

**PARLAMENARISCHE INITIATIVE** von Jorge Serra (SP, Winterthur), Peter Reinhard (EVP, Kloten) und Heidi Bucher-Steinegger (Grüne, Zürich)

betreffend Besserer Schutz des kantonalen Personals vor missbräuchlichen Entlassungen

---

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

§ 18 Abs. 3.

Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, wird der betroffenen Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit angeboten. Verzichtet die betroffene Person auf eine Wiederanstellung, bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung nach § 26 bleibt vorbehalten.

Jorge Serra  
Peter Reinhard  
Heidi Bucher-Steinegger

235/2006

Begründung:

Mit der Einführung des neuen Personalgesetzes im Jahre 1999 wurde der Beamtenstatus abgeschafft. An Stelle der Wahl auf vier Jahre trat ein kündbares öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis. Dass für die kantonalen Angestellten weiterhin ein gut ausgebauter Kündigungsschutz gelten muss, war unbestritten, und zwar nicht weil öffentliche Angestellte Anspruch auf Privilegien hätten, sondern weil der Staat von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine besondere Loyalität zum Staatswesen und eine verstärkte Treuepflicht erwartet und beispielsweise Immunität gegen Korruption fordert. Als Gegenleistung dürfen die öffentlichen Angestellten einen besonderen Schutz vor Willkür erwarten, der ja auch in der Verfassung vorgegeben ist und für einen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber gilt.

Die Praxis zeigt, dass der im kantonalen Personalrecht vorgesehene Kündigungsschutz – insbesondere der Schutz vor missbräuchlicher Kündigung – ungenügend ist. Das kantonale Personalgesetz verbietet zwar die missbräuchliche oder sachlich nicht gerechtfertigte Kündigung; gleichwohl hat etwa die Volkswirtschaftsdirektorin im Aussprechen solcher Entlassungen eine gewisse Übung erlangt. Die dann jeweils fälligen Entschädigungs- und Abfindungszahlungen sind offensichtlich weder ein Hindernis, noch kommt ihnen der vorgesehene Strafcharakter für den Arbeitgeber zu.

Andere Verwaltungen wie etwa der Bund kennen anstelle der Entschädigung eine Wiederanstellungspflicht bei missbräuchlicher Kündigung. Gerade die Grösse der kantonalen Verwaltung würde es durchaus erlauben, eine solche Wiederanstellungspflicht auch beim Kanton einzuführen. Mit diesem Instrument würde der unbestrittene Schutz vor Missbrauch besser erreicht. Und da es ja gar keine missbräuchlichen Kündigungen geben darf, besteht auch keine Gefahr, dass hier für den Staat unzumutbare Kosten oder Auflagen entstehen.