn auf die Bezeichnung einer zusätzlichen Personalombudsstelle für das kantonale Personal. Wir verweisen an dieser Stelle auf den Artikel auf Seite 4 des «Info-Leu», der Personalzeitung der Kantonalen Verwaltung, vom Februar 1998.

Zweitens, Leitlinien Personalwesen: Die Punkte zu den Leitlinien des Personalwesens sind mit dem heutigen Personalgesetz erfüllt; spätestens in der Personalverordnung beziehungsweise der Vollzugsverordnung werden genaue Regelungen zu den beiden fraglichen Positionen festgehalten. Dies betrifft auch die Fragestellung des Personal-Datenschutzes.

Drittens, Disziplinarverfahren: Im neu geschaffenen Paragraphen 30 – ich habe ihn bereits zitiert – ist das Disziplinarverfahren, welches nach unserem Erachten in einem guten Sinne abschliesst, geregelt worden. Wir glauben, das Anliegen des Büros beziehungsweise der PUK I erfüllt zu haben.

Viertens, Verbot der Geschenkkannahme: Auch diese Zuweisung an uns ist mit klarem Hinweis auf den Paragraphen 50 und seine, wo nötig, noch vorgenommene Verdeutlichung im Rahmen der Personalverordnung beziehungsweise der Vollzugsverordnung sauber geregelt.

Zum Schluss danke ich meinen Kommissionsmitgliedern nochmals für die intensiven Diskussionen. Die Presse hat mich nach der



Pressekonferenz gefragt, wieso wir Einstimmigkeit erzielt haben. Wir haben uns in allen kritischen Fragen so lange auseinandergesetzt und so intensiv beraten lassen, dass Einstimmigkeit erzielt werden konnte. Es ist meines Erachtens gar nicht selbstverständlich, bei einer Materie, die 45'000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Kantons betrifft, aber wahrscheinlich richtig.

Ich bitte Sie, auf die Vorlage einzutreten und allfällige Einzelanträge zugunsten unserer heutigen Vorlage abzulehnen.

*Willy Haderer (SVP, Unterengstringen):* Ich brauche den Worten des Kommissionspräsidenten bezüglich der Kommissionsarbeit wenig beizufügen. Es war oft ähnlich wie in der strategischen Phase von GAV-Verhandlungen; es wurde hart gefochten und man hat sich, wenn auch nicht im Konsens, so doch in einer sauber strukturierten Art, für Lösungen entschieden. Dies meine ich absolut im positiven Sinne, galt es doch für die gesamte Kommission als Leitlinie, den eigenen Standpunkt hart zu vertreten und mit Argumenten diesen möglichst zielgerichtet zu erreichen. Es gehörte auch dazu, zuhören zu können, sich mit den Argumenten der Gegenseite zu befassen und sich manchmal auch mit dem Erreichten zufrieden zu geben, anstatt stur an den eigenen Ideen festzuhalten. Das Resultat lässt sich sehen. Einstimmig stehen wir hinter einem gemeinsam erarbeiteten handhabbaren Gesetzesentwurf. Die Regierung hat gute Arbeit geleistet; der Entwurf war gut. Die Kommission hat ihn in wesentlichen Punkten noch besser gemacht. Das zeigt auch das Dahinterstehen der Regierung hinter der Kommissionsfassung.

Der wichtigste Punkt bei dieser Gesetzesrevision war die Abschaffung des Beamtenrechts, der von Anfang an unbestritten war. Wir waren bestrebt, sowohl für die 45'000 Arbeitnehmer als auch für den Kanton Zürich als Arbeitgeber eine gute Rahmenlösung zu schaffen. Wir haben sehr nahe am OR legiferiert. Man konnte sich deshalb die Frage stellen, ob man nicht überhaupt nach dem OR gehen sollte, ohne zusätzliche gesetzliche Regelungen zu schaffen. Die öffentlichrechtliche Anstellung bedingt eben auch hoheitliches und öffentliches Handeln und verlangt darum in gewissen Punkten Abänderungen und weitere Vorschriften. Unter Berücksichtigung dieser Rahmenbedingung des Rechts ist das eigene Personalrecht eine richtige Lösung. Dass dieses auch die Möglichkeit einschliesst, in einzelnen Bereichen auch Gesamtarbeitsverträge auszustellen, ist eine weitere positive Entwicklung.

Einige Bemerkungen zu einzelnen Bereichen: In Paragraph 5 wird der Regierungsrat verpflichtet, eine Personalpolitik auf der Basis eines Personalleitbildes zu betreiben. Hier kann er wesentliche Steuerungen vornehmen und Richtlinien erlassen. Die Kündigungslösungen in Paragraph 17 weichen nur wenig von den Lösungen im OR ab; hier werden wir Anträge der Grünen, die weitergehen, ablehnen. Zum Kündigungsschutz und -missbrauch in Paragraph 18: Hier ist es wichtig, dass die Missbräuchlichkeit nach Massgabe und Bestimmungen des OR zu bewerten ist. Zur fristlosen Auflösung aus wichtigen Gründen in Paragraph 22: Hier wird festgehalten, dass ein Arbeitsverhältnis, das auf Treu und Glauben eine Fortsetzung nicht erlaubt und nicht mehr zumutbar ist, fristlos aufgehoben werden kann. Der Tatbestand und die Rechtsfolge richten sich ebenfalls klar nach den Bestimmungen des OR.

Unschön in diesem Zusammenhang ist nur die Bestimmung betreffend Abfindung. Damit komme ich zum einzigen «Tolggen» aus der Sicht der SVP. Der einzige kritische Punkt, Paragraph 26, ist zwar in der Wirtschaft ein vernünftiges Mittel, wenn man sich von untragbaren oder nicht vernünftig eingliederbaren Mitarbeitern trennen muss. Dies führt aber auch in der Privatwirtschaft immer wieder zu grossen Diskussionen. Ich habe meine Zweifel, ob der Staat dieses Mittel in einer solchen Situation richtig handhaben kann. Meiner Erfahrung nach ist die Gefahr gross, dass dieses Mittel, wenn einmal angewendet, zu einer Art schematischem Rechtsanspruch wird. Auch der ganze Rechtsrahmen stellt sich grosszügig. Bereits nach fünf Jahren Anstellung hat man Anspruch; 15 Monatslöhne sind maximal zu beanspruchen. Dagegen, dass diese Möglichkeit bereits für 35-Jährige besteht, bei drohender Notlage bereits für jüngere, habe ich nichts einzuwenden. Wir müssen dort klar Korrekturen machen, wo insbesondere Familienväter und -mütter von einer solchen Situation schwerer betroffen sind, als ältere Mitarbeiter.

Ich komme zum Verweis in Paragraph 30. Die Feststellungen der PUK Raphael Huber waren äusserst klar. Die Schwellenangst der Vorgesetzten, disziplinarische Massnahmen zu ergreifen, ist äusserst gross. Die Schwellenangst, überhaupt disziplinarische Vorkommnisse horizontal oder vertikal zu melden, ist ebenfalls gross. Wenn dann eben nur die rechtmässige Anwendung zur Verfügung steht, zum Beispiel die fristlose Entlassung nach Paragraph 22, die vorsorglichen Massnahmen nach Paragraph 29 oder die Versetzung nach Paragraph 28, so muss man diese als harte Massnahmen bezeichnen; die Schwelle wird

entsprechend höher. Mit der Regelung in Paragraph 30, den Verweis einzuführen, hat die Kommission ein richtiges Mass gefunden, zusammen mit der regelmässigen Mitarbeiterbeurteilung ein Mittel für Zwischenbeurteilungen bei besonderem Anlass zu schaffen. Wir glauben, dieses Mittel sei ein taugliches Instrument, um diese Schwelle so tief zu halten, dass man gegen effektive disziplinarische Verstösse wirklich auch einschreiten wird.

Zum Lohn in Paragraph 40: Der Lohnrahmen stellt sich wie bisher. Er ist nicht im Gesetz geregelt, sondern wird in der Verordnung vom Regierungsrat festgelegt. Es ist schade, dass die Verordnung die Beibehaltung der bisherigen Lohnstufen vorsieht und nicht die ursprüngliche Formulierung von Regierungsrat Eric Honegger mit der Halbierung der Lohnstufen. Vielleicht war hier die Formulierung der Stolperstein gegenüber den Gewerkschaften. Es ging effektiv darum, eine flachere Lohnstufe festzulegen. Gerade in Zeiten wie der heutigen, die wenig Spielraum für Lohnerhöhungen bieten, hätten kleinere Lohnstufen pro Jahr die Möglichkeit geschaffen, in weniger weiten Jahresschritten solche Lohnstufen zu gewähren. Es wird immer schwierig sein, solche hohen Lohnstufen überhaupt zu gewähren. Das gibt Unfrieden beim Personal. Hier bitte ich den Regierungsrat, nochmals über die Bücher zu gehen. Festgehalten werden muss, dass der Regierungsrat zugesichert hat, dass die Stufen als Halbstufen ausgedrückt werden, damit die Gemeinden in der Lage sind, eine feinere Lohnabstufung vornehmen.

Viele Diskussionen hat Paragraph 41 gebracht. Die Teuerungszulagen sind so formuliert, wie das Recht in der heutigen Wirtschaft gehandhabt wird. Bei Teuerung – sofern es die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit erlaubt – können Zulagen ausgerichtet werden. Auch die SP hat schlussendlich eingesehen, dass man mit einem Anspruch auf Teuerungsausgleich klar eine ideologische Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehung zur Diskussion stellen würde; sie hat darum auf einen entsprechenden Minderheitsantrag verzichtet. Ich danke der SP für diese Konzession; sie hat unsererseits die Konzession, dass wir die Abfindung, die wir nicht gut finden, nicht zum Thema machen werden.

Die SVP stimmt dem Gesetz ohne Abänderungsanträge zu. Wir behalten uns aber vor, dass wir auf den Paragraphen 26 zurückkommen werden, sollten Abänderungsanträge zuungunsten unserer Haltung kommen. Ich bin froh um die Signale der SP, dass man auch ihrerseits eine solche Haltung eingenommen hat. Ich glaube, wir können heute ganz eindeutig und klar hinter diesem gut formulierten Gesetz stehen.

*Dorothee Jaun (SP, Fällanden):* Das Personalgesetz wurde von der Kommission in intensiven und konstruktiven Auseinandersetzungen beraten. Es stellt heute einen Kompromiss derjenigen Kräfte dar, die einen leistungsfähigen Staat mit motiviertem und leistungsfähigem Personal wollen. Die Qualität des staatlichen Handelns steht und fällt damit, dass die Personen, die es verwirklichen, nämlich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung ihre Aufgabe motiviert, qualitativ hochstehend und effizient erfüllen. Unzufriedene und demotivierte Mitarbeiter können dies nicht tun. Garant für optimale Leistungen ist nicht eine «Hire- and Fire-Politik», wie sie heute von manchen Unternehmungen gepflegt wird, sondern eine Personalpolitik, in der Kontinuität und Flexibilität ein Gleichgewicht bilden. Dieses Gleichgewicht wird durch das neue Personalgesetz hergestellt. Zudem gibt das Gesetz der Regierung die Möglichkeit, eine fortschrittliche Personalpolitik zu verwirklichen.

Was kennzeichnet nun dieses neue Gesetz und warum stimmen Sozialdemokratische Fraktion und Personalverbände ihm zu? Es gibt vier wesentliche Punkte: An die Stelle der heutigen Zweiteilung des Personals in Beamte und gewöhnliche Angestellte tritt das sogenannte öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis, welches für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Kantons gilt. Es ist gekennzeichnet durch einen Kündigungsschutz und durch einen unabhängigen Rechtsschutz. Das Gesetz statuiert moderne Grundsätze der Personalpolitik, nämlich ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Staat und Personal, die Förderung von flexiblen Arbeitsmodellen und nicht zuletzt die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Das Gesetz betont auch das sozialpartnerschaftliche Verhältnis zwischen Regierung und Personal und schafft neu die Möglichkeit, Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen. Zudem verankert das Gesetz die Pflicht der Regierung, die Mitwirkungsrechte des Personals zu regeln.

