

MOTION von Mario Senn (FDP, Adliswil), Stefan Schmid (SVP, Niederglatt), Michael Zeugin (GLP, Winterthur) und Farid Zeroual (Die Mitte, Adliswil)

betreffend Kündigungsfristen für das höhere Kader des Staatsappersonals

Der Regierungsrat wird beauftragt, dem Kantonsrat eine Vorlage zu unterbreiten, mit welcher die Kündigungsfrist für Angehörige des höheren Kadern der Kernverwaltung im 4. bis 9. Dienstjahr auf drei Monate festgesetzt wird.

Begründung:

Das Personalgesetz legt in § 17 Abs. 2 die Kündigungsfrist für «das höhere Kader» ab dem dritten Dienstjahr auf sechs Monate fest. Dazu gehören gemäss § 6 Personalverordnung kantonale Angestellte ab Lohnklasse 21 und höher.

Wohl mit bester Absicht eingeführt, stellt die lange Kündigungsfrist heute ein Nachteil dar. Die berufliche Mobilität hat erheblich zugenommen. Kaum jemand bewirbt sich deshalb bei der kantonalen Verwaltung um eine höhere Kaderstelle mit der Absicht, den Rest seines Berufslebens bei der Verwaltung zu verbringen. Damit kantonale Kaderstellen attraktiv bleiben, muss es Kaderangehörigen möglich sein, sich ohne zusätzliche Hindernisse erfolgreich um eine Stelle ausserhalb der kantonalen Verwaltung bewerben zu können. Die Aussicht, seine weiteren Arbeitsmarktchancen bereits nach drei Jahren mit einer unüblich langen sechsmonatigen Kündigungsfrist zu verschlechtern, wirkt da wenig attraktiv.

Die Kündigungsfrist soll deshalb auch bei Angehörigen des höheren Kadern der Kernverwaltung (Staatskanzlei, Generalsekretariate, Ämter usw.) bis zum neunten Dienstjahr drei Monate betragen und damit der Kündigungsfrist von vergleichbaren Stellen ausserhalb der Verwaltung entsprechen.

Mit Blick auf die demografischen Herausforderungen und anstehenden Pensionierungen von zahlreichen Schlüsselpersonen in der kantonalen Verwaltung wird es zentral sein, dass sich die Verwaltung verstärkt als attraktiver Arbeitgeber für moderne, gutausgebildete Fachkräfte positionieren kann. Da mit Blick auf die finanziellen Aussichten die Attraktivität nicht mit Lohnmassnahmen erhöht werden kann, sind einfache und kostengünstige Massnahmen wie die hier vorgeschlagene umzusetzen.

Für den Kanton als Arbeitgeber bzw. die Vorgesetzten kann ein rasches Ausscheiden nach Kündigungseinreichung eine Herausforderung sein. Dieser ist jedoch jederzeit mit einer funktionierenden Stellvertretungsregelung entgegenzuwirken. Gleichzeitig sollten kürzere Kündigungsfristen Anreiz sein, Ferien, Mehr- und Überzeiten zeitnah zu beziehen.

Mario Senn
Stefan Schmid
Michael Zeugin
Farid Zeroual