

8. Modernisierung des Personalgesetzes

Antrag der Kommission für Staat und Gemeinden vom 15. Mai 2020 zur parlamentarischen Initiative Michael Zeugin

KR-Nr. 298a/2017

Stefan Schmid (SVP, Niederglatt), Präsident der Kommission für Staat und Gemeinden (STGK): Nun zum Schlusspunkt und Sahnehäubchen des heutigen Montags: Die Kommission für Staat und Gemeinden beantragt Ihnen, die geänderte parlamentarische Initiative von Michael Zeugin betreffend Modernisierung des Personalgesetzes anzunehmen.

Das Personalgesetz sieht aktuell vor, dass vor einer Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten eingeräumt werden muss. Zudem muss der Vorwurf, der zur Kündigung Anlass gibt, durch eine Mitarbeiterbeurteilung (MAB) belegt werden. Die höchstmögliche Abfindung beträgt 15 Monatslöhne.

Die Kommissionsmehrheit erachtet diese Regelung, verglichen mit der Privatwirtschaft, als nicht mehr zeitgemäss. Die lange Bewährungsfrist wirkt sich für alle Betroffenen und für den Staatshaushalt nachteilig aus. Zu dem Zeitpunkt, wo eine Bewährungsfrist angesetzt wird, ist in der Regel schon so viel Geschirr zerbrochen, dass eine Rückkehr zum normalen Arbeitsverhältnis kaum mehr möglich ist. Eine abschliessende Konfliktbehandlung und Konfliktlösung wird so lediglich hinausgezögert, wodurch alle Beteiligten, die Direktbetroffenen selber, aber auch die übrigen Mitarbeitenden einer Abteilung oder eines Teams einer sehr starken Belastung ausgesetzt werden. Weiter erachtet die Kommissionsmehrheit die maximale Abfindungshöhe als grundsätzlich zu hoch.

In Abänderung von Personal- und Lehrpersonalgesetz beantragt die Kommissionsmehrheit deshalb die Streichung der Bewährungsfrist und den Verzicht auf eine Mitarbeiterbeurteilung. Neu soll stattdessen der Mitarbeiter bei Fehlverhalten schriftlich gemahnt und, soweit zweckdienlich, eine Verbesserungsfrist von längstens drei Monaten angesetzt werden. Zudem soll die Abfindung auf höchstens neun Monatslöhne reduziert werden. Von der Begrenzung der Abfindung auf maximal neun Monatslöhne erhofft man sich beträchtliche finanzielle Einsparungen für den Kanton Zürich.

Die Kommissionsminderheit hingegen will die Voraussetzungen und Konsequenzen einer Kündigung von kantonalem Personal entweder gar nicht verschlechtern oder sie fordert eine systematische Betrachtung und Revision der Anstellungs- und Kündigungsbedingungen im Rahmen der derzeitigen Überprüfung der kantonalen Anstellungsbedingungen. Letzteres wäre auch im Sinne des Regierungsrates. In Bezug auf die Verkürzung der Verbesserungsfrist wurde von der Kommissionsminderheit in Übereinstimmung mit der Regierung festgehalten, dass die Frist von drei Monaten zu kurz und weder mit dem Verhältnismässigkeitsgebot noch mit einem sinnvollen Vollzug vereinbar sei. Zur Reduktion der Abfindung

wurde seitens der Minderheit weiter vorgebracht, dass davon vor allem ältere Arbeitnehmende betroffen wären, die es ohnehin schwierig hätten, nach einer Kündigung wieder Fuss im Arbeitsmarkt zu fassen.

Soweit die Auslegeordnung. Namens der Kommission für Staat und Gemeinden bitte ich Sie, dem Antrag stattzugeben und die geänderte parlamentarische Initiative zu unterstützen und ihr zuzustimmen. Besten Dank.

Michèle Dünki-Bättig (SP, Glattfelden): Modernisierung, ja, das klingt immer gut. Ich skizziere Ihnen kurz, was mir in den Sinn kommt, wenn wir von einem modernisierten Personalgesetz für die Angestellten des Kantons Zürich und die Menschen in den verselbstständigten Betrieben, wie beispielsweise die Angestellten im Gesundheitswesen, im Universitätsspital Zürich, reden: Ich fände es gut, wenn es fünf oder mehr Wochen Ferien für alle gäbe, das, ja, das wäre modern. Eine regelmässige allgemeine Lohnentwicklung wäre modern, die Wiedereinstellung bei einer missbräuchlichen Kündigung, auch das sehr modern, oder die Reduktion der öffentlichen Arbeitszeit, leider geradezu revolutionär modern. Wie wäre es mit der grosszügigen Gewährung von bezahlten Urlaubstagen, zum Beispiel um Angehörige zu pflegen? Längst überfällig und immer noch Zukunftsmusik: der Elternurlaub und natürlich das Recht auf die Pensumsreduktion nach der Geburt eines Kindes. All das wäre modern.

Dass das kantonale Personalgesetz modernisiert werden muss, daran besteht kein Zweifel. Und das hat auch das Personalamt erkannt und arbeitet an einem entsprechenden Entwurf zu den Anstellungsbedingungen. Für die GLP und leider auch für die Mehrheit dieses Rates sieht Modernisierung aber ganz anders aus. Von wegen inspiriert und etwas Neues wagen: Wir nehmen das alte Personalgesetz und verschlechtern es in zwei Punkten für die Arbeitnehmenden. So viel zur Modernisierung. Die GLP schafft die Bewährungsfrist ab, welche Angestellten gewährt werden muss, bevor eine Kündigung ausgesprochen werden darf. Die Bewährungsfrist ist für den Schutz vor Willkür und die Rechtssicherheit von kantonalen Angestellten ein wichtiges Element. Wird dieses auf eine schriftliche Mahnung reduziert, schwächt dies die öffentlich-rechtlichen Grundsätze, an welche sich der Kanton auch im Umgang mit seinen Angestellten zu halten hat. Eine Kündigung durch den Kanton muss objektiv gerechtfertigt und verhältnismässig sein. Das Ansetzen einer Bewährungsfrist mit klaren Zielen ist ein Mittel für eine objektive Rechtfertigung. Eine blosser Mahnung hingegen würde wohl leichtfertiger ausgesprochen und nicht erfordern, dass eine gründliche Auseinandersetzung mit den Angestellten erfolgt ist.

Die Bewährungsfrist ist zudem ein Mittel zur Erfüllung der Verhältnismässigkeit. Sie bewirkt, dass Vorgesetzte die Arbeitssituation eines Angestellten genau betrachten und beurteilen müssen. Sie müssen abwägen, ob nicht mildere Mittel als eine Kündigung infrage kommen und ob das öffentliche Interesse an einer Kündigung tatsächlich grösser ist als das private Interesse des Angestellten an der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses. Um die Einhaltung der öffentlich-rechtlichen Grundsätze kommt der Kanton nicht herum. Das Festlegen von formalen Vorschriften für den Prozess hilft dabei. Wir sind sogar der Ansicht, dass bei der

Ansetzung der Bewährungsfrist genauere Regeln festgelegt werden sollten, denn häufig sind die Ziele nur sehr schwammig formuliert. Es ist zentral, dass die vereinbarten Ziele spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch und terminiert – kurz: smart – sind. Nur so ist gewährleistet, dass am Ende einer Bewährungsfrist eine objektive Beurteilung auch stattfinden kann und die Kündigung nicht willkürlich ausgesprochen wird. Zudem müssen Vorgesetzte die Bewährungsfrist frühzeitig ansetzen, damit überhaupt eine wirkliche Chance vorhanden ist, diese zu bestehen, und das Arbeitsverhältnis nicht bereits zerrüttet ist. Dafür braucht es ein gutes Führungsverhalten, welches von oben sichergestellt wird. Nur so können Problemfälle rechtzeitig erkannt und verbindlich angegangen werden. Oft fehlt es nicht an den Mitarbeitenden, die gemassregelt werden, sondern an den Vorgesetzten. Aber die GLP und ihre Verbündeten modernisieren nicht nur das geltende Personalgesetz revolutionär, indem sie gesetzliche Unsicherheit und Willkür schaffen. Nein, sie gehen auch noch einen Schritt weiter, sie wollen die maximale Abfindungshöhe reduzieren. Ich muss hier schon einmal sagen: Es ist immer wieder erstaunlich, maximale Begrenzung von Managementlöhnen, die «1:12-Initiative» et cetera, all das findet bei der GLP und ihren Verbündeten kein Gehör. Aber die Abfindung der Angestellten beim Kanton, die beschäftigt dann hingegen stark. Vielleicht wäre es einmal an der Zeit, den Fokus hier ein bisschen neu zu setzen. Denn diese Massnahme ist in erster Linie eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen von älteren Mitarbeitenden. Damit Angestellte nach der heutigen Rechtslage nach unverschuldetem Verlust ihrer Stelle eine Abfindung bekommen, die mehr als neun Monate beträgt, müssen sie schon sehr viele Jahre für den Kanton arbeiten und/oder bereits zu den älteren Arbeitnehmenden gehören. Gerade diese Arbeitnehmenden haben es schwierig, auf dem Arbeitsmarkt wieder eine Anstellung zu finden, und sie müssen deshalb zu Recht vom Kanton mit einer Abfindung in dieser Höhe entschädigt werden. Zudem wäre eine Herabsetzung auf neun Monate im Rechtsvergleich eine klare Schlechterstellung von Angestellten des Kantons Zürich. Ausser in der Stadt Winterthur haben die Städte Zürich, der Bund und andere Deutschschweizer Kantone mehr als neun Monate maximale Abfindungshöhe im Personalgesetz festgelegt.

Ich habe es schon zu Beginn gesagt: Für uns von der SP sieht ein modernes Personalgesetz anders aus. Was hier gemacht werden soll, ist keine Modernisierung, sondern eine klare «Zuleidwerkerei» und ein schwaches Zeichen an das Personal, das zu Corona-Zeiten (*Covid-19-Pandemie*) in der kantonalen Verwaltung und in den selbstständigen Betrieben, wie dem Universitätsspital, Unglaubliches geleistet hat. Die SP lehnt diese PI und die geänderte PI ab.

Erika Zahler (SVP, Boppelsen): Mit der Änderung der Paragraphen 19 und 26 soll im kantonalen Personalgesetz eine Modernisierung vorgenommen werden. Es sollen die Weichen auf kantonaler Ebene gestellt werden, um sich der heutigen Privatwirtschaft anzunähern. In Paragraph 19 wird festgelegt, dass vor einer Kündigung die Anstellungsbehörde auf mangelnde Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten hinweisen muss und erst danach eine schriftliche Mahnung erfolgt. Die dazwischen befindliche Frist soll von sechs Monaten auf längstens drei Monate

verkürzt werden. Wenn feststeht, dass die Frist ihren Zweck nicht erfüllt, kann darauf verzichtet werden.

Weshalb betrachten wir diese Verkürzung als angebracht? Wenn der Fall akut ist und die Frist bis zur Mahnung zu lange dauert, ist bereits kostbare Zeit verstrichen. Oft ist es dann zu spät, um noch etwas zu retten. Die Zeit davor ist viel wichtiger und muss von den Vorgesetzten wahrgenommen werden, um eine schwierige Situation zu vermeiden und mögliche rechtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden.

Mit dem Paragraphen 26 wird die Abfindung geregelt. Heute beträgt diese höchstens 15 Monate, unter Berücksichtigung des Alters und dessen Abstufung. Auch hier macht es Sinn, die Dauer von 15 auf 9 Monate zu senken und eine angemessene Frist neu festzulegen. In den Anhörungen wurde festgestellt, dass es sich nur um wenige Fälle handelt, die von diesen Anpassungen tatsächlich tangiert sind. Umgekehrt können wir somit auch feststellen, dass viele Vorgesetzte sich ihrer Verantwortung bewusst sind und diese wahrnehmen und die Gespräche im Vorfeld mit den Betroffenen suchen. Deshalb unterstützt die SVP-Fraktion die Änderungen im Personalgesetz. Besten Dank.

Hans-Peter Brunner (FDP, Horgen): Bei der vor drei Jahren durch die GLP, SVP und FDP eingereichten PI geht es um eine Anpassung an das in den letzten 20 Jahren deutlich dynamischer gewordene wirtschaftliche Umfeld und um eine Modernisierung des Personalwesens, mithin auch um eine Annäherung an eine in der Privatwirtschaft seit langem gelebte Praxis. Allerdings handelt es sich hier nicht um eine Frage, welche einen massgeblichen Teil der kantonalen Angestellten direkt trifft, sondern es geht um wenige Einzelfälle, welche aber die Verwaltung, ihr direktes Arbeitsumfeld und die betroffene Person selber emotional und zeitlich unverhältnismässig belasten. Die Erfahrung zeigt, dass in den meisten personellen Streitfällen zu lange zugewartet wird, verbunden mit der Hoffnung, der Fall könne auskuriert oder gar ausgesessen werden. Leider endet das oft in einem Schrecken ohne Ende.

Wir drei bürgerlichen Parteien meinen hingegen, dass ein Ende mit Schrecken in aller Regel für alle Beteiligten leichter zu bewältigen ist und weniger Kollateralschäden hinterlässt als ein Schrecken ohne Ende. Entsprechend schlagen wir modernere Eckwerte für eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistungen oder unbefriedigenden Verhaltens vor. Was der Regierungsrat in seiner Antwort nicht erwähnt, ist der Umstand, dass zum Zeitpunkt einer ausgesprochenen Kündigung im heutigen Umfeld gelebter partizipativer Führung eine längere Zeit mit Gesprächen, Mahnungen und angebotenen Hilfestellungen vorausgegangen ist. Und wir sprechen hier ja nicht von den unerfreulichen Fällen einer fristlosen Kündigung. Wir erachten es als falsch, die vom Regierungsrat vorgeschlagene Formulierung «nach einer unbestimmten angemessenen Frist zur Verbesserung» zu übernehmen, längstens drei Monate müssen genügen. Geschätzter Herr Regierungsrat Stocker (*Ernst Stocker*), dies verletzt weder das Verhältnismässigkeitsprinzip noch verhindert es einen sinnvollen Vollzug.

Mit der vom Regierungsrat ebenfalls bemängelten maximalen Abfindungssumme von höchstens neun Monatslöhnen anstelle der heutigen 15 wollen wir ein weiteres unmissverständliches Zeichen für eine notwendige Mässigung beim allzu einfachen Auskaufen bei Problemen auf Kosten der Steuerzahler setzen. Neun Monatslöhne müssen auch in Fällen einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen genügen. Alles andere wird von der Bürgerschaft nicht verstanden und gilt als verpöntes Verteilen von silbernen oder sogar goldenen Fallschirmen.

Liebe Michèle Dünki, ein modernes Personalgesetz, wie es dir vorschwebt, führt unter anderem dazu: Man vergleiche mit Schweden mit seiner 27-prozentigen Jugendarbeitslosigkeit. Ich weiss nicht, ob das ein Vorbild für die Schweiz und unsere kantonale Verwaltung sein kann.

Die FDP bittet Sie, diesem Beschluss in vorliegender Form zuzustimmen.

Sonja Gehrig (GLP, Urdorf): Es geht hier bei der von Michael Zeugin angestossenen Initiative um die Kündigungs- und Bewährungsfrist sowie Abfindungen bei kantonalen Anstellungen beziehungsweise Entlassungen, und dies ist definitiv ein sehr sensibles Thema. Im Vordergrund steht, Angestellte vor missbräuchlicher Kündigung zu schützen. Es geht aber auch um eine sinnvolle Praxis und um einen sorgsamem Umgang mit unseren Staatsfinanzen. Zusätzlich zum Obligationenrecht, das bereits einen Schutz von Angestellten vor missbräuchlichen Kündigungen vorsieht, gibt es beim Kanton das Personalgesetz. Das Gesetz sieht bei einer Kündigung heute eine angemessene Bewährungsfrist bis zu sechs Monaten vor, von der Frist kann nur im Ausnahmefall abgerückt werden. Die Schwierigkeit besteht darin, dass es sich bei Kündigungen seitens Arbeitgeber stets um Einzelfälle handelt, und Einzelfälle müssen situativ angeschaut werden.

Im Vordergrund stehen zwei Dinge: Es braucht, wie gesagt, einen Arbeitnehmerschutz vor einer missbräuchlichen Kündigung. Liegt eine Unzufriedenheit mit dem Verhalten oder der Leistung eines Arbeitnehmers vor, so muss dieser eine reelle Chance erhalten, sich zu verbessern. Zweitens braucht es aber unter Umständen auch einen Schutz von weiteren Mitarbeitenden für den Fall, dass sich eine Vorgesetzte oder ein Arbeitskollege danebenbenimmt, sei es durch illoyales Verhalten, Mobbing, Sexismus-Vorwürfe oder anderes Fehlverhalten, das eine gute und konstruktive Zusammenarbeit gefährdet. In solchen Fällen braucht es eine möglichst rasche Entscheidung und eine Lösung, die unter Umständen auch eine Freistellung beziehungsweise Kündigung bedeuten kann. Und dass Mitarbeitende unter solchen Situationen leiden, weiss ich aus eigenem Beispiel: Ich kenne einige, die solche Sachen schon erfahren mussten. Sie sehen, in einem Fall ist zusätzliche Zeit für eine zweite Chance erwünscht, im anderen konkretes Handeln.

Ein scheinbares Dilemma also? Nicht unbedingt, wie die ausführliche Diskussion in der Kommission gezeigt hat. Der neue Vorschlag trägt nämlich beidem Rechnung. Dazu muss man verstehen, dass es nie einfach so aus heiterem Himmel eine Kündigung gibt. Das Verfahren muss aber fair sein, und da ist es wichtig zu wissen: Es gibt auch eine Praxis vor dem Aussprechen einer Kündigung, welche es

zu berücksichtigen gibt. Bei auffälligem Verhalten oder eine Mangelleistung gibt es in der Regel – mehrere sogar – mündliche und dann auch schriftliche Mahnungen. Bei solchen vorangehenden Eskalationsstufen gibt es bereits Fristen und Chancen und Verbesserungsmöglichkeiten, eventuell sogar begleitet von einer Mediation oder einem Coaching. Ohne Mahnfristen könnte eine Kündigung sonst sowieso als missbräuchlich gelten. Diese Mahnfrist soll nun neu im Gesetz festgehalten und verankert werden. Bringt all dies jedoch keine Verbesserung des Arbeitsverhältnisses, ist eine Kündigung oder das Nahelegen einer Kündigung oft das letzte Mittel oder das Mittel der Wahl. Beim Ansetzen einer Bewährungsfrist ist in der Regel schon so viel Geschirr zerschlagen, dass man einen Konflikt nicht mehr einfach lösen kann und die Rückkehr zu einem normalen Arbeitsverhältnis ohnehin nicht mehr möglich ist. Eine Bewährungsfrist zögert die Lösung des Konflikts dann lediglich hinaus. Dies kann auch die anderen Mitarbeitenden wirklich belasten. Eine früher angesetzte Mahnfrist ist da die bessere Lösung. Haben also mündliche und schriftliche Verwarnungen über die vorangehenden Monate oder gar Jahre keine Besserung gebracht, ist eine zusätzliche Kündigungsfrist von sechs Monaten oft lang oder zu lang. Dazu kommt eine Abfindungssumme von 15 Monatslöhnen. Dies kann bedeuten, dass das Fehlverhalten einer Person noch mit 15 zusätzlichen Monatslöhnen ohne Arbeitsleistung entschädigt wird. Eine kürzere Kündigungsfrist oder tiefere Abfindungssummen wären zwar theoretisch möglich, der Spielraum wird in der Praxis aus juristischen Gründen jedoch nicht genutzt, da sonst mit juristischen Klagen gerechnet werden müsste. Deshalb werden in aller Regel immer die maximalen Fristen verfügt. Um den Staat bei solchen ausserordentlichen Situationen zu entlasten und um für die Mitarbeitenden möglichst rasch wieder einen geregelten Arbeitsalltag herbeizuführen, braucht es eine zeitgemässe Modernisierung des Personalgesetzes. Es stimmt also nicht, dass der Kanton massenhaft ältere Personen entlässt, wie dies von Michèle Düнки unterstellt wird. Und ausserdem haben wir eine sehr gute Vorsorgeleistung und auch ein Absicherungsprogramm für solche älteren Leute.

Die Grünliberalen unterstützen die geänderte parlamentarische Initiative mit dem Kommissionsmehrheitsantrag. Darin ist neu festgehalten, dass eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens eine schriftliche Mahnung vorangehen muss. Diese ist verbunden mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten. Wenn feststeht, dass die Frist ihren Zweck nicht erfüllen kann, kann darauf verzichtet werden; dies beispielsweise, wenn eine Person nicht willens ist, ihr Verhalten zu ändern oder sich zu verbessern, oder sie dies nicht möchte. Die neue Regelung ist eine klare Handlungsrichtlinie und somit eine Verbesserung und Konkretisierung zugleich. Ein faires Verfahren ist weiterhin gewährleistet. Die Abfindungssumme soll, abgestuft nach Alter, höchstens neun Monatslöhne betragen anstatt wie heute 15, was auch eine finanzielle Entlastung für den Kanton ist in den wenigen Fällen, die es betrifft.

Bitte unterstützen Sie also mit den Grünliberalen und den anderen Fraktionen diese Vorlage. Besten Dank.

Silvia Rigoni (Grüne, Zürich): Unter dem staatlichen Personalrecht zu arbeiten, das hat viele Vorteile, aber auch einige Nachteile. Ein Nachteil zum Beispiel ist das Lohnniveau. Gegenüber vergleichbaren Firmen auf dem Platz Zürich hinkt es seit Jahren hintendrein. Ebenfalls eher schlecht schneidet das Personalrecht bei den Fragen von Wochenarbeitszeit oder Ferien ab. Vorteile gibt es natürlich auch, zum Beispiel das Verbot von Willkür bei personalrechtlichen Geschäften oder eine grosse Arbeitsplatzsicherheit. Das macht das Gesamtpaket alles in allem einigermaßen attraktiv. Die Ratslinke fordert ja immer wieder, das Lohnniveau an die Privatwirtschaft anzupassen. Und seitens der Bürgerlichen wird dann gerne auf die guten Arbeitsbedingungen hingewiesen. Das Gesamtpaket stimme auch bei bestehendem Lohn, hört man dann.

Unter dem schönfärberischen Titel «Modernisierung des Personalrechts» brechen Sie nun dieses Gesamtpaket auf und verschlechtern die Arbeitsbedingungen. Sie wollen den Kündigungsschutz aufweichen und bei den Abfindungen knausern. Dem Personal steht verfassungsmässig ein faires und verhältnismässiges Vorgehen zu, auch bei einer unbefriedigenden Beurteilung. Man soll eine zweite Chance erhalten und man hat maximal sechs Monate Zeit, sein Verhalten oder seine Leistung zu verbessern. Bei einem Verzicht auf eine differenzierte Beurteilung und bei einer Beschränkung auf drei Monate werden die Korrektur und die Bewährung oft gar nicht mehr möglich sein. Dadurch werden die verfassungsmässigen Rechte des Personals klar verletzt. Wer lange beim Staat gearbeitet hat, vielleicht noch in einem der vielen Monopolberufe, der wird auch nach einer nicht selbstverschuldeten Kündigung Mühe haben, wieder eine adäquate Stelle zu finden. Genau wegen den vielen Monopoltätigkeiten und wegen der Verantwortung, welche der Staat als guter Arbeitgeber gegenüber langjährigen und dann häufig eben auch älteren Mitarbeitenden übernimmt, gerade deshalb sind diese Abfindungen in der maximalen Ausprägung von 15 Monaten so hoch. Bestimmt ist es sinnvoll, die aktuelle Regelung zu überprüfen. Man ist ja bereits daran und überarbeitet das Personalgesetz. Für uns Grüne ist es nicht undenkbar, dass es vielleicht ein faireres Abfindungssystem geben könnte, und wir sind gespannt auf die Vorschläge. Hier aber einen Schnellschuss zu unterstützen, der einzig und allein auf die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen abzielt, das lehnen wir klar ab. Wir brauchen einen starken Service public, und wer das bis jetzt noch nicht begriffen hat, wird wohl spätestens in den nächsten Wochen und Monaten merken, dass das auch im Kanton Zürich nicht ohne geht. Und dazu braucht es attraktive Arbeitsbedingungen und ein hochmotiviertes Personal. Wir können es uns nicht leisten, dies mit einer solchen Verschlechterung aufs Spiel zu setzen.

Bitte lehnen Sie diese PI und auch die geänderte PI ab und unterstützen Sie mit uns Grünen den Minderheitsantrag.

Jean-Philippe Pinto (CVP, Volketswil): Die Diskussion um ein modernes Personalrecht für öffentliche Angestellte ist so alt wie der Staat selbst. In den letzten Jahren wurde versucht, eine Angleichung an das privatrechtliche Obligationenrecht herzustellen. Auf den 1. Juli 1999 wurde im Kanton Zürich das noch heute

gültige neue Personalgesetz in Kraft gesetzt. Selbstverständlich hat es in der Zwischenzeit einige Revisionen gegeben. Das kantonale Personalgesetz gilt noch heute für die Gemeinden sinngemäss, soweit diese keine eigenen Vorschriften erlassen haben.

Nun sind über 20 Jahre vergangen. Der Arbeitsmarkt hat sich verändert, die Kündigungsbestimmungen des heutigen Personalgesetzes sind zum Teil sehr restriktiv und einschränkend. Dies gilt sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer. Die heute vorgesehene Bewährungsfrist ergibt in der Praxis kaum positive Resultate. Schlussendlich werden die betroffenen Anstellungsverträge trotzdem aufgelöst. Die Belastung für beide Seiten ist aber hoch. Trotzdem ist man gesetzlich verpflichtet, dieses beschwerliche Prozedere durchzuziehen. Als Gemeindepräsident von Volketswil werde ich immer wieder von den Personalverantwortlichen auf die Schwerfälligkeit und häufig die Sinnlosigkeit des Verfahrens hingewiesen und dass Remedur dringend notwendig ist. Im Kanton, aber auch in den Gemeinden ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses Ultima Ratio. Vorher hat man alles versucht, eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen. Als Arbeitgeber sind der Kanton und die Gemeinden absolut fair. In der Praxis wird in der kantonalen Verwaltung trotz der Möglichkeit einer kürzeren Bewährungsfrist fast immer die maximale Bewährungsfrist angesetzt. Nur selten wird überhaupt auf die Bewährungsfrist verzichtet. Warum die einzelnen Vorgesetzten beziehungsweise HR-Fachpersonen (*Human Resources*) individuell konkret auf den Spielraum verzichten, wurde aber nie erhoben. Offenbar bildet das stark formalisierte Kündigungsverfahren generell ein hohes Prozessrisiko. Darum wird in der Praxis der kantonalen Verwaltung offenbar alles vermieden, was einen weiteren Streitpunkt im Verfahren darstellen und das Prozessrisiko erhöhen könnte. Es ist also faktisch für die Vorgesetzten beziehungsweise HR-Fachpersonen also schlicht sicherer, sechs Monate Bewährungsfrist einzuräumen. Wird die maximale Bewährungsfrist also angesetzt, ist das bereits ein Punkt weniger, der in einem Rekursverfahren angefochten werden könnte. Mit einer kürzeren Bewährungsfrist kann sich die Gefahr, dass die Kündigung im Rekursverfahren als missbräuchlich eingestuft wird, erheblich erhöhen. Die geänderte PI bringt hier mit einer Frist von längstens drei Monaten eine klare und zeitgemässe Regelung. Die Mitarbeitenden werden in jedem Fall fair behandelt. Sie haben aufgrund des Verhältnismässigkeitsprinzips Anspruch auf eine zweite Chance.

Nun zum zweiten Punkt: Auch eine Abfindung von maximal 15 Monatslöhnen ist nicht mehr zeitgemäss. Eine Reduktion auf neun Monatslöhne macht Sinn. In der Praxis betrifft dies ohnehin nur sehr wenige Einzelfälle. Auch die Regierung erachtet die Stossrichtung der PI als richtig. Die Bedenken der Regierungsrat wurden grösstenteils aufgenommen. Die CVP unterstützt die geänderte PI.

Walter Meier (EVP, Uster): Eine Kündigung ist immer eine schwierige Sache. Sie ist emotional belastend für die Person, welche die Kündigung erhält, und für die Person oder Personen, welche die Kündigung aussprechen müssen. Und vermutlich könnte man das Personalgesetz in diesem Punkt verbessern. Die EVP ist jedoch der Meinung, dass die Initianten und dann auch die STGK an dieser Stelle

das Fuder überladen haben. Wir lehnen die geänderte PI ab. Trotzdem: Der Regierungsrat will noch in dieser Legislatur die Personalstrategie überarbeiten und das Personalgesetz anpassen. In diesem Zusammenhang sind wir zu konstruktiven Gesprächen und Kompromissen bereit.

Anne-Claude Hensch Frei (AL, Zürich): Die hier vorgeschlagene Änderung des Personalgesetzes lehnt die Alternative Liste ab. Bei der Abschaffung des Beamtenstatus wurde vom Regierungsrat zugesichert, dass es nicht darum gehe, Anreize für schlanke Kündigungen zu schaffen. Es wurden deshalb damals einige Sicherungen ins Personalgesetz eingebaut. Diese sollen nun in typischer neoliberaler Manier mit den Änderungen dieser PI entsorgt werden. Interessanterweise geht dieser Änderungsvorschlag sogar dem Regierungsrat zu weit, wenn auch natürlich nicht in allen Punkten. Die Alternative Liste stört sich an der Abschaffung der Bewährungsfrist in Paragraf 19 Absatz 1. An ihre Stelle tritt eine schriftliche Mahnung, welche längstens drei Monate – anstatt sechs, wie bei der Bewährungsfrist – dauern soll. Begründet wird dies damit, dass zum Zeitpunkt des Ansetzens der Bewährungsfrist der Konflikt bereits nicht mehr einfach zu lösen und daher eine Kündigung fürs ganze Team viel besser sei. Dies ist in unseren Augen etwas gar simpel argumentiert, auch wenn es manchmal schwierige Fälle gibt. Das Zürcher Verwaltungsgericht hielt übrigens 2010 fest, dass das Ansetzen einer Bewährungsfrist sowohl Ausdruck des Willkürverbotes wie auch des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes sei. Das soll also nun gekippt werden.

Mit der Streichung von Paragraf 19 Absatz 2 wird ein Frontalangriff auf die Verfahrensgarantien getätigt. Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen nicht mehr durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt werden. Das heisst konkret, dass die Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, auch nur vorgeschoben werden könnten. Sie müssen nämlich nicht mehr zwingend belegt oder untersucht werden. Dies könnte also ein Blankoscheck für eine Kündigung ohne sachlichen Grund sein und so missbraucht werden. Da nützen auch die besänftigenden Worte des Regierungsrates nichts, dass Mitarbeitende auf jeden Fall fair zu behandeln seien, wie er es in seiner Stellungnahme zum STGK-Bericht schreibt. Wichtige Leitplanken werden hier einfach abgebaut, auch wenn sie anderenorts durchaus noch vorhanden sind.

Kritisch sehen wir ebenfalls die Herabsetzung der maximalen Abfindung von 15 auf 9 Monatslöhne in Paragraf 26. Davon erhofft man sich beträchtliche finanzielle Einsparungen für den Kanton Zürich. Seriöse Schätzungen dieses Sparpotenzials fehlen allerdings. Es dürfte eher bescheiden sein und vor allem auf Kostenverlagerungen vom Kanton zur Arbeitslosenversicherung oder zu Sozialhilfe beruhen. Aber Hauptsache, wir konnten sagen, dass wir dem seligmachenden Sparmantra gedient haben. Dabei ist die Abfindung für den Fall vorgesehen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Staates und ohne Verschulden der oder des Angestellten aufgelöst wird. Aufgrund mangelnder oder unbefriedigender Leistung besteht kein Anspruch auf eine Abfindung. Es steht leider zu befürchten, dass dieser Leistungsabbau vor allem ältere und langjährige Angestellte treffen wird.

Sie sehen, dass diese Modernisierung vor allem eine Streichung ist. Modernisiert wird hier gar nichts. Und die vielbesungene und erwünschte Steigerung der Attraktivität des Kantons Zürich als Arbeitgeber wird ebenfalls nicht wirklich verwirklicht.

Aus all diesen Gründen wird die AL dem Minderheitsantrag der Kommission folgen und diese PI ablehnen. Besten Dank.

Eintreten

ist beschlossen, nachdem kein anderer Antrag gestellt worden ist.

Detailberatung

Titel und Ingress

I.

Minderheitsantrag von Michelle Dünki, Urs Dietschi, Sybille Marti, Walter Meier, Silvia Rigoni und Nicola Yuste:

I. Die parlamentarische Initiative KR-Nr. 298/2017 von Michael Zeugin wird abgelehnt.

Abstimmung

Der Kommissionsantrag wird dem Minderheitsantrag von Michelle Dünki gegenübergestellt. Der Kantonsrat beschliesst mit 103 : 58 Stimmen (bei 0 Enthaltungen), dem Antrag der Kommission zuzustimmen.

Personalgesetz

Titel und Ingress

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

§§ 19 und 26

II. Das Lehrpersonalgesetz vom 10. Mai 1999

§ 8

Keine Bemerkungen; genehmigt.

Ratspräsident Roman Schmid: Damit ist die Vorlage materiell durchberaten. Das Geschäft geht an die Redaktionskommission. Die Redaktionslesung findet in etwa vier Wochen statt. Dann befinden wir auch über Ziffern III und IV der Vorlage.

Das Geschäft ist für heute erledigt.