

6. Kündigungsfristen für das höhere Kader des Staatspersonals

Motion Mario Senn (FDP, Adliswil), Stefan Schmid (SVP, Niederglatt), Michael Zeugin (GLP, Winterthur), Farid Zeroual (Die Mitte, Adliswil) vom 30. Januar 2023

KR-Nr. 29/2023, RRB-Nr. 431/5. April 2023 (Stellungnahme)

Ratspräsidentin Sylvie Matter: Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat, die Motion nicht zu überweisen. Er hat dem Rat seine schriftliche Ablehnung am 5. April 2023 bekanntgegeben. Der Rat hat zu entscheiden.

Mario Senn (FDP, Adliswil): Mit dieser Motion wollen wir, dass die Kündigungsfrist für Angehörige des höheren Kadern der kantonalen Verwaltung von sechs auf drei Monate halbiert wird, wenn sie weniger als zehn Dienstjahre haben.

Im Sinne einer Interessenbindung: Bis im Oktober 2022 war ich als stellvertretender Amtschef des Amtes für Wirtschaft und Arbeit tätig. In dieser Funktion kam das Thema der langen Kündigungsfristen mehrmals auf. Häufig wurde moniert, dass man damit ja viel weniger Chancen habe, die Stelle in der kantonalen Verwaltung wieder zu verlassen, und wenn man gekündigt habe, sei doch niemandem geholfen, wenn man noch ein halbes Jahr lang nur halbwegs motiviert weiterarbeiten müsse, weil man schon gekündigt habe und sich auf die neue Stelle freue. Das war die Motivation für diesen Vorstoss.

Bei der langen Kündigungsfrist handelt es sich grundsätzlich um einen alten Zopf. Es ist uns schon klar, dass das ursprünglich mal gut gemeint war und insbesondere als Schutz für das Personal gedacht war. Nur, die Zeiten haben sich geändert. Es ist heute mit Blick auf den demografischen Wandel und den damit verbundenen Arbeitskräftemangel nicht mehr so, dass man als Arbeitgeber den Arbeitnehmer aussucht, sondern es ist umgekehrt. Dann ist eine lange Kündigungsfrist ein Hinderungsgrund. Auch hat die berufliche Mobilität 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. Das ist auch gut so. Letztlich profitieren alle davon, wenn es eine Durchlässigkeit zwischen der Staatsverwaltung und der freien Wirtschaft gibt. Wir möchten auch Persönlichkeiten bei der kantonalen Verwaltung, die das Ziel haben, irgendwann auch wieder ausserhalb der Verwaltung tätig zu sein. Damit dies möglich ist, 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. Mit der Motion machen wir einen kleinen Schritt, damit es attraktiver wird für die Kantonsverwaltung zu arbeiten, das ganz ohne nennenswerte finanzielle Folgen.

Natürlich ist auch die Sicht des Kantons als Arbeitgeber zu beachten. Natürlich hat man als Arbeitgeber keine Freude, wenn Mitarbeitende, insbesondere Kadermitarbeitende, rasch gehen, aber sie gehen sowieso. Ist es wirklich vorteilhaft für einen Arbeitgeber, wenn der Kaderangehörige, der bereits gekündigt hat und mit dem Kopf schon bei der nächsten Stelle ist, noch sechs Monate mittelmässig motiviert weiterarbeiten muss? Wohl kaum.

Eine kürzere Kündigungsfrist hat natürlich auch Vorteile für den Arbeitgeber, denn eine kürzere Kündigungsfrist erleichtert es auch, wenn man als Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis auflösen will. Man kann den alten Zopf der besonders langen Kündigungsfristen also ohne weiteres abschneiden und der Motion zustimmen.

Der Regierungsrat will die Motion nicht entgegennehmen, auch wenn er findet, dass sich das Ziel der Motion mit seinen Zielen deckt. Die Ablehnungsgründe überzeugen nicht. Zum Punkt, dass man den Gesamtkontext anschauen und den Kaderbegriff definieren muss, kann ich nur sagen: Ja, selbstverständlich, machen Sie das, Herr Regierungsrat. Schauen Sie sich doch die Kündigungsfristen aller Angestellten an. Die Motion schliesst das auch gar nicht aus. In seiner Stellungnahme schreibt der Regierungsrat weiter, dass nicht so klar sei, was unter Kernverwaltung zu verstehen sei. Der Begriff wurde deshalb gewählt, weil wir die höheren Angestellten der Staatskanzlei, der Generalsekretariate und der Ämter im Fokus hatten, nicht aber die übrigen Kaderangestellten ab Lohnklasse 21, die dem Personalrecht unterstellt sind, wie beispielsweise die Ärzte im Universitätsspital oder Mittelschullehrer.

Ich fasse zusammen: Die lange Kündigungsfrist für Kader bereits nach drei Dienstjahren ist ein alter Zopf. Er nützt weder dem Mitarbeiter noch dem Kanton als Arbeitgeber, sondern schreckt gute Leute eher ab. Ich lade Sie ein, der Motion zuzustimmen.

Michèle Dünki-Bättig (SP, Glattfelden): Die Motionäre greifen hier vor: Sie nehmen ein Thema auf, das im Projekt «Anstellungsbedingungen» bearbeitet worden ist. Wie der Regierungsrat ausführt, hat die Projektgruppe einen Vorschlag erarbeitet und diesen mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretungen diskutiert. Eine Vernehmlassung zum Normkonzept wurde in den vergangenen Monaten ausgeführt. Als Präsidentin der Gewerkschaft VPOD (*Verband des Personals öffentlicher Dienste*) muss ich sagen, dass ich es ziemlich ungeschickt finde, dass hier nun vorgegriffen und Tatsachen geschaffen werden sollen, ohne dass die Motionärinnen und Motionäre sich vertieft mit dem Gesamtpaket der Anstellungsbedingungen respektive mit dem Projekt «Anstellungsbedingungen des Kantons Zürich» auseinandergesetzt haben.

Wir haben in den vergangenen Monaten im Rahmen dieses Projekts viele Themen diskutiert, vom Elternurlaub über den Koordinationsabzug und natürlich auch über die Kündigungsfristen. Die gewünschten Veränderungen erzielen wir aber am besten, fairsten und am ausgewogensten, wenn wir beide Seiten und alle Interessengruppen berücksichtigen und zusammen an einem modernen Personalgesetz für den Kanton Zürich arbeiten. Und damit wir uns richtig verstehen: Ich gehe

davon aus, dass ich als Gewerkschaftspräsidentin in vielen Punkten eine andere Meinung habe als die Mitte und die rechte Ratsseite, was denn nun ein modernes Personalgesetz beinhalten soll. Zum Beispiel schreiben die Motionäre in ihrer Begründung, ich zitiere: «Da mit Blick auf die finanziellen Aussichten die Attraktivität nicht mit Lohnmassnahmen erhöht werden kann, sind einfache und kostengünstige Massnahmen, wie die hier vorgeschlagenen, umzusetzen.» Die Motionäre gehen also davon aus, dass eine schnellere Kündigungsfrist immer nur den Angestellten nützt. Was ist denn mit denen, denen gekündigt wird und die vielleicht nicht mehr so einfach eine neue Stelle finden, weil sie beispielsweise über 55 Jahre alt sind? Ganz grundsätzlich gibt es keinen Weg um generelle Lohnerhöhungen und den Teuerungsausgleich herum. Entschuldigung, da werden wir uns nie einig.

Aber zurück zum Vorstoss: Genau diese unterschiedlichen Interessen sind im Projekt «Anstellungsbedingungen» eingebracht und diskutiert worden. In diesem Sinne: hold your horses. Wir lehnen diesen Vorstoss sowohl als Motion als auch als Postulat ab.

Jasmin Pokerschnig (Grüne, Zürich): Wir haben gehört, was die Motion will; ich kürze deshalb ab. Aktuell beträgt die Kündigungsfrist ab dem zehnten Dienstjahr für alle Kantonsangestellten sechs Monate und ab der Lohnklasse 21 gilt ab dem dritten Dienstjahr eine Kündigungsfrist von sechs Monaten. Die sechsmonatige Kündigungsfrist kann tatsächlich als goldene Fessel verstanden werden. Einerseits wird ein Stellenwechsel durch die sechsmonatige Kündigungsfrist erschwert, und andererseits bietet diese Kündigungsfrist einen erhöhten Arbeitnehmerschutz. Stellt sich darum die Frage, was wie gewichtet werden soll. Aktuell spielt der Arbeitsmarkt den Fachkräften in die Hände. Doch das kann sich jederzeit wieder ändern. Insofern gewichtet die Mehrheit der grünen Fraktion den Aspekt des Schutzes höher als den erschwerten Stellenwechsel. Auch zu berücksichtigen gilt, dass der Bevölkerung eine gut funktionierende Verwaltung zur Verfügung stehen soll. Insofern ist es wichtig, dass gerade das oberste Kader, das nicht zufällig eine solche Stelle antritt, das Schiff nicht zu abrupt verlassen kann, denn ihnen kommt gegenüber dem Rest der Verwaltung und dem Arbeitsauftrag eine ganz besondere Verantwortung zu. Die Kontinuität der Verwaltung soll beziehungsweise muss gewährleistet sein. Aktuell wird gemäss Regierungsrat eine Gesamtschau bezüglich den Anstellungsbedingungen vorgenommen. Die soll modernisiert und weiterentwickelt werden, was das auch immer heisst, das wissen wir jetzt noch nicht. Dazu haben wir Grünen nichts einzuwenden, sofern die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter ausreichend einbezogen werden. Die Motion lehnen die Grünen ab.

Stefan Schmid (SVP, Niederglatt): Sie haben es gehört, das Personalgesetz legt die Kündigungsfrist für das höhere Kader ab dem dritten Dienstjahr auf sechs Monate einheitlich fest. Die lange Kündigungsdauer kann situativ aber ein Nachteil sein. Ich habe es selbst erlebt, und zwar bei der Suche nach einer neuen Gemeindeschreiberin oder auch bei der Suche nach einer neuen Heimleitung. Eine

sechsmonatige Kündigungsfrist kann per se ein Nachteil sein und sie wird auch nicht von allen Bewerberinnen und Bewerbern als Vorteil verstanden. Für Personen beispielsweise Mitte 50 scheint die Regelung insbesondere dann willkommen, wenn die feste Absicht besteht, die ausgeschriebene Stelle bis zur Pensionierung auszukleiden. Kader mit Potenzial, Kader im mittleren Erwerbsalter, sehen hingegen tendenziell sechs Monate Kündigungsfrist als einengend.

Der Regierungsrat ist gemäss Stellungnahme offenbar bereit, sich dem Thema ganzheitlich anzunehmen. Er sieht also offenbar selber einen gewissen Handlungsbedarf. Diesen Handlungsbedarf sieht auch die SVP. Wir sehen zudem die Vorstossform, die vorgeschlagene Motion, als den richtigen Weg an, denn der Vorstoss fordert eine konkrete Änderung auf Gesetzesstufe. Das Zürcher Personalgesetz bietet heute bereits die Möglichkeit, in Einzelfällen individuelle Vereinbarungen zu treffen, Kündigungsfristen zu kürzen oder auch zu verlängern. Die Standardfrist bei Kadern auf sechs Monate festzulegen und dann im Einzelfall zu kürzen, erachten wir als problematisch. Wir finden es richtig, die Fristen einheitlich auf drei Monate festzulegen und im Bedarfsfall die Frist zu verlängern. Dies führt in der Praxis zu weniger Missinterpretation, als dies eine Verkürzung der Kündigungsfrist tun würde.

Zusammengefasst, um den Auftrag an die Regierung zu spezifizieren: Die SVP unterstützt die Motion. Die SVP unterstützt eine Standard-Kündigungsfrist von drei Monaten. Sie unterstützt aber ganz gezielt auch in begründeten Fällen, in gegenseitiger Absprache, einvernehmlich mit den Kaderangestellten, die Frist situativ verlängern zu können. Besten Dank für die Kenntnisnahme.

Manuel Sahli (AL, Winterthur): Erstmal ist festzuhalten, dass der Regierungsrat offenbar bereits an diesem Thema dran ist und der Kanton Zürich nicht nur bloss die Kündigungsfrist, sondern die ganzen Arbeitsbedingungen als Gesamtpaket ansehen will und nicht nur einfach mit einer Motion, wie dieser, abwatschen will. Dies sollte in der Sozialpartnerschaft erarbeitet werden und nicht mit einem einseitigen politischen Vorstoss, wie es hier geschehen soll.

Inhaltlich sehen wir diesen Vorstoss ebenfalls kritisch einerseits aus Sicht des Arbeitgebers, aus Sicht des Kantons. Bei höheren Kaderfunktionen ist eine längere Kündigungsfrist, auch bei grösseren Unternehmen, durchaus auch heute üblich. Dies lässt sich mit der Wichtigkeit solcher Positionen erklären, auch mit der längeren Einarbeitungszeit bei der Nachfolge. Dies geht im Gleichschritt mit weiteren Spezialitäten, die solche Kaderverträge noch ausmachen: Konkurrenzverbote, keine Überstunden, Betriebsgeheimnisse und so weiter – ohne dies politisch zu werten, aber an dieser Stelle einfach erwähnt.

Aus Arbeitnehmersicht, hier gibt es zugegebenermassen einen Zwiespalt, auf den hier angespielt wird, nämlich, zwischen der individuellen Freiheit der einzelnen Arbeitnehmer, insbesondere in einem Arbeitnehmermarkt, und dem Kündigungs- und Arbeitnehmerschutz. Dies kann man aber immer drehen und ist je nach Fachbereich und Alter unterschiedlich. Sechs Monate sind unseres Erachtens auch nicht zu viel, sondern ist für uns aus Sicht der Gewerkschaften ausgewogen und wird, wenn man die diversen GAV (*Gesamtarbeitsverträge*) konsultiert, so auch

praktiziert, teilweise sogar mehr, etwa beim Bundespersonal, wo man bis zu einem Jahr kennt. Dann der SRG-GAV (*Schweizer Radio- und Fernsehgesellschaft*): Er kennt ebenfalls sechs Monate, ab dem 15. Anstellungsjahr sogar für Normalangestellte. Das Bau-Kader kennt vier Monate und ab dem zehnten Jahr sechs Monate, nur, um hier auch eine dazwischen liegende Lösung zu nennen. However und um zum Abschluss zu kommen: Die Alternative Liste lehnt diesen Vorstoss in jeglicher Form ab. Besten Dank.

Christa Stünzi (GLP, Horgen): Da der Kollege Senn und der Kollege Schmid das sehr gut zusammengefasst haben, kann ich mein Votum sehr stark abkürzen und möchte nur das Bild von Jasmin Pokerschnig der goldenen Fesseln aufgreifen und sagen, lassen Sie uns doch diese goldenen Fesseln abschaffen. Vielen herzlichen Dank.

Mario Senn (FDP, Adliswil) spricht zum zweiten Mal: Danke für diese Beiträge. Es ist mir durchaus bewusst, dass es eine Herausforderung sein kann für einen Arbeitgeber, wenn jemand zu schnell geht. Deshalb auch der Hinweis in der Begründung, dass zu jeder Zeit eine funktionierende Stellvertretungsregel notwendig ist und dass die Ferienguthaben sowie die Mehrzeit zeitnah abzubauen sind. Das gilt natürlich sowieso. Ich möchte aber auch darauf hinweisen, dass unter einer ungeklärten Führungssituation, die Mitarbeitenden natürlich auch leiden können. Man kann deshalb nicht einfach davon ausgehen, dass eine lange Kündigungsfrist eine tolle Sache ist. Dann wurde gesagt, man solle jetzt auf dieses Gesamtpaket warten. Das kann man natürlich immer sagen. Fast zu jedem politischen Thema gibt es irgendwo eine Arbeitsgruppe in der Verwaltung, die sich damit befasst. Wenn wir das machen würden, dürften wir gar keine Vorstösse mehr einreichen. Ich kann mir sehr gut vorstellen, dass der Regierungsrat auch dieses Anliegen im Rahmen dieses Gesamtprojektes einbezieht und es dann auch so umsetzen wird. Soweit spricht also nichts dagegen, der Motion zuzustimmen. Danke.

Regierungsrat Ernst Stocker: Die Regierung ist nicht bereit, die Motion entgegenzunehmen. Sie ist bereit, die Motion als Postulat entgegenzunehmen, weil – wie bereits gesagt – das Projekt «Anstellungsbedingungen» als Gesamtpaket bereits in Arbeit ist. Ich möchte hier einfach sagen, wenn Sie jetzt diese Motion überweisen und glauben, in einem halben Jahr gebe es eine Gesetzesvorlage, in drei Monaten sei das Personalgesetz geändert – also, es wird sicher zwei Jahre gehen. Dann wird das Personalgesetz beraten und dies und jenes noch eingefügt – um wieder einmal bei der Praxis zu sein. Diese Diskussion hier, dass jemand sechs Monate beim Kanton bleiben muss, obschon man sich im gegenseitigen Einverständnis geeinigt hat, in so einem Fall findet man eine Lösung. Es findet sich immer eine Lösung, wenn jemand früher gehen will. Und wenn man froh ist, dass er oder sie geht, dann haben wir sowieso immer eine Lösung gefunden. Ich weiss eigentlich nicht, worin das Problem liegt. Worüber ich erstaunt bin, muss ich Ihnen sagen: Vor einer Woche (*in der Budgetdebatte*) hat man gesagt, das

kantonale Personal, das sei unheimlich attraktiv gehalten, besser könne man es nicht haben, und dass wir damit der Privatwirtschaft die Leute wegnehmen. Heute wird gesagt, wir seien schlecht, wir müssten uns verbessern. Ich verstehe das irgendwie nicht. Auf jeden Fall: Entscheiden Sie sich, Sie können das machen, wie sie es wollen. Der Regierungsrat wird das Ganze angehen. Und selbstverständlich, wenn die Motion überwiesen wird, es auch umsetzen. Aber, ob es dann flexibler oder weniger flexibel ist, wie Herr Schmid gesagt hat? Ich glaube, wir sind heute schon flexibel. Besten Dank.

Abstimmung

Der Kantonsrat beschliesst mit 112 : 51 Stimmen (bei 1 Enthaltung), die Motion KR-Nr. 29/2023 zu überweisen. Das Geschäft geht an den Regierungsrat zur Ausarbeitung eines Vorlag innert zweier Jahre.

Das Geschäft ist erledigt.