In meinem Eintretensvotum konzentriere ich mich auf einen sehr wichtigen Punkt dieses Gesetzes, nämlich auf die Abschaffung des Beamtenstatus und die Schaffung des öffentlichrechtlichen Dienstverhältnisses. Meine Fraktionskollegen werden die weiteren Punkte beleuchten. Die SP-Fraktion und die Personalverbände stimmen der Abschaffung des Beamtenstatus zu. Dies ist ein Schritt in der Personalpolitik der öffentlichen Hand, der meines Erachtens als fast historisch gelten kann. Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern steht der Kanton Zürich mit diesem Schritt sozusagen als Ausbund der Fortschrittlichkeit da.

Andere europäische Länder kennen noch die Wahl von Beamten auf Lebenszeit, ja sogar die lebenslängliche Besoldung durch den Staat – also das Ruhegehalt auf Kosten des Steuerzahlers. All dies macht den Staatsapparat äusserst unflexibel.

Warum stimmen denn Sozialdemokraten und Gewerkschaften dieser Abschaffung zu? Einerseits symbolisiert dieser Schritt ein neues Verständnis des staatlichen Handelns, ein Handeln, das geprägt ist vom Willen zur Veränderung, zu innovativen Lösungen und das getragen ist vom Gedanken von der wesentlichen Aufgabe des Staates, Dienstleistungen für Bürgerinnen und Bürger zu erbringen. Andererseits trägt die Abschaffung des Beamtenstatus der Tatsache Rechnung, dass sich die berufliche Laufbahn der Menschen in den letzten Jahrzehnten ganz grundlegend verändert hat. Es gibt ihn zwar noch, den Mann, der ein ganzes Arbeitsleben an der gleichen Stelle bleibt und dem Arbeitgeber treu dient. Er wird aber immer mehr zur Ausnahme. Flexible Karrieren sind heute die Regel; rund die Hälfte der Menschen arbeiten mit 40 Jahren nicht mehr auf dem einst erlernten Beruf. Für Frauen sind gebrochene Karrieren sogar die Regel. Es ist kein Wunder, dass von den heutigen Beamten nicht einmal ein Viertel Frauen sind, während der Anteil von Frauen an den öffentlichen Angestellten bei über 50 Prozent liegt. Nebst erfahrenen langjährigen Mitarbeitern, welche nach wie vor für die Verwaltung wichtig sind, sollen auch in der Verwaltung Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger eine Chance haben. Faktisch bedeutet die Abschaffung des Beamtenstatus den Verzicht auf die gesicherte vierjährige Amtsdauer für diejenigen, die heute Beamtenstatus haben – rund ein Drittel des kantonalen Personals. Auch in Zukunft wird die vierjährige Amtsdauer für diejenigen Beamten bleiben, die vom Volk gewählt sind.

Ersetzt wird der Beamtenstatus durch das öffentlichrechtliche Dienstverhältnis. Dieses bringt eine Gleichstellung aller öffentlichen Angestellten und für diejenigen, die bis jetzt keinen Beamtenstatus hatten, sogar eine Verbesserung. Das öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnis ist gekennzeichnet durch folgende Neuerungen: Eine Kündigung kann zwar jederzeit erfolgen, muss aber sachlich begründet sein; im Streitfall entscheidet hierüber das Verwaltungsgericht. Bei unverschuldeter Kündigung erhält der Mitarbeiter beziehungsweise die Mitarbeiterin unter gewissen Voraussetzungen eine Abfindung von maximal 15 Monatslöhnen, wenn der oder die Betroffene das 35. Altersjahr erreicht und mindestens fünf Dienstjahre hinter sich hat. Bei Massenentlassungen infolge Stellenabbau muss die Regierung unter Beizug der

Personalverbände einen Sozialplan festlegen. Dieses öffentlichrechtliche Anstellungsverhältnis bietet eine grössere Sicherung als das Arbeitsverhältnis nach OR, gleichzeitig auch eine grössere Flexibilität als der bisherige Beamtenstatus. Gültigkeit hat es für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons und der unselbständigen öffentlichen Anstalten, nicht aber für die Angestellten der selbständigen öffentlichrechtlichen Anstalten und die Volksschullehrer, für die ein eigenes Gesetz gemacht werden wird. Den Gemeinden steht es frei, ihr Personal dem Personalgesetz zu unterstellen oder den Beamtenstatus beizubehalten.

Über die Details des öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisses, Kündigungsfristen, Abfindungen – Willy Haderer hat es erwähnt – wurde in der Kommission hart gerungen. Schliesslich ist ein Kompromiss entstanden, dem alle Beteiligten zustimmen konnten. Es ist zu hoffen, dass diese Konsensvorlage, die die Kommission heute präsentieren kann, nicht dadurch in Frage gestellt wird, dass dieser Kompromiss heute im Rat nicht durchgehalten wird.

Ich bitte um Zustimmung zum neuen Personalgesetz.

Hier werden die Beratungen unterbrochen.

### ***Erklärung der LdU-Fraktion***

*Helen Kunz (LdU, Opfikon)* gibt folgende Erklärung ab: Der Zürcher Stadtrat Thomas Wagner wehrt sich vehement gegen eine undifferenzierte Sparpolitik des ZVV. Er fürchtet, mit den vom ZVV gemachten Zielvorgaben könnte die Existenz der Verkehrsbetriebe der Stadt Zürich gefährdet werden. Weder dem LdU noch dem Kantonsrat sind diese Zielvorgaben bekannt. Es ist deshalb schwierig zu beurteilen, ob diese mit den Angebotsgrundsätzen gerechtfertigt werden können. Der LdU ist der Meinung, dass durchaus Spielraum für weitere Sparmassnahmen namentlich innerhalb der Verwaltung besteht, auch bei den VBZ. Es ist uns aber ein grosses Anliegen, dass der gut funktionierende Betrieb der VBZ nicht gefährdet wird. Die weltweit als führend und vorbildlich geltenden Angebotsleistungen der VBZ sind nur dank gut ausgebildetem und motiviertem Personal möglich. Nur ein gutes Betriebsklima – überall, nicht nur bei den VBZ – erlaubt gute Leistungen, daran gilt es festzuhalten. Im übrigen darf nicht übersehen werden, dass die VBZ Tram-, Trolleybus- und Buslinien, also verschiedene

Verkehrsträger betreiben. Deshalb kann die Kostenstruktur der VBZ nicht mit reinen Busunternehmen verglichen werden, welche einfachere Betriebsstrukturen aufweisen.

Die heutige Kompetenz und Aufgabenverteilung zwischen ZVV, den Transportunternehmen und den Gemeinden wird zunehmend zu einem Hindernis bei der Weiterentwicklung des öffentlichen Verkehrs. Die Transportunternehmen haben zwar die Aufgabe, eine bestimmte Wirtschaftlichkeit zu erreichen; der Erfolg ihrer Anstrengungen wird aber über das ganze Verbandsgebiet verteilt. Die Motivation, noch bessere Leistungen zu erbringen, wird mit diesem Konzept nicht gefördert. Der LdU ist deshalb erfreut, dass der Regierungsrat unseren Vorstoss bezüglich der Kostenverteilerverordnung, welcher genau diesen Mangel beheben soll, entgegennehmen will.

### ***Erklärung der SVP-Fraktion***

*Ernst Schibli (SVP, Otelfingen)* gibt folgende Erklärung ab: Erstaunt muss die Öffentlichkeit zur Kenntnis nehmen, dass sich die Stadt Zürich einmal mehr gegen Kosteneinsparungen zur Wehr setzt. Diesmal ist der öffentliche Verkehr in den Brennpunkt der Auseinandersetzungen gerückt. Die Leistungen des ZVV bringen vor allem unserer Kantonshauptstadt einen maximalen Nutzungsgrad. Dabei ist aber im Interesse aller Beteiligten auf eine möglichst kostengünstige Gesamtbewirtschaftung zu achten und Rücksicht zu nehmen. Auch die VBZ hat sich dem gesamtheitlichen Denken und Handeln zu unterziehen, damit der öffentliche Verkehr kostengünstiger gestaltet und geführt werden kann. Es ist völlig unverständlich, dass sich Stadtrat Thomas Wagner und die Gewerkschaften gegen den Leistungsauftrag des ZVV, nämlich Kosteneinsparungen von 20 Prozent zu realisieren, wehren. Ein derartiges Verhalten versteht ein grosser Teil des Kantons Zürich nicht, vor allem die Bevölkerung auf dem Land. Der Zürcher Stadtrat wird nicht müde, ständig die zentralörtlichen Leistungen für die schlechte Finanzlage des Kantonshauptortes verantwortlich zu machen und sie in den Vordergrund zu schieben. Sind dann aber Verantwortungsbewusstsein und Flexibilität zur Verbesserung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses gefragt, wehrt man sich mit Händen und Füßen gegen eine vernünftigeren und bessere Lösung. Eine solche Haltung, ein solcher Stellungsbezug sind der Diskussion über einen Lastenausgleich in keiner Art und Weise dienlich.

Die SVP-Kantonsratsfraktion fordert den Zürcher Stadtrat auf, die Bemühungen, die Haushaltsanierung auf allen Stufen voranzutreiben, nicht dauernd zu unterlaufen, sondern tatkräftig zu unterstützen.

Fortsetzung der Beratungen zu Traktandum 4.

*Dorothee Fierz (FDP, Egg):* Es liegt nun wirklich auf der Hand: Die Zeit ist reif, die Bereitschaft hüben wie drüben gross, das Angebot differenziert und ausgewogen – packen wir darum heute die Chance und stellen eine entscheidende Weiche für eine fortschrittliche Personalpolitik zugunsten aller Staatsangestellten. Das vorliegende Personalgesetz ist das Mittel dazu; es verdient eine breite Zustimmung. Die Vorlage bringt eine dringend notwendige Flexibilisierung gewisser Anstellungsverhältnisse. Sie ist in keiner Art und Weise von einer amerikanischen «Hire- and Fire-Mentalität» geprägt, sondern von ehrlichem Bestreben, den Staatsangestellten wie ihrem Arbeitgeber die Basis zu verschaffen, damit eine zeitgemässe, mit der Privatwirtschaft konkurrenzfähige Personalpolitik institutionalisiert und gesetzlich abgesichert ist.

Die Abschaffung des Beamtenstatus ist seit Jahren ein zentrales Postulat der FDP. Sie wurde unter Federführung verschiedener Freisinniger Gemeindepräsidenten denn auch auf kommunaler Ebene bereits da und dort umgesetzt. Schaffen wir nun auch auf kantonaler Ebene die Wählbarkeit von Beamten auf Amtszeit möglichst sozialverträglich ab. Die ungleichlangen Spiesse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Zweiklassengesellschaft im staatlichen Personalkörper ohne sachlich zwingenden Grund, sind unseres Erachtens Argumente, die überzeugen und den Handlungsbedarf belegen. Der mögliche Verlust der Arbeitsplatzsicherheit auf Amtszeit wird mit gezielten Massnahmen kompensiert. Ich denke dabei unter anderem an die Möglichkeit einer Abfindung oder auch an die grosszügig festgelegten Kündigungsfristen.

Für die Mehrheit der Staatsangestellten stellt das Personalgesetz jedoch eindeutig einen Gewinn dar. Die dienstrechtliche Gleichstellung aller Staatsangestellten und damit die Rechtsgleichheit unter ihnen fördern die Arbeitsplatzqualität und schenken Sicherheit. Es hat sich in der Praxis immer wieder gezeigt, nach welchen, teils fragwürdigen Kriterien die Einteilung in Beamte und Angestellte erfolgte und wie fremd dieser Mechanismus einer zeitgemässen, aufgeschlossenen Personalpolitik effektiv ist.



Die FDP will, dass der Staat als Arbeitgeber zur Privatwirtschaft konkurrenzfähig ist und auch bleibt. Im rein monetären Bereich ist dies in Zeiten grosser Haushaltsdefizite eher schwierig; im nichtmonetären Bereich umso zentraler. Wir wünschen uns eine Personalpolitik des Staates, die den veränderten gesellschaftlichen Verhältnissen, den familiären Randbedingungen, der speziellen Rolle der Frau sowie den legitimen Bedürfnissen nach permanenter Aus- und Weiterbildung Rechnung trägt. So wurde denn auch Paragraph 5 des Personalgesetzes sehr markant gegenüber der regierungsrätlichen Vorlage abgeändert und trägt die Handschrift der FDP-Fraktion. Jean-Jacques Bertschi wird im Laufe der Debatte noch auf die Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik im Detail eingehen.

Ein weiterer Kernpunkt der Vorlage ist zweifellos Paragraph 26. Wird ein Arbeitnehmer gegen seinen Willen und ohne eigenes Verschulden entlassen, besteht unter gewissen Umständen ein Anspruch auf Abfindung. Es ist nach dem Fall Haymoz aus naheliegenden Gründen, doch nur auf den ersten Blick, etwas heikel, das Anrecht auf eine Abfindung im Personalgesetz aufzunehmen. Wir tun dies unter anderem gerade deshalb, weil ein Fall Haymoz im Kanton Zürich nicht möglich sein darf. Dem privatisierten Staatsbetrieb, damit meine ich die PTT, fehlte offensichtlich die notwendige gesetzliche Leitplanke, um einen solchen Fehlentscheid zu verhindern. Paragraph 26 soll hier also keine Schleusen öffnen, sondern Handlungsspielraum markieren und gleichzeitig präventiv wirken. Die Abfindung, wie sie nun vorgesehen ist, ruht auf drei wichtigen Eckpfeilern, dem Alter, der Anstellungsdauer und dem Maximum möglicher Monatslöhne. Diese Eckwerte haben wir in grosser Sorgfalt aufeinander abgestimmt, indem wir den finanziellen Verpflichtungen eines eher jungen Arbeitnehmers ebenso gerecht werden wollten wie den altersbedingten Schwierigkeiten auf dem Stellenmarkt. Paragraph 26 ist eine in sich geschlossene Regelung; sie stellt eine Einheit dar. Es ist darum meine ganz persönliche Hoffnung, dass wir alle in der Detailberatung der Versuchung widerstehen können, Einzelwerte herauszubrechen und – ähnlich einem orientalischen Bazar – um diese politisch zu feilschen.

Gestatten Sie mir zum Schluss meiner Ausführungen eine Beurteilung des neu formulierten Paragraphen 10 im Gesetz betreffend das Kantonspolizeikorps. Es ist stets eine undankbare Aufgabe, einer bestimmten Personalgruppe Leistungen zu kürzen. Wenn es sich dann noch ausgerechnet um die Mitglieder des Polizeikorps handelt, lässt die Bereitschaft dazu noch zusätzlich nach, Kantonsratsbeschluss hin oder her –

so geschehen in der Kommission 3564. So kam es, dass diese heisse Kartoffel unserer Kommission übergeben wurde. Mit Leistungskürzungen kann sich jeder Politiker praktisch nur die Finger verbrennen. Ich glaube, im Rahmen des klar formulierten politischen Auftrags, nun tatsächlich eine salomonische Lösung gefunden zu haben. Der degressive Abbau der Beiträge an die Gesundheitskosten in kleinen Schritten über zehn Jahre hinweg ist sozialverträglich und zumutbar. 200 Franken weniger pro Jahr ist in jedem Budget zu verkraften, auf Jahre hinaus für jeden Betroffenen kalkulierbar und schafft mit Sicherheit keine Härtefälle. Dazu paart sich die Hoffnung, dass sich in der vorgesehenen Zeitspanne von zehn Jahren die Lohnskala wieder etwas nach oben bewegen und damit positive, für das Staatspersonal motivierende Signale setzen wird.

Die FDP-Fraktion wird dem Personalgesetz weder zähneknirschend noch der Not gehorchend zustimmen, sondern aus tiefer Überzeugung, dass diese Vorlage eine äusserst positive Weichenstellung bewirken wird. Das Gesetz widerspiegelt in grossen Zügen unsere politische Grundhaltung. Es legt die Basis für eine staatliche Personalpolitik, die sich über die Jahrtausendwende hinweg und auch ausserhalb der Kantons Grenzen sehen lassen darf. Unsere Fraktion stimmt für Eintreten und wird in der Detailberatung keine Abänderungsanträge stellen.

*Heidi Müller (Grüne, Schlieren):* Es ist ein bisschen frustrierend, wie wenig Aufmerksamkeit eine bald eineinhalbjährige intensive Kommissionsarbeit über ein sehr wichtiges Gesetz findet, das immerhin 45'000 Angestellte betrifft. Das Personalgesetz bringt grundsätzliche Neuerungen.

Erstens: Die personalpolitischen und personalrechtlichen Grundsätze werden neu in einem Gesetz und nicht mehr in einer Verordnung festgehalten. Das Volk hat also die letzte Entscheidung.

Zweitens: Der Beamtenstatus und damit eine Ungleichbehandlung des Personals wird abgeschafft. Bis anhin gab es zweierlei Staatsangestellte im Kanton, die gewählten Beamtinnen und Beamten und die gewöhnlichen Angestellten. Die Abschaffung des Beamtenstatus ist aber auch deshalb wichtig, weil eine Verwaltungsreform mit Beibehaltung des Beamtenstatus nicht sinnvoll durchgeführt werden könnte. Bei der Ausgestaltung des Gesetzes musste dem Umstand, dass der Beamtenstatus abgeschafft wurde und es sich neu um ein öffentlichrechtliches Anstellungsverhältnis handelt, Rechnung getragen werden. Von den

Staatsangestellten wird nach wie vor die Treuepflicht gefordert. Sie haben also auch kein Streikrecht, obwohl mit Paragraph 6 der Ausdruck Gesamtarbeitsvertrag bei einer öffentlichrechtlichen Anstellung eingeführt wird. Wir kommen später noch auf diesen Punkt zurück.

Ich bin der Meinung, dass mit der heutigen Vorlage ein Gesetz präsentiert wird, das den Interessen der verschiedenen Partner, nämlich den Staatsangestellten und dem Kanton als Arbeitgeber aber auch den Gemeinden und weiteren Körperschaften, welche das Gesetz übernehmen, ausgewogen Rechnung trägt und die verschiedenen Anliegen bestmöglich berücksichtigt. Die Kommission hat sich bemüht, ein Gesetz zu erarbeiten, das für einige Zeit verhält und nicht allzu stark von den gegenwärtigen Zeiterscheinungen – sprich Rezession und Spardruck – eingefärbt ist. Für uns Grüne sind folgende Punkte von wesentlicher Bedeutung:

Erstens: Es handelt sich um ein modernes Gesetz mit einem hochstehenden Leitbild für die Personalpolitik des Regierungsrates in Paragraph 5. Zum Beispiel wird die Betonung auf ein partnerschaftliches Verhältnis von Staat, Angestellten und Bürgerinnen und Bürgern gelegt. Die Personalpolitik hat zum Ziel, dem Staat motivierte, engagierte, verantwortungsbewusste, kooperative und zufriedenen Angestellte zu erhalten, die entsprechend ihrer Fähigkeiten und Eignungen eingesetzt werden. Das Gesetz betont auch die Wichtigkeit, dass gute Führungskräfte eingestellt und herangebildet werden. Der Staat ist sich seiner sozialen Verantwortung bewusst. Er nimmt Rücksicht auf familiäre Verhältnisse und fördert die Eingliederung und Beschäftigung von Behinderten. Ferner setzt sich der Staat für genügend Ausbildungsplätze ein. Wichtig ist auch, dass er flexible Arbeitsmodelle fördert. Ein solches ist in Bearbeitung und kann demnächst vorgestellt werden. Die Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen und Männer ist explizit aufgeführt.

Zweitens: Das Personal hat Anspruch auf soziale Abfederung. Dies kommt insbesondere im Kündigungsschutz in Paragraph 18, in der Regelung der Abfindung in Paragraph 26 und im Sozialplan in Paragraph 27 zum Ausdruck. Ebenso hat das Personal Anspruch auf faire Behandlung, auf Rekursmöglichkeiten, auf Mitsprache und Mitgestaltung.

Drittens: Der Staat muss aber auch handeln können, wenn Verhalten und Leistung unbefriedigend sind oder die Chemie bei wichtigen Besetzungen nicht stimmt. Eine moderne Verwaltung braucht mitdenkende, einsatzwillige und loyale Angestellte.

Viertens: Die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite sind klar definiert.

Fünftens: Die Anträge der PUK wurden ernstgenommen und soweit erforderlich ins Gesetz eingebaut.

Sechstens: Das Gesetz ist geschlechtsneutral formuliert; wir stellen mit Genugtuung fest, dass dies bei einem neuen Gesetz ohne weiteres und ohne plumpe Wendungen sehr gut gelungen ist.

Wir Grüne stehen hinter dem Personalgesetz und sehen in ihm eine ausgewogene und gute Grundlage, die dem Staat die Möglichkeit gibt, seine Vorbildwirkung nach aussen wahrzunehmen, zum Beispiel in der Erarbeitung von neuen Arbeitsmodellen, oder seiner Verantwortung gegenüber Schwächeren, zum Beispiel behinderten Angestellten. Wir werden auf die Vorlage eintreten, sind uns aber bewusst, dass das beste Gesetz nichts nützt, wenn es in der Praxis schlecht umgesetzt wird. Im Vollzug erst kommt die Bewährung. Es liegt nun an der Regierung, dafür zu sorgen, dass gute Führungspersonen an den verantwortlichen Stellen sind, dass ein förderndes Arbeitsklima Einzug nimmt, wie jetzt der Frühling, und dass das Personal offen und frühzeitig informiert und in Entscheidungsprozesse einbezogen wird. Nur so kann die Verwaltungsreform mit Erfolg durchgezogen werden. Nur so können letztendlich auch Mobbing, Korruption und Bestechung in die Schranken gewiesen und auf ein Mindestmass reduziert werden.

Zum Schluss kann ich Ihnen verraten, dass ich heute kein mulmiges Gefühl habe. Die Kommission hat sich die Arbeit nicht leicht gemacht und sich eingehend mit der Materie befasst. Bei Unklarheiten wurden zusätzliche Informationen eingeholt. Bei umstrittenen Punkten haben wir gerungen, bis wir einen gemeinsamen Nenner fanden. Der Kommissionspräsident hat viel Koordinationsarbeit geleistet und seinen Humor nie verloren, was unsere engagierte Zusammenarbeit wohl noch verstärkt hat. Therese Spiegelberg hat uns immer subito glänzende Protokolle verfasst. Die Finanzdirektion, Fritz Lang und Leyla Kutsan vom Personalamt haben uns hervorragend mit Informationen und zusätzlichen Unterlagen bestückt, dies auch immer in sehr kurzer Zeit. Für mich war es eine der besten Kommissionen und ich danke allen, die an diesem Gesetz mitgewirkt haben.

*Ratspräsident Roland Brunner:* Nicht wahr, Heidi Müller, es gehört ja eine gewisse Frustrationstoleranz dazu, in diesem Rat aktives Mitglied zu sein. Ich zweifle nicht daran, dass auch Sie darüber verfügen.

*Jean-Jacques Bertschi (FDP, Wettswil a. A.):* Mit dem neuen Personalgesetz des Kantons Zürich geben wir mehr vor als bloss die Verkehrsregelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern. Wir legen erstmals konkrete Leitplanken vor für eine moderne Personalpolitik des Kantons Zürich. Wir machen auch klar, dass die Personalpolitik eine gemeinsame Aufgabe des Regierungsrates ist, wobei ihn das Personalamt unterstützt und begleitet: Paragraph 5, «Der Regierungsrat bestimmt die Personalpolitik.» Paragraph 56, «Das Personalamt bearbeitet die personalpolitischen Fragen für den Regierungsrat und wirkt auf den rechtsgleichen und einheitlichen Vollzug des Personalrechts hin.»

Bei aller Flexibilität, welche das neue Personalgesetz auszeichnet, erwarten wir alle eine einheitliche, moderne Grundhaltung des öffentlichen Dienstes in den zentralen Fragen des Personals. Sie mögen sich wundern, warum diese so farbig zusammengesetzte Kommission mit 15 zu 0 Stimmen zugunsten der Hauptstossrichtung antritt, obwohl sie auch in gemischten Untergruppen sehr heftig über die Grundlagen diskutiert hat. Der Grund dafür ist einfach: Es gibt eben keine linke, rechte oder sogar nette Personalpolitik, sondern nur eine dumme oder intelligente. Dumm ist jede Personalpolitik, welche das empfindliche Gleichgewicht zwischen Rechten und Pflichten auf Arbeitnehmer- wie auf Arbeitgeberseite vernachlässigt. Wer den anderen übervorteilt, gefährdet die Zusammenarbeit; in der Konfrontation gibt es letztlich keinen Erfolg – dahinter steht die Kommission einstimmig. Unsere Aufgabe war es also, von den Leitideen bis zu den konkreten Regelungen die Waagschalen zwischen Rechten und Pflichten ausgewogen zu halten. Der Staat darf nicht zum Selbstbedienungsladen für seine Angestellten werden; die Angestellten sind andererseits aber auch keine Marionetten, die man beliebig herumschieben kann. Philosophischer sagte dies Mahatma Gandhi: «Der Ganges der Rechte entspringt dem Himalaya der Pflichten.»

Nun sind wir uns in der Realpolitik sehr wohl bewusst, dass Papier geduldig ist, auch Gesetzespapier. Politische Aussagen entbinden deshalb niemanden davon, das erwähnte Gleichgewicht tagtäglich zu beachten und auch neu zu erringen. Dennoch – die Vorlage eröffnet Chancen und bringt zwei neue grosse Errungenschaften. Erstens eine Vorstellung, mit welcher Haltung man sich gegenübertritt und zweitens den notwendigen Freiraum für kluges Handeln. In der realen Welt ist auch zu beachten, dass es nicht nur einen internen sondern auch einen externen Personalmarkt gibt. Es galt daher Lösungen, häufig Mittelwege zu

finden, die im Quervergleich mit den Hauptkonkurrenten auf diesem Arbeitsmarkt langfristig bestehen können. Wir können gute Angestellte nur fördern, entwickeln und belohnen, wenn wir sie haben, das heisst, wenn wir sie überhaupt erst für den Staat gewinnen können. Aus den geschilderten Überlegungen ist eine moderne Personalpolitik neben der Frage des persönlichen Menschenbildes auch ein knallhartes Erfordernis des Marktes. Wenn wir uns im Umgang mit Ausbildungsplätzen, der Erfüllung von Familienpflichten, flexiblen Arbeitsmodellen, tatsächlicher Gleichstellung oder Integration behinderter Mitmenschen nicht in der Spitzengruppe bewegen, fallen wir als Arbeitgeber am Markt zurück. Auch senden wir dann falsche Signale aus, denn was wir von privaten Arbeitgebern verlangen, sollten wir selber einhalten.

Wir stehen weiter im Spannungsfeld zwischen Leistungsauftrag, Bedürfnissen des Personals, Bürgernähe und finanziellen Möglichkeiten – diese sind im Moment besonders gering –, wobei wir uns immer vom Gedanken der Sozialpartnerschaft leiten lassen. Der Regierungsrat erhält in Paragraph 6 die nötigen Kompetenzen. Die Kommission legte auch Wert auf ein übergreifendes Kernprofil, eigentliche Schlüsselkriterien für die Staatsangestellten. Wir einigten uns auf drei zentrale Anforderungen: Qualitätsorientiert, Dauersuche nach der besten Lösung; verantwortungsbewusst, Respekt vor der öffentlichen Aufgabe und Stellung; kooperative Bereitschaft, an gemeinsamen Lösungen mitzuarbeiten. An diesen Eckpfeilern sollen sich Staatsangestellte aller Stufen und Bereiche orientieren.

Einen eigentlichen Quantensprung stellt der neue Schwerpunkt der zukunftsorientierten Personalentwicklung dar. Wer rastet, der rostet, sagt man. Trotzdem wurde die Anstellung neuer Mitarbeiter in der Vergangenheit nicht selten so statisch angegangen wie der Ersatz von Büromöbeln. Nach der Einreihung in die zutreffende Lohnklasse respektive nach dem Eingang in den Etat stellte man beide, Mitarbeiter wie Möbel, in die Ecke. Das genügt nicht. Menschen brauchen Perspektiven, Ausichten, müssen gefordert und mit Neuem konfrontiert werden, sonst sinken Leistung, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmarktfähigkeit. Paragraph 5 c ist daher die Forderung nach echten und flexiblen Laufbahnen auch im Staatsdienst. Das Potential der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll genutzt und entwickelt werden, indem man sie gezielt nach ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert. Zur Umsetzung dieser anspruchsvollen Politik verlangt das Personalgesetz explizit Instrumente zur Führung und Förderung des Personals sowie eine stufengerechte, konkrete Personal- und Kaderplanung. Vorgesetzt kann nur

sein, wer sich immer auch als interner Talentsucher und Talentcoach versteht, Anteil nimmt am beruflichen Weg der anvertrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sie gezielt fordert und fördert.

Ich komme zum Schlusspunkt: Die Kommission hat in Paragraph 5 d das wohl zentralste Anliegen untergebracht. Der Regierungsrat wird verpflichtet, besondere Sorgfalt auf die Auswahl der Vorgesetzten zu verwenden. Alle Wege führen in der Personalpolitik über die Qualität der Vorgesetzten; diesen überlässt das neue Personalgesetz grosse Kompetenzen: Verweis, Versetzung, Kündigung. Das PG verlangt im Gegenzug Offenheit, Mündlichkeit und Anhörungsrecht, Transparenz, Akteneinsicht und Datenschutz und den umfassenden Einsatz der Mitarbeiterbeurteilung. Wir erwarten vom Regierungsrat als Kollegium sowie von seinen Spitzenbeamten in den Direktionen bei der Auswahl der Vorgesetzten sehr viel Ehrgeiz – oder wie ein Berufskollege lakonisch feststellte: «Mit 1. August-Raketen fliegt man nicht auf den Mond.» Ich füge bei: «Höchstens in die Toskana.» Es darf daher nicht länger sein, dass der dienstälteste Fachspezialist automatisch in eine Vorgesetztenposition aufrückt, welche primär hohe Fähigkeiten in der Menschenführung und im kompetenten Umgang mit dem Wandel erfordert. Die Kandidaturen haben sich auf die effektiven Anforderungen auszurichten, nicht umgekehrt. Nirgends so wie hier drängt sich ein kontinuierliches Bench-Marking mit tüchtigen Firmen und Organisationen auf.

Das neue Personalgesetz ist schlank, modern und flexibel. Es ist zu hoffen, dass sich alle, die mit seiner Umsetzung betraut sind, von seinem Geist, der nicht der Zeitgeist ist, anstecken lassen. Nur so schafft es den Sprung vom grünen Tisch in die langen Gänge des Kaspar Escher-Hauses ohne Bruchlandung.

*Jacqueline Fehr (SP, Winterthur):* Wenn wir Ja sagen zu diesem Gesetz, haben wir die Grundlage für eine moderne Personalpolitik geschaffen, welche Angestellte nicht als Kostenfaktor sieht, sondern als Menschen, die ihr Wissen und Können im öffentlichen Dienst einsetzen. Damit dieses Wissen und Können optimal eingesetzt werden kann, braucht es die erwähnte Balance zwischen Kontinuität und Flexibilität. Dem haben wir in der Vorberatung Rechnung getragen. Hier hat für einmal ein Bündnis der Vernunft oder zumindest der Verantwortung gespielt. Doch Papier ist bekanntlich geduldig und der Buchstabe allein ist noch keine Garantie für die entsprechende Umsetzung. Wo muss also die kantonale Personalpolitik in Zukunft weiterarbeiten, damit das

Gesetz und insbesondere Paragraph 5, wie ihn Jean-Jacques Bertschi dargelegt hat, umgesetzt werden und er seine Wirkung entfalten kann? Ich möchte hier auf verschiedene Punkte hinweisen:

Zuvorderst steht die Kaderschulung, die Schulung der Vorgesetzten. Kaderleute sind heute oft schlecht auf ihre Arbeit und ihre Führungsaufgabe vorbereitet; mit diesem Problem steht der öffentliche Dienst nicht alleine da. Hier wird sich zeigen, ob den hehren Worten auch Taten folgen werden und ob die nötigen Mittel, Zeit, Geld und Unterstützung eingesetzt werden, damit die Vorgesetzten tatsächlich befähigt werden, das Gesetz in seiner vollen Ausgestaltung umzusetzen. Ein zweiter Punkt, der damit eng zusammenhängt, sind die Mitarbeitergespräche. Aus der Verwaltung höre ich sehr oft klagen, dass dieses Instrument sehr ungenügend eingesetzt wird. Mitarbeitergespräche sind aber ein zentrales Element einer Personalförderung, die von Automatismen Abschied nimmt und stattdessen auf die individuelle Förderung und Leistungsbeurteilung abstützt. Die Mitarbeiterbeurteilung muss deshalb professionell und auf hohem Niveau durchgeführt werden; es darf nicht ein Sanktions- und Gehorsamsinstrument der Vorgesetzten sein. Auch hier braucht es Schulung und die nötige Kontrolle.

Ein weiterer Punkt, der in Paragraph 5 festgehalten ist, ist die Rücksichtnahme auf Familienpflichten und die Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern als Zielsetzung. Es freut mich natürlich, wenn die FDP an der Pressekonferenz die Ziele, die in Paragraph 5 aufgeführt sind, nicht nur knurrend akzeptiert, sondern geradezu Mutter-, respektive Vaterschaftsansprüche auf diesen Paragraphen anmeldet. Es freut uns, dass dieser Schritt gelungen ist und eine solche Personalpolitik von breiten Kreisen getragen wird. Uns geht es aber nicht nur um Urheberrechte sondern auch um die Umsetzung. Ein Beispiel – es tut mir leid, dass es ein banales Beispiel ist, aber Umsetzung ist eben sehr oft sehr banal: Eine Gruppe aus Angestellten des Kantonsspitals Winterthur setzt sich seit längerer Zeit für die Schaffung einer Kinderkrippe in ihrem Spital ein. Der grösste Teil der Angestellten dieses Betriebs sind Frauen mit Familienpflichten, mit kleinen Kindern. Der Personalchef will von der Schaffung einer Kinderkrippe a priori nichts wissen. Ich bin mir bewusst, dass Paragraph 5 keinen Rechtsanspruch formuliert. Wenn aber f und h die Berücksichtigung der Familienpflichten und die Verwirklichung der Chancengleichheit postulieren, erwartet die SP-Fraktion, dass sich alle zumindest ernsthaft bemühen, diese Ziele auch umzusetzen. Bereits an diesem ernsthaften Bemühen fehlt es am KSW. Das ist nicht möglich mit dem neuen



Personalgesetz, dass sich jemand derart aus der Verantwortung stiehlt. Wir werden auf solche Punkte hinweisen und an solchen Dingen die Umsetzungskraft des Gesetzes messen.

Ebenfalls in Paragraph 5 wird die Förderung neuer Arbeitsmodelle postuliert. Dazu gehört ganz wesentlich auch die Förderung der Teilzeitarbeit. In der Antwort auf das Postulat betreffend besserer Versicherungsschutz für Teilzeitbeschäftigte zeigt der Regierungsrat bereits auf, wohin die Reise gehen könnte. Er schlägt dort vor, dass eine Arbeitszeitreduktion von 20 Prozent keine Kürzung der Versicherungsleistung zur Folge hätte, also 80 Prozent arbeiten und zu 100 Prozent versichert sein. Wir werden uns dafür einsetzen, dass in der anstehenden Revision der BVK-Statuten noch weitere solche gezielte Verbesserungen für Teilzeitangestellte realisiert werden können. Wir denken dabei in erster Linie an eine Senkung oder Aufhebung des Koordinationsabzugs.

Die künftige kantonale Personalpolitik muss auch die funktionale Arbeitsplatzbewertung laufend überprüfen. Hier werden insbesondere die Urteile in den sogenannten Lohngleichheitsklagen Auskunft darüber geben, ob die jetzige funktionale Arbeitsplatzbewertung den heutigen Anforderungen genügt oder ob sie systematisch gewisse Berufe, vor allem Frauenberufe, benachteiligt.

Die Personalförderung ist ein weiterer Punkt, dem sich die Personalpolitik annehmen muss. Ich denke, wir sind uns hier drinnen einig, dass eine quotierte Leistungsbelohnung, wie sie aufgrund der Finanzknappheit angewendet werden muss, ein denkbar ungünstiges Instrument ist. Wenn per Dekret nur fünf oder zehn Prozent aller Angestellten überhaupt gut sein dürfen, weil die Finanzsituation nicht mehr Beförderungen oder Stufenanstiege erlaubt, verkehrt sich das Instrument des Leistungslohns von seiner Wirkung her ins Gegenteil – so geschehen leider in den letzten Jahren.

Die Mitwirkungsrechte der Personalverbände sind jetzt im Gesetz verankert; das ist ein ganz wichtiger Schritt zur Erhaltung des sozialen Friedens, aber auch zu einer weiteren Pflege dieses gleichgewichtigen Verhältnisses zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden. Doch auch im Bereich der Mitbestimmung ist das Ziel noch nicht erreicht. Es müssten vermehrt Instrumente entwickelt werden, wie die guten Ideen, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, auch konkret umgesetzt werden und wie verhindert werden kann, dass sie an Hierarchiehürden scheitern. Der Kanton wird auch in Zukunft eine grosse Verantwortung haben, wenn es darum geht, schlecht qualifizierten Angestellten eine

Stelle anzubieten. Wie können einfache Tätigkeiten als Arbeitsangebot in der Verwaltung erhalten werden, ohne auf mögliche Effizienzgewinne völlig zu verzichten? Wir haben schlecht qualifizierten Menschen in unserer Gesellschaft. Das Problem ist, dass deren Arbeitsplätze systematisch verschwinden. Hier muss der Kanton Verantwortung übernehmen.

Nebst diesen allgemeinen Punkten werden wir auch darauf achten müssen, dass Zusagen, die in der Kommissionsberatung gemacht wurden, eingehalten werden. Zuvorderst steht für uns Paragraph 13. Die Möglichkeit von Kettenarbeitsverträgen für Lehrbeauftragte an Berufs- und Mittelschulen wurden von einer Mehrheit der Kommission aus dem Gesetz gestrichen, dies mit dem klaren Auftrag an die Regierung, in der Verordnung eine Lösung vorzuschlagen, die das Schwankungsrisiko der unterschiedlichen Schülerzahlen nicht vollumfänglich den Lehrbeauftragten überträgt, wie das heute der Fall ist. Alle mit der entsprechenden und vergleichbaren Ausbildung sollen für ein gewisses Fixpensum dauerhaft angestellt werden; die Schwankungen sollen ebenso von allen in einer gewissen Bandbreite getragen werden. So der Beschluss der Kommission; so wollen wir diesen auch in der Verordnung geregelt haben.

Das Personalgesetz steckt den Rahmen für eine moderne und der öffentlichen Hand würdigen Personalpolitik. Es schreibt aber nicht alles bis ins Detail vor; es ist ein Rahmengesetz. Damit hat der Regierungsrat den nötigen Spielraum, tatsächlich Personalpolitik zu betreiben. Er kann sie prägen und muss dafür die Verantwortung tragen; wir werden ihn daran messen.

*Benedikt Gschwind (LdU, Zürich):* Ich nehme die Spannung vorweg: Auch die LdU-Fraktion ist für Eintreten auf die Vorlage. Heute können wir einmal zu Recht behaupten, dass wir als Zürcher zu den ersten gehören. Mit dieser Vorlage stellen wir die Personalpolitik der öffentlichen Hand auf eine neue Grundlage, die modern ist, von einem partnerschaftlichen Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgeht und die Anforderungen an eine moderne Personalführung erfüllt, welche auch den steigenden Anforderungen an das Personal Rechnung trägt. Andere Kantone und auch der Bund schauen deshalb gebannt nach Zürich. Unsere Kommission hat mit dieser Vorlage etwas Modellhaftes entwickelt, das ist auch richtig so. Wir sind der Ansicht, dass die öffentliche Hand gerade in der heutigen Zeit,

in der in der Wirtschaft alle von Deregulierung und straffem Kostenmanagement sprechen, eine vorbildliche Personalpolitik vorleben soll. Ich denke dabei nicht nur an die materielle Seite, sondern auch an die Haltung gegenüber dem Personal, die vorgelebt werden soll. Zum Ausdruck kommt diese Haltung sicher bei den Grundsätzen zur Personalpolitik, die wir in Paragraph 5 definiert haben. Der Staat soll qualitätsorientierte, verantwortungsbewusste und kooperative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, dies auch im Interesse der Bürgernähe. Der in einer Hierarchie eingebettete obrigkeitshörige Beamte, der vor allem im Schikanieren der Bürgerinnen und Bürger und seiner Untergebenen Gefallen findet, soll endgültig der Vergangenheit angehören.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Auswahl der Vorgesetzten. Nicht nur Dienstjahre und Beziehungsnetz, sondern hohe Kompetenz und Eignung als Führungsperson sollen über Beförderungen entscheiden – ein Punkt, der in der Vergangenheit leider nicht immer beachtet wurde. Wir begrüßen deshalb die explizite Erwähnung dieses Grundsatzes. Schliesslich gehören zu diesem partnerschaftlichen Verhältnis auch die Mitwirkungsrechte des Personals. Hier hat sich in der Kommission die arbeitnehmerfreundliche Seite durchsetzen können, was uns sehr freut. Kein Unternehmen kann heute auf die Erfahrungen und das Fachwissen des Personals bei der Entscheidungsfindung verzichten. Die Mitwirkungsrechte sind auch für die Motivation und für ein partnerschaftliches Arbeitsverhältnis sehr wichtig.

Befriedigt ist die LdU-Fraktion natürlich auch über Litera g des Paragraphen 5 betreffend der flexiblen Arbeitszeitmodelle. Damit wurde auch die Forderung der Motion von Anton Schaller erfüllt. Er wird sich dazu in der Detailberatung noch selber äussern. Auch bei den Arbeitszeitmodellen soll der Kanton als Arbeitgeber modellhaft wirken. Mit der Verankerung im Gesetz allein ist es natürlich noch nicht getan. Wir haben uns aber von Regierungsrat Eric Honegger versichern lassen, dass deren Umsetzung bereits konkrete Formen angenommen hat. Er wird den Kantonsrat vielleicht heute oder an einer nächsten Sitzung über den aktuellen Stand informieren können.

Die Abschaffung des Beamtenstatus haben wir bereits in der Vernehmlassung unterstützt. Er ist nicht mehr zeitgemäss und schafft auch Ungerechtigkeiten, weil nur ein Teil des Personals in dessen Genuss kommt. Wichtig ist uns dabei, dass die Rechte des Personals bei den Kündigungsfristen, der Abfindung und generell beim Rechtsschutz ernstgenommen wurden. Wir haben in diesen Punkten einen fairen Konsens gefunden, zu dem wir stehen können. Etwas Neues ist auch

die Möglichkeit, Gesamtarbeitsverträge abschliessen zu können. Damit werden die Personalverbände aufgewertet und auch als echte Partner und nicht nur für Anhörungen akzeptiert; wir begrüßen dies. Ich glaube, auch die Regierung ist froh, wenn sie damit besser abgestützte Arbeitsbedingungen beschliessen kann und damit die Befindlichkeit des Personals, die in letzter Zeit nicht unbedingt hervorragend war, erhöht. Viel zu verteilen gibt es heute zwar nicht mehr in der Personalpolitik; es geht aber darum, die Prioritäten richtig zu setzen.

Schliesslich begrüsst der LdU auch die Regelung, die unsere Kommission bei der Frage der Krankenkassenprämien des Kantonspolizeikorps gefunden hat. Die Abschaffung dieser Sonderregelung haben wir bereits bei der letztjährigen Vorlage gefordert. Es gibt nun noch eine faire Übergangsregelung, die die Abschaffung etwas mildert. Dies ist unseres Erachtens für alle Seiten vertretbar.

Ich möchte mich dem Dank für die angenehme Zusammenarbeit in der Kommission anschliessen. Dass wir ohne Minderheitsanträge abgeschlossen haben, ist nicht zuletzt auch dem Kommissionspräsidenten mit seiner umsichtigen Führung und der Kooperation des Regierungsrates zu verdanken. Wir bitten Sie, auf die Vorlage einzutreten und den Anträgen der Kommission zuzustimmen.

*Nancy Bolleter-Malcom (EVP, Seuzach):* Die EVP-Fraktion ist überzeugt, dass die vorliegende Vorlage das Personalrecht des Kantons Zürich auf eine saubere gesetzliche Grundlage stellt. Wir unterstützen das Anliegen, den Beamtenstatus allgemein abzuschaffen. Die Wahl auf Dauer soll sich auf diejenigen Funktionen beschränken, welche der Volkswahl unterstehen. Der Kanton soll ein modernes und flexibles Personalrecht erhalten. Das Personal erhält gleichzeitig einen genügenden Rechtsschutz; die Gleichbehandlung der verschiedenen Personalgruppen wird sichergestellt.

Die EVP-Fraktion ist für Eintreten auf die Vorlage.

*René Berset (CVP, Bülach):* Mit der Annahme des Personalgesetzes werden wir in Zukunft keine Beamten mehr wählen, sondern Personen anstellen. Mit anderen Worten: Die Angestellten werden in ein öffentlichrechtliches Angestelltenverhältnis eingebunden. Das neue Personalgesetz dient als Leitplanke für die Personalpolitik, die vom Regierungsrat bestimmt wird. Der Leistungsauftrag, die Bedürfnisse des Personals, die Förderung und Weiterbildung desselben, das

sozialpartnerschaftliche Verhältnis, die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten, die Gleichstellung von Mann und Frau sind in der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz zu verankern. Mit der Mitarbeiterbeurteilung wird auch ein neues Instrument geschaffen, das als Grundlage dient für die Aus- und Weiterbildung des Personals – sei es für Angestellte oder Vorgesetzte – und als Grundlage bei ungenügenden Leistungen, die Konsequenzen nach sich ziehen können. Das neue Personalgesetz bringt den Angestellten gegenüber der privatwirtschaftlichen Anstellung doch einige wesentliche Vorteile wie verlängerte Kündigungsfristen, rechtliches Gehör bei sachlich unzureichendem Kündigungsgrund, Schutz gegen diskriminierende Kündigungen und Abfindungsschädigung bei unverschuldeter Entlassung durch den Staat, die doch recht grosszügig eingebettet ist. Die Rechte der Angestellten sind auch qualifizierter artikuliert, wie Vereins- und Niederlassungsfreiheit, Mitsprache bei Vernehmlassungen und so weiter. Die Angestellten sind grundsätzlich zu persönlichen Dienstleistungen verpflichtet; sie unterstehen auch weiterhin dem Amtsgeheimnis. Nebenbeschäftigungen wie die Annahme öffentlicher Ämter sind weiterhin bewilligungspflichtig. Auch das Verbot der Annahme von Geschenken wird genau postuliert.

Ich danke dem Kommissionspräsidenten für seine straffe, effiziente und doch konziliante Führung der Kommission. Die CVP wird für Eintreten auf dieses moderne und wegweisende Gesetz stimmen.

*Bettina Volland (SP, Zürich):* Wir präsentieren Ihnen das neue Personalgesetz als Konsensvorlage mit grosser Einigkeit über die Parteigrenzen hinweg. Dies ruft insbesondere von Seiten der SP und der Personalverbände natürlich einen gewissen Erklärungsbedarf hervor. Beim Personalgesetz hat einmal mehr die neue Vernünftigkeit gesiegt. Das heisst nicht, dass die SP nun Errungenschaften und Grundwerte preisgibt und frischfröhlich neoliberal mitdereguliert, sondern das heisst, dass in unserer Kommission fortschrittliche und verantwortungsvolle Kräfte massgebend waren und dass mehr als einmal das herkömmliche Politisieren entlang der Linie links–bürgerlich abgelöst wurde von neuen Koalitionen, die man am ehesten als fortschrittlich-vernünftiges Lager einerseits versus rückwärtsgewandtem Bremsblock andererseits bezeichnen kann. Das heisst auch, dass sich die fortschrittlichen Kräfte auf der sachbezogenen Ebene, nämlich einer Personalpolitik für und nicht gegen das Personal immer wieder trafen. Dieses neue Kräfteverhältnis bezeichne ich als neue Vernünftigkeit oder in Übereinstimmung

mit Jean-Jacques Bertschi als intelligente Personalpolitik. Sie hat wenig mit automatisiertem Verharren in den Gräben zu tun, viel jedoch mit Auseinandersetzung auf der Sachebene und dem gemeinsamen Willen, dem Personal und seinem Arbeitgeber ein zukunftsweisendes Personalgesetz zu geben. Dazu drei Stichworte:

Vernünftig ist das Personalgesetz erstens, weil es ein Gesetz für das Personal ist. Die Mehrheit der Kommission war sich einig, dass ein Arbeitgeber – in diesem Fall der Kanton Zürich – nur erfolgreich sein kann, wenn er seine Angestellten nicht als Kostenfaktor und notwendiges Übel sondern als Partnerinnen und Partner behandelt.

Vernünftig ist es zweitens insbesondere in Zeiten *wif!*-bedingter Rationalisierung und wirtschaftlicher Unsicherheit, dass dem sozialen Frieden, einem Grundwert sozialdemokratischer Politik, ein hoher Stellenwert eingeräumt wird.

Vernünftig ist es drittens, dass der Beamtenstatus zwar fällt, jedoch einen guten Ersatz durch das öffentlichrechtliche Anstellungsverhältnis erhält.

Es ist nicht das erste und wohl auch nicht das letzte Mal, dass diese Koalition fortschrittlich-kooperativer Kräfte von linker und bürgerlicher Seite erfolgreich ist. Eine ähnliche Allianz der Vernunft verhalf der Schweiz in den letzten Jahren zur anerkannten Vier-Säulen-Drogenpolitik und vermochte den Rückfall in unmenschliche Repressionszeiten zu verhindern, vergleiche Initiative «Jugend ohne Drogen». Stichwort Europa: Die gleiche Allianz fortschrittlicher und eben auch welt-offener Kräfte wird es hoffentlich bald schaffen, die Schweiz nach Europa zu öffnen und der unsäglich selbstgerechten und wirtschaftsschädigenden Isolation herauszuführen. In dieser Reihe von Sachgeschäften, in denen ein fortschrittlicher, kooperativer Geist über gewisse Parteilinien hinwegweht, steht auch das neue Personalgesetz.

*Arnold Suter (SVP, Kilchberg):* Um der wirtschaftlichen Entwicklung Rechnung zu tragen, sollte auch der Staat dringend notwendige Änderungen im Personalrecht vornehmen. Dazu gehört die Abschaffung des sogenannten Beamtenstatus. Es besteht ein ausgeprägtes Bedürfnis nach Flexibilisierung des öffentlichen Dienstverhältnisses und damit nach der Abschaffung der Amtsdauer und von Automatismen. In zahlreichen Kantonen, Städten und Gemeinden ist die Amtsdauer in jüngster Zeit abgeschafft oder stark eingeschränkt worden. Das vorliegende Personalgesetz verdient eine breite Unterstützung im Kantonsrat.

Obwohl aus der Sicht der SVP das Personalgesetz beim Paragraphen 17 betreffend Kündigung, und beim Paragraphen 26 betreffend Abfindung eher als zu grosszügig ausgelegt erscheint, sind wir doch der Meinung, dass als Ganzes doch ein gutes Personalgesetz vorliegt.

In den letzten eineinhalb Jahren wurde in der Kommission um jeden Paragraphen hart gerungen. Es war letztlich ein Geben und ein Nehmen. Beide Seiten haben in den Beratungen Federn gelassen, sodass heute ein Personalgesetz vor Ihnen liegt, das von allen Seiten getragen werden kann. Wir machten bei den Debatten in der Kommission einen langen Prozess durch, der schliesslich für sämtliche Beteiligten in dieser guten Konsenslösung endete. Wir haben hier ein ausgewogenes Gesetz vor uns, bei dem die einzelnen Paragraphen fein aufeinander abgestimmt sind und das ein effektives System darstellt. Deshalb dürfen wir jetzt nicht einzelne Elemente herausgreifen, da sonst die ganze Vorlage gefährdet würde. Es scheint mir im Hinblick auf die Volksabstimmung sehr wichtig, dass der Kantonsrat relativ geschlossen hinter dem Personalgesetz steht, damit es auch vor dem Souverän die nötige Zustimmung findet.

*Ruedi Hatt (FDP, Richterswil):* Sie haben es gehört. Bei dieser Personalgesetzvorlage handelt es sich um eine ausgewogene Vorlage. Deshalb möchte ich Sie bitten, diese Waage, die durch die Kommission erstellt worden ist, nicht mit irgendwelchen Anträgen aus dem Gleichgewicht zu bringen. Arnold Suter hat dies vorhin bereits ausgeführt. Es nützt nichts, hier extreme Standpunkte zu vertreten; es stimmt nämlich nicht, dass der Beamtenstatus mit grossen Abgangsentschädigungen abgekauft werden soll. Der Staat ist im Umbruch. Mit dem NPM werden wir davon ausgehen müssen, dass wir in diesem Staat Stellen ersetzen. Denken Sie daran, dass wir dafür gute Leute brauchen, die dann – sollte ihre Stelle einmal in Frage stehen – klar sehen, dass da eine faire Lösung gefunden wird in Bezug auf diese Abgangsentschädigung. Natürlich hat Willy Haderer gesagt, die Gefahr sei gross, dass der Staat sich anders verhalten würde als die Wirtschaft. Gehen wir aber einmal davon aus, dass sich der Staat immer ähnlicher verhält wie die Wirtschaft. Deshalb können wir nicht umbauen und jemandem, der seine Berufskarriere dem Staat zur Verfügung stellt, die gleichen Umstände bieten wie in der Wirtschaft, wenn er nichts dafür erhält.

Auf der anderen Seite nützt es aber auch nichts, wenn die Arbeitnehmer immer mehr fordern wollen. Die Staatsangestellten sind in den Augen

derjenigen, die in den rauen wirtschaftlichen Umgebungen arbeiten, trotz allem privilegiert. Deshalb möchte ich auch die Arbeitnehmer bitten, diese Waage im Gleichgewicht zu behalten. Wenn Sie mit Leuten auf dem Bau reden, verstehen diese nicht, warum jetzt die Staatsangestellten noch per Gesetz bessere Bedingungen erhalten sollen. Die Kommission hat während Monaten um jedes Komma und jedes Wort gerungen; Zulagen, Ausgleich – alles ist tatsächlich ausgewogen. Diese Vorlage ist im Gleichgewicht. Wir haben in kleinlichen, strategischen Duellen gestritten. Bringen Sie dieses Gleichgewicht nicht mit irgendwelchen Anträgen ausser Rand und Band, dann wird diese Vorlage schnell auch wirksam werden.

*Crista D. Weisshaupt (SP, Uster):* Es wurde zwar schon erwähnt, aber weil es so schön ist und mein gewerkschaftliches Herz dadurch ein bisschen höher schlägt, nochmals: Auch eine wichtige Errungenschaft in diesem neuen Gesetz ist die Verankerung der Mitsprache, beziehungsweise der Mitwirkungsrechte der Personalverbände. Eine Mehrheit der Kommission – und das ist sehr wichtig – anerkennt dieses Mitwirkungsrecht der Personalverbände. Genauer ausgeführt heisst dies, dass der Regierungsrat die vereinigten Personalverbände, welche wohlgermerkt wesentliche Teile des Personals vertreten, auch anerkennt und sie als ständige Ansprechpartner in personalpolitischen Fragen für Verhandlungen betrachtet, mit einbezieht und eben auch anerkennt. Das heisst, dass grosse und wesentliche Probleme ausgehandelt werden und zwar auf partnerschaftlicher Ebene. Dies dürfte und sollte auch Signalwirkung in die Privatwirtschaft hinein haben. Nebenbei bemerkt: Auch Personalverbände, die nicht den vereinigten Personalverbänden angehören, werden mit einbezogen; sie müssen gewisse Voraussetzungen erfüllen und werden dann auch zu den Vernehmlassungen eingeladen. Diese neue, sanktionierte partnerschaftliche Ebene kommt unter anderem auch dann zum Tragen – Dorothee Jaun hat dies bereits erwähnt –, wenn es zum Beispiel um die Ausarbeitung von Gesamtarbeitsverträgen geht.

Mit diesem neuen Element wird in Zukunft vermehrt gearbeitet werden müssen, unter anderem auch der Regierungsrat, damit sich die neue Personalpolitik, die er sich auf die Fahne geschrieben hat, auch umgesetzt werden kann. Diese neue Sozialpartnerschaft, verankert in einem neuen Gesetz und in einer Verordnung, welche durch diesen Rat genehmigt werden muss, trägt zur Stärkung des sozialen Friedens bei. Dies wiederum dürfte ein wichtiger Standortfaktor für den Kanton Zürich werden.



*Daniel Vischer (Grüne, Zürich):* Ich bin froh, dass das Gesetz diesen Ausgang genommen hat. Vor etwa sieben Jahren habe ich einen gemässigten Vorstoss bezüglich Beamtenstatus eingereicht und wurde damals mit deftigen persönlichen Anwürfen von einigen kritisiert, die heute das Gesetz als neue Vernünftigkeit feiern. Insofern bin ich doch froh, dass sich die Zeiten ändern und dass eine nüchterne Lösung bezüglich des Beamtenstatus gefunden werden konnte, indem man ihn schlicht und einfach abgeschafft hat. Dieses Gesetz ist jetzt auf der Ebene moderner Gesamtarbeitsverträge ausgestaltet und regelt die wesentlichen Bedingungen des strukturellen Arbeitsverhältnisses. Ich glaube, das Gesetz ist ein gangbarer Weg und insofern zukunftsweisend, als es Eckpfeiler enthält, die Schwierigkeiten und Unsicherheiten der privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse präzisiert.

Ich finde es sinnvoll, dass die verbotene, rechtsmissbräuchliche Kündigung so geregelt ist, wie sie nun in diesem Gesetz Eingang gefunden hat. Dies ist auch deshalb richtig, weil die heutige Ausgestaltung des Missbrauchtatbestands im OR falsche Erwartungen geweckt und in der Gerichtspraxis zu einer verfehlten Umkehr der Beweislast zu Lasten des Arbeitnehmers geführt hat. Das könnte Ihnen Doris Weber als Arbeitsrichterin bestätigen. Dadurch, dass jetzt neu ein allgemeiner Rechtsmissbrauchtatbestand in die missbräuchliche Kündigung hineingenommen wurde, wurde eigentlich die ursprüngliche Absicht auch der privatrechtlichen Gesetzgebung in einer positiven Richtung präzisiert.

Meine Kollegin Heidi Müller hat die Frage des Streikrechts angesprochen. Ich finde es sinnvoll, dass das Streikrecht nicht in dieses Gesetz aufgenommen worden ist. Allerdings bin ich nicht der Meinung der Herren – es waren nur drei Herren der zweiten Zivilkammer des Obergerichts des Kantons Zürich; es war ein sozialdemokratischer Präsident und zwei freisinnige Richter, ich weiss nicht, wie das Mehrheitsverhältnis innerhalb dieses Gerichts war –, die neulich in einem aufsehenerregenden Entscheid befunden hatten, es gäbe gar kein Streikrecht. Sie sind von den sich ernstnehmenden und ernstzunehmenden Personen des juristischen Lebens der Schweiz die drei einzigen, die dies finden. Warten wir ab, was das Bundesgericht hierüber sagt. Wer dieses Urteil liest, wird nur noch den Kopf schütteln können, oder er muss der Meinung sein, dass die gesamte Rechtslehre in diesem Land nur aus Trotteln besteht.

Was heisst das aber für uns? Selbstverständlich haben wir eine Verfassung. Ich bin der Meinung, dass die Verfassung bürgt. Mithin wäre es gar nicht sinnvoll gewesen, etwas zu regeln, weil sich das Streikrecht eben aus der Verfassung selbstredend auch auf normale Arbeitsverhältnisse wie die vorliegenden ergibt, sollte nicht das Bundesgericht einmal etwas anderes entscheiden, was ich nicht erwarte. In diesem Sinn finde ich es richtig, dass auch die Sozialpartnerschaft präzisiert in das Gesetz aufgenommen worden ist. Sensationell ist das allerdings nicht, weil sich der Zwang zu Gesamtarbeitsverträgen auch ergeben hätte, wenn es nicht im Gesetz stehen würde. Diese Regelung ist nicht ein Kompromiss der Kommission sondern sie ist Aufschluss der allgemeinen, verbindlich geltenden Regeln des kollektiven Arbeitsrechts, dem sich auch der Staat in seinen spezifisch öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen nicht entziehen kann. Ich bin aber froh, dass die Kommission und der Regierungsrat den Beamtenstatus und damit auch die Sonderverhältnisse zwischen Staat und Individuum beim Anstellungsverhältnis abschaffen wollen. Das heisst, es gelten analog anwendbar selbstredend die allgemeinen Grundsätze des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts.

Ich finde es gut, dass man es so präzisiert, weil es für alle Konfliktbeteiligten eine einschlägige und gut nachvollziehbare Regelung darstellt. In diesem Sinn hoffe ich, dass das Gesetz seine Zustimmung findet. Vor allem hoffe ich, dass auf der Basis dieses Gesetzes zwischen den Sozialpartnern sinnvolle Gesamtarbeitsverträge ausgehandelt werden können, die nebst dem materiellen Teil auch im gleichen Geiste eine Regelung finden, wenn es um die monetären, die Arbeits- und Freizeitbelange geht.

*Regierungsrat Eric Honegger:* Nachdem in der Debatte heute morgen deutlich zum Ausdruck gekommen ist, dass sich die Kommission gefunden hat und gemeinsam hinter ihrem Antrag an den Kantonsrat steht, muss ich dieses Element wohl nicht mehr besonders betonen. Ich werde auch darauf verzichten, die einzelnen Elemente dieses Gesetzes, die jetzt verschiedentlich, zum Teil mit etwas unterschiedlichen Gewichtungen präsentiert worden sind, noch einmal dem Rat vorzutragen.

Das Personalrecht im Kanton Zürich ist heute praktisch nur auf Verordnungsebene geregelt; es ist nicht einfach, sich darüber einen Überblick zu verschaffen. Die Verordnungen finden ihre Rechtsgrundlage nur soweit, indem gewisse Gesetzesparagrafen den Regierungsrat dazu

ermächtigen, die entsprechenden Verordnungen zu erlassen. Der Kanton Zürich ist einer der letzten grossen, öffentlichen Arbeitgeber, der noch kein kodifiziertes Personalrecht hat. Wenn Sie dieses Personalgesetz annehmen, und das Volk es an der Urne genehmigt, werden wir stolz sein können, ein modernes Personalgesetz haben zu dürfen.

Der Hauptanlass zu diesem Gesetz war die Abschaffung des sogenannten Beamtenstatus. In der Tat hat diese Frage in den letzten Jahren eine Entwicklung durchgemacht, Daniel Vischer hat darauf hingewiesen. Noch vor fünf oder zehn Jahren war es praktisch undenkbar, am Beamtenstatus zu rütteln. Heute stellen wir fest, dass in verschiedenen Gemeinden und Kantonen daran gerüttelt wird; in sehr vielen Fällen ist der Beamtenstatus, der ja gleichzusetzen ist mit der Wahl auf Amtsdauer, abgeschafft worden. Auch der Kantonsrat hat ja mit der Überweisung von drei Parlamentarischen Vorstössen diese Auffassung geteilt; jetzt werden diese erfüllt. Dieser Paradigmenwechsel in der Personalpolitik des Kantons Zürich verdient es, eben nicht nur in einer Verordnung sondern in einem Gesetz festgehalten zu werden. Wenn Sie sich vergegenwärtigen, dass mit der Abschaffung des Beamtenstatus ganz automatisch auch ein verbesserter Rechtsschutz verbunden sein muss, werden Sie mir recht geben, dass dies nur auf Gesetzesstufe erfolgen kann. Die Kommission hat in sehr ausführlichen Beratungen einen Konsens herbeigeführt. Ich möchte betonen, dass dies kein fauler Kompromiss ist. Wer diesen Verhandlungen gefolgt ist, konnte miterleben, wie die zu Beginn sehr unterschiedlichen Positionen offen auf den Tisch gelegt worden sind und man bemüht war, letztlich einen gemeinsamen Nenner zu finden; dies aus es einem Grund. Es gibt wenige in diesem Rat, die sich vielleicht noch aus aktiver politischer Betätigung daran erinnern mögen. Wir hatten im Jahr 1982 schon einmal ein Personalgesetz, das in diesem Rat beraten und dann vom Volk verworfen wurde. Wir stellten damals fest, dass ein Personalgesetz in einer Volksabstimmung nur durchzubringen ist, wenn die massgebenden politischen Kräfte dieses Kantons dahinterstehen. Ein Personalgesetz betrifft den Stimmbürger persönlich nicht sonderlich. Es ist relativ einfach, ein Personalgesetz in einer Volksabstimmung zu Fall zu bringen, wenn man einzelne Elemente herauspflückt. Diese Erkenntnis war in der kantonsrätlichen Kommission von Anfang an vorhanden. Man hat darauf hingearbeitet, am Schluss eine Vorlage präsentieren zu können, hinter der sämtliche Fraktionen stehen können.

Ich habe es schon bei anderen Gesetzesvorlagen erlebt, dass sich die Kommission zwar auf einen Kompromiss einigen konnte, dass dieser

von den Fraktionen aber nicht mitgetragen wurde. Es freut mich sehr, heute morgen zu hören, dass nicht nur die Kommission die Lösung gefunden hat, sondern dass auch die Fraktionen diese Arbeit honorieren und dahinterstehen. Das stimmt mich im Hinblick auf die Volksabstimmung sehr zuversichtlich. Nur wenn wir die Volksabstimmung gewinnen, werden wir ein modernes Personalgesetz haben.

Was heisst das überhaupt, ein modernes Personalgesetz? Das ist ja ein Begriff, der noch etwas gefüllt werden muss. Ich glaube, es ist mit diesem Gesetz gelungen, eine Art neue Personalphilosophie zu schaffen, die darauf basiert, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer fair miteinander umgehen und die Pflichten und Rechte sauber definiert und so ausgewogen formuliert sind, dass beide Seiten sie akzeptieren können. Es ist gelungen, ein Rahmengesetz zu erarbeiten, innerhalb dessen nun ein Umfeld für das Personal geschaffen wird, das zur Leistung motiviert. Im Zentrum des neuen Gesetzes steht auch der Geist der sozialen Partnerschaft. Zudem wird mit dem Paragraphen 5 über die Grundsätze zur Personalpolitik insofern Neuland betreten, als dem Regierungsrat ein Instrument in die Hand gegeben wird, das neue Personalrecht umzusetzen. Der Regierungsrat ist gewillt, dies zu tun. Er hat das auch bereits in den Entwürfen für die Verordnungen, die der Kommission bereits vorgelegen haben, bewiesen. Sie werden morgen einen ersten Tatbeleg erleben. Wir werden morgen an einer Pressekonferenz die Gelegenheit haben, die neuen Arbeitszeitformen zu präsentieren, die wir in der Verwaltung einführen wollen.

Ich möchte zum Schluss der Kommission und insbesondere ihrem Präsidenten, Thomas Isler, für die enorme Leistung bestens danken. Ich gratuliere Ihnen zum Resultat. Der Regierungsrat schliesst sich dem Ergebnis der Kommissionsberatungen auf der ganzen Linie an. Wir empfehlen Ihnen, auf die Vorlage einzutreten und sie so zu beschliessen.

### *Eintreten*

ist beschlossen, nachdem kein Antrag auf Nichteintreten gestellt worden ist.

*Ratspräsident Roland Brunner:* Gestatten Sie mir zwei Bemerkungen in eigener Sache. Ich denke, dass diese relativ lange Eintretensdebatte zu einem unbestrittenen Eintretensentscheid hoffentlich dazu dient,

dass wir uns nun in den Detailberatungen nicht an einzelnen Punkten verbeissen.

Diese komischen Töne, die Sie während des Referats von Regierungsrat Eric Honegger gehört haben, stammen offensichtlich von einem Handy. Ich bitte Sie, diese Geräte hier drin auszuschalten, Sie bringen sonst unsere etwas in die Jahre gekommene Mikrofonanlage jeweils in Nöte.

### *Detailberatung*

#### **A. Kantonsverfassung (Änderung des Personalrechts)**

##### **I.**

Keine Bemerkungen; genehmigt.

##### **II.**

Keine Bemerkungen; genehmigt.

#### **B. Gesetz über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz)**

##### *Titel und Ingress*

Keine Bemerkungen; genehmigt.

##### **I.**

#### **A. Geltungsbereich**

##### *§§ 1 und 2*

Keine Bemerkungen; genehmigt.

#### **B. Begriffe**

##### *§§ 3 und 4*

Keine Bemerkungen; genehmigt.

#### **C. Personalpolitik**

##### *§ 5.*

*Anton Schaller (LdU, Zürich):* Ich möchte mich ganz kurz zu Paragraph 5 Litera g) äussern und einen Antrag stellen. Es heisst hier, die Personalpolitik des Regierungsrates fördert flexible Arbeitsmodelle. Das ist sprachlich nicht korrekt. Wenn wir neue Arbeitszeitmodelle einführen wollen, müssen wir diese einführen oder umsetzen. Wenn wir sagen, wir fördern Arbeitszeitmodelle, fördern wir Modelle. Wissen Sie, was Modelle sind? Modelle sind eine genaue Beschreibung des kommenden Zustandes. Aufgrund von Modellen wird beispielsweise ein Haus gebaut. Wir wollen doch nicht Arbeitszeitmodelle fördern sondern umsetzen. Deshalb beantrage ich Ihnen im Sinne einer Optimierung dieses guten Gesetzes folgende Formulierung:

*g) sie fördert die Umsetzung flexibler Arbeitsmodelle*

*Nancy Bolleter-Malcom (EVP, Seuzach):* Die EVP begrüsst die Grundsätze der Personalpolitik. Die Wertvorstellungen hinter diesen Grundsätzen sind auf hohem Niveau. Besonders wichtig scheint uns Litera d) sie verwendet besondere Sorgfalt auf die Auswahl der Vorgesetzten. Wenn Vorgesetzte über die nötigen ganzheitlichen Führungsqualitäten verfügen, werden die anderen Grundsätze der Personalpolitik selbstverständlich erfolgen. Wir begrüssen alle Bestrebungen, diese Grundsätze umzusetzen.

Wir unterstützen die Ausarbeitung und Umsetzung flexibler Arbeitsmodelle und erachten die Verteilung der Arbeit auf mehrere Schultern als sinnvoll und notwendig. Besonders der Zugang zu qualifizierter Teilzeitbeschäftigung soll gefördert werden. Es ist uns bewusst, dass nicht alles, was unter dem Namen flexible Arbeitsmodelle daherkommt, auch die sozialen Bedürfnisse des Menschen berücksichtigt. Einzelne Arbeitsmodelle sollen darum auch einer Menschenverträglichkeitsprüfung unterstellt werden. Soll man über einige Monate 50 oder 60 Stunden pro Woche arbeiten und dann monatelang nicht mehr? Kann man auf einen Arbeitsplatz und ein soziales Umfeld verzichten und nur Leistungen erbringen? Jedes Modell muss sorgfältig nach verschiedenen Kriterien beurteilt werden. Werden die Aufgaben auf sinnvolle Weise erfüllt? Die EVP-Fraktion fordert eine wachsame und kritische Aufmerksamkeit bei der Umsetzung dieser Arbeitsmodelle.

*Thomas Isler (FDP, Rüschlikon):* Ganz kurz zu Anton Schaller: Sie haben von flexiblen Arbeitszeitmodellen gesprochen. Ihre schriftliche

Eingabe ist an sich richtig; Sie sprechen darin von Arbeitsmodellen. Das trifft genau den Punkt. Darum hat die Kommission von der ursprünglichen Formulierung «ermöglicht den Zugang zu Teilzeitbeschäftigungen» ganz umgestellt auf ein sehr viel weitergehendes Arbeitsmodell. Es ist sehr akademisch, ob die Verwendung der Formulierung «fördert flexible Arbeitsmodelle» oder «fördert die Umsetzung flexibler Arbeitsmodelle» besser ist. Ich möchte da nicht die Hand ins Feuer legen. Für mich ist das kein Casus belli – gemeint ist das Gleiche. Die kürzere Formulierung «fördert flexible Arbeitsmodelle» wäre für mich umfassender.

*Regierungsrat Eric Honegger:* Ich habe der Kommission versprochen, zu Paragraph 5 noch einige wenige Bemerkungen hier im Rat zuhanden des Protokolls zu machen und möchte dies jetzt noch nachholen. Der Regierungsrat wird – und das ist ein weiterer Beweis dafür, dass er diesen Paragraphen sehr ernst nimmt – ein personalpolitisches Leitbild formulieren; die personalpolitischen Grundsätze, die in Paragraph 5 enthalten sind, sollen die Grundlagen dazu bilden. Von diesem Leitbild sollen dann unter anderem auch Führungsrichtlinien abgeleitet werden, sodass Sie am Schluss sehr konkret ein Resultat haben werden, wie sich dieser Paragraph in der Praxis anwenden lässt. Das ist übrigens bereits im internen Entwurf zur Personalverordnung vorgesehen. Es werden dort personalpolitische Instrumente entwickelt, die notwendig sind, um die Zielsetzungen von Paragraph 5 zu erreichen.

Was den Antrag von Anton Schaller betrifft: Ich glaube, dieses Problem kann letztlich auch von der Redaktionskommission bewältigt werden. Ihr Vorschlag ist etwas konkreter als jener der Kommission. Es steht mir hier nicht zu, den Kommissionsantrag abzuändern. Ich könnte aber ebensogut mit der Formulierung leben, die Anton Schaller vorgebracht hat. Es war der Sinn von Litera g), dass der Kanton natürlich nicht nur theoretische Modelle fördert sondern diese selber auch in der Praxis anwendet. Wenn das in einer speziellen Bemerkung zum Ausdruck gebracht wird, habe ich persönlich nichts dagegen.

*a) bis f), h), i)*

Keine Bemerkungen; genehmigt.

*g)*

**Antrag Anton Schaller: g) sie fördert die Umsetzung flexibler Arbeitsmodelle.**

*Abstimmung*

**Der Kantonsrat beschliesst mit 77 : 53 Stimmen, den Antrag abzulehnen.**

#### **D. Gesamtarbeitsverträge**

§ 6.

*Heidi Müller (Grüne, Schlieren):* Ich stelle fest, dass es sich hier eigentlich nicht um Gesamtarbeitsverträge im klassischen Sinn handelt. Wir haben in der Kommission darüber gesprochen, haben aber kein besseres Wort gefunden. Ein wichtiger Bestandteil eines Gesamtarbeitsvertrags, die Lohnverhandlungen, sind ja ausgeschlossen. Über das Streikrecht hat Kollege Daniel Vischer bereits gesprochen. Wir haben ausdrücklich auf die Formulierung eines Streikverbots verzichtet. In Paragraph 49 ist aber die Treuepflicht erwähnt, das muss schon gesagt werden.

Wir befürworten, dass die Personalverbände durch Paragraph 6 in die Diskussion über wichtige personalpolitische Dinge einbezogen werden. Falls keine Einigung zwischen der Regierung und den Personalverbänden zustande kommt und der Regierungsrat die Verordnung erlässt, soll der Kantonsrat diese unserer Meinung nach abschliessend bewilligen müssen. Wir finden, dass das eine ordnungspolitische Angelegenheit ist. Vorderhand werden wir aber auf einen Antrag verzichten, weil wir die Einheitlichkeit, die wir zustande gebracht haben, wahren möchten. Sollten aber noch andere Anträge kommen, werden wir uns vorbehalten, am Ende einen Rückkommensantrag zu diesem Paragraphen zu stellen.

*Daniel Vischer (Grüne, Zürich):* Ich bin der Meinung, dass es hier eigentlich tatsächlich um Gesamtarbeitsverträge geht. Wir sind aber in einer Übergangssituation. Wer garantiert uns, dass in zehn Jahren die Besoldungsstruktur noch in gleicher Weise geregelt ist wie heute? Wir machen heute ein Personalgesetz, das die Regelung von Gesamtarbeitsverträgen offenlässt. Es ist übrigens heute auch in der Privatwirtschaft so, dass es viele Gesamtarbeitsverträge gibt, die praktisch keine



Lohnfragen mehr regeln. Diese werden an die untere Betriebsebene delegiert. Das ist nicht analog wie hier. Nur weil die Lohnfrage nicht geregelt ist, ist ein Gesamtarbeitsvertrag noch lange nicht kein Gesamtarbeitsvertrag. Es ist perspektivisch noch nicht entschieden – Stichwort NPM –, wie künftig tatsächlich auf der Lohnenebene entschieden wird. Ich bin nicht so sicher, ob die heutige Besoldungsregelung mit dieser zustimmungsbedürftigen Verordnung auf allen Punkten des NPM noch kompatibel ist. Es könnte ja sehr wohl sein, dass dies eine gewisse Lockerung erfahren wird und die Personalverbände in diesem Prozess einen gewissen Aufwind bekommen.

Ich möchte auf das Votum von Regierungsrat Eric Honegger zurückkommen. An sich finde ich, dass ein wichtiger Bereich dieser gesamtarbeitsvertraglichen Zustimmung nicht zuletzt auch die Frage der Flexibilisierung ist. Flexibilisierung ist ein Allerweltsschlagwort. Heute fällt auf, dass es gerade die Arbeitgeber sind, die ein Interesse an flexiblen Arbeitsverhältnissen haben. Da sind die Arbeitnehmervverbände auf den Plan gerufen, in Bezug auf die Flexibilisierung klare Verhältnisse auszuhandeln. Im Grunde genommen meine ich, dass es eine ungeklärte Situation gibt im Verhältnis Personalgesetz – Verordnung des Regierungsrates und Verhandlungsspielraum Regierungsrat – Personalverbände. Ich glaube nicht, dass das im Rahmen dieser Gesetzesdebatte geklärt werden konnte und kann. Die Absichtserklärung in Paragraph 6 scheint mir richtig zu sein.

*Dorothee Jaun (SP, Fällanden):* Wir halten die Regelung im Gesetz für sinnvoll und klar. Man muss sich die Struktur der Personalgesetzgebung vor Augen halten. Wir haben das Personalgesetz, das ein Rahmengesetz ist. Die Grundsätze der Detailregelungen sind in einer Personalverordnung geregelt. Diese wird vom Kantonsrat genehmigt. Hernach werden die Details in sogenannten Vollzugsverordnungen geregelt. Diese Details können anstelle einer Vollzugsverordnung durch einen Gesamtarbeitsvertrag ersetzt werden. Es ist auch richtig, dass die Regierung in diesem Bereich abschliessend mit den Personalverbänden verhandeln kann und weder die eine noch die andere Seite die Drohung aussprechen kann, wenn wir uns nicht einigen, dann muss der Kantonsrat diese Sache genehmigen. Wir halten dies nicht für richtig.

Keine weiteren Bemerkungen; genehmigt.

Hier werden die Beratungen unterbrochen.

## **Verschiedenes**

### ***Rücktritt eines Ratsmitglieds***

*Ratssekretär Thomas Dähler:* Rücktritt aus dem Kantonsrat von Susanne Frutig (SP, Dielsdorf). «Sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren Regierungs- und Kantonsräte. Nach fast fünfjähriger parlamentarischer Tätigkeit gebe ich hiermit meinen Rücktritt aus dem Kantonsrat auf Montag, 30. März 1998 bekannt. Das von meinem Geschäftspartner Urs Kaltenrieder im Jahr 1990 gegründete Beratungsunternehmen, welchem ich im Jahr 1992 als Teilhaberin beigetreten bin, hat sich in den vergangenen sechs Jahren zu einem gesunden Kleinbetrieb entwickelt. Neben der Entwicklung des Unternehmenszweiges Systemische Gemeinde- und Regionalentwicklung konnten wir zehn Teilzeitstellen schaffen. Neun davon sind im ländlichen, voralpinen Lebensraum angesiedelt, welcher einem starken Strukturanpassungsdruck unterworfen ist.

Vor dem Hintergrund der positiven Entwicklung unseres Unternehmens ist es mir nicht mehr möglich, einen beachtlichen Teil meiner Zeit in die parlamentarische Arbeit zu investieren. Diese Ressourcen sollen in Zukunft zu 100 Prozent neuen Projekten zufließen, welchen den Erhalt und die Schaffung neuer Arbeitsplätze zum Ziel haben.

Für die während meiner Parlamentstätigkeit gemachten Erfahrungen bin ich sehr dankbar, kommen sie doch auch meiner weiteren beruflichen Tätigkeit zugute. Meinen Fraktionskolleginnen und -kollegen danke ich für die Unterstützung und kritische Begleitung, welche ich in den letzten fünf Jahren erfahren konnte. Meiner Nachfolgerin, Luzia Lehmann aus Oberglatt, wünsche ich Freude und Befriedigung in ihrer neuen Aufgabe. Mit freundlichen Grüßen, Susanne Frutig.»

*Ratspräsident Roland Brunner:* Unsere Ratskollegin Susanne Frutig hat im April 1993 im Kantonsrat Einsitz genommen. Während ihrer rund fünfjährigen Tätigkeit hat sie in fünf Spezialkommissionen mitgewirkt. Dabei hat sie ihre Vielseitigkeit unter Beweis gestellt, hat sie sich doch

vertieft mit Fragen des Finanzausgleichs, mit Sozial- und Bauvorlagen und mit Fragen des Gesundheitswesens auseinandergesetzt. Ich danke der Zurücktretenden herzlich für ihre dem Staat geleisteten wertvollen Dienste und wünsche ihr für ihre weitere berufliche und privat Zukunft alles Gute. (Applaus).

### *Neu eingereichte Parlamentarische Vorstösse*

- **Oberlandstrasse (Umfahrung Wetzikon), Oberuster bis Betzholz**  
Motion *Kurt Schellenberg (FDP, Wetzikon)*, *Gustav Kessler (CVP, Dürnten)* und *Annelies Schneider-Schatz (SVP, Bäretswil)*
- **Fürsorgeunterstützung anstelle von Versicherungsleistungen**  
Motion *Dorothee Fierz (FDP, Egg)*, *Doris Weber (FDP, Zürich)* und *Ernst Jud (FDP, Hedingen)*
- **Verbindlichkeit der SKOS-Richtlinien bei der Bemessung der gesetzlichen wirtschaftlichen Hilfe**  
Postulat *Dorothee Fierz (FDP, Egg)*, *Doris Weber (FDP, Zürich)* und *Ernst Jud (FDP, Hedingen)*
- **Reorganisation der Verwaltungsstrukturen**  
Postulat *Ruth Gurny Cassee (SP, Maur)* und *Willy Spieler (SP, Küsnacht)*
- **Stadt Zürich; aufsichtsrechtliche Massnahmen**  
Anfrage *Alfred Heer (SVP, Zürich)*
- **Benützung und Ausschöpfung des Angebots an Sportanlagen kantonaler Schulen nach Erlass der neuen Schulraumverordnung**  
Anfrage *Peter Aisslinger (FDP, Zürich)*
- **Leistungsausweis des Zürcher Verkehrsverbundes (ZVV)**  
Anfrage *Gabriele Petri (Grüne, Zürich)*
- **Zahnärztliche Ausbildung an der Universität Zürich**  
Anfrage *Doris Gerber-Weeber (SP, Zürich)* und *Susi Moser-Cathrein (SP, Urdorf)*
- **Direkte Zugverbindungen Limmattal–Zürich-Nord**  
Anfrage *Benedikt Gschwind (LdU, Zürich)* und *Robert Chanson (FDP, Zürich)*

11574

Schluss der Sitzung: 12.00 Uhr

Zürich, den 30. März 1998

Die Protokollführerin:  
Esther Scalvinoni-Kobe

Vom Büro des Kantonsrates in seiner Sitzung vom 23. April 1998 genehmigt.