



Kanton Zürich  
Finanzdirektion  
**Personalamt**  
Personalrecht

10. Oktober 2024  
1/39

# **Änderung der kantonalen Personalgesetzgebung betreffend die Beendigung des Anstellungsverhältnisses**

**Vernehmlassungsvorlage vom 30. Oktober 2024**

## **1. Ausgangslage**

Mit der vorliegenden Vernehmlassungsvorlage werden Rechtsänderungen an die Hand genommen, die ihren Ursprung einerseits in der Überprüfung der Anstellungsbedingungen gemäss Personalstrategie 2019-2023 sowie andererseits in der Motion KR-Nr. 29/2023 betreffend Kündigungsfristen für das höhere Kader des Staatspersonals haben.

a) Im Oktober 2019 verabschiedete der Regierungsrat die Personalstrategie 2019-2023 (RRB Nr. 907/2019). Diese dient der Umsetzung der Richtlinien der Regierungspolitik und insbesondere von Legislaturziel 10, wonach die Verwaltungsstrukturen an die Aufgabenerfüllung angepasst und die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber gestärkt werden sollen (vgl. Richtlinien der Regierungspolitik 2019-2023, S. 25). Die Überprüfung der Anstellungsbedingungen der kantonalen Angestellten stellt ein zentrales strategisches Handlungsfeld der Personalstrategie dar. Die Überprüfung der Anstellungsbedingungen steht gleichermassen im Einklang mit den Richtlinien der Regierungspolitik für die Jahre 2023-2027 (vgl. RRB Nr. 871/2023).

Im Rahmen dieses Auftrags wurden die bestehenden Problemfelder bei den Anstellungsbedingungen erhoben und anschliessend in direktionsübergreifenden Arbeitsgruppen und Gremien analysiert und priorisiert. Die Gremien bildeten einerseits zwei Gruppen je mit Vertreterinnen und Vertretern von Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmerinteressen. Andererseits wurde ein Projektausschuss eingesetzt, der sich aus den HR-Leitenden der Direktionen sowie der Staatskanzlei und der Gerichte, Vertreterinnen der selbstständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten der Gesundheits- und Bildungsdirektion, einem Vertreter der Gemeinden sowie je einem Vertreter der Sozialpartner zusammensetzte.

Übereinstimmend wurde dabei festgestellt, dass unter anderem Handlungsbedarf im Zusammenhang mit der Beendigung des Anstellungsverhältnisses besteht. Um diese geht es vorliegend. Die weiteren, ebenfalls als vordringlich anerkannten Handlungsfelder werden im Projekt Anstellungsbedingungen behandelt, in dessen Rahmen dem Regierungsrat im 2. Halbjahr 2024 ein Normkonzept zur Prüfung und Beschlussfassung vorgelegt werden soll.

b) Parallel zum Überprüfungsauftrag des Regierungsrates überwies der Kantonsrat dem Regierungsrat 2023 die Motion KR-Nr. 29/2023 betreffend Kündigungsfristen für das höhere Kader des Staatspersonals. Mit dieser verlangt der Kantonsrat, die Kündigungsfrist für Kader in der Kernverwaltung im 4. bis 9. Dienstjahr auf drei Monate festzusetzen. Die Motion verpflichtet den Regierungsrat innert zweier Jahre eine entsprechende Vorlage auszuarbeiten und dem Kantonsrat einzureichen (vgl. § 45 Kantonsratsgesetz, