

PARLAMENARISCHE INITIATIVE von Michael Zeugin (GLP, Winterthur), Beatrix Frey-Eigenmann (FDP, Meilen) und Jürg Sulser (SVP, Otelfingen)

betreffend Modernisierung des Personalgesetzes

Das Personalgesetz vom 27. September 1998 (LS 177.10) wird wie folgt geändert:

Neu:

- § 19 Ziff. 1 Bevor die Anstellungsbehörde eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, erfolgt eine schriftliche Mahnung.
- § 19 Ziff. 2 Abs. 2: sei ersatzlos zu streichen.
- § 26 Ziff. 4 Der Regierungsrat regelt die Festsetzung der Abfindung und bestimmt einen nach dem Alter abgestuften Rahmen als Richtlinie. Die Abfindung beträgt höchstens neun Monatslöhne.

Michael Zeugin
Beatrix Frey-Eigenmann
Jürg Sulser

Begründung:

§ 19 des Personalgesetzes (LS 177.10) sieht bei einer Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten das Ansetzen einer «angemessenen» Bewährungsfrist bis zu sechs Monaten vor. Von der Frist kann nur im Ausnahmefall abgerückt werden.

Die regierungsrätliche Vorlage 4231 vom 15. Dezember 2004 ergänzte damals § 19 mit einer Ausnahmeklausel. Dabei wurde betont, dass diese einen Ausnahmecharakter haben müsse. Bereits damals stellte der Regierungsrat fest, dass das Ansetzen einer Bewährungsfrist unter Umständen nicht sinnvoll ist oder sogar nachteilig sein kann. Nach 13 Jahren kommt er zur selben Erkenntnis (139/2017). Auch auf Bundesebene sind diverse Anstösse zu Modernisierung des Arbeitsrechts (ArG, OR) erfolgt. Auch der Kanton Zürich ist gehalten, sein Personalgesetz zu flexibilisieren. Ein übertriebener Kündigungsschutz wirkt sich für alle Betroffenen nachteilig aus.

In § 26 des Personalgesetzes wird die Abfindung von fünfzehn auf maximal neun Monatslöhne reduziert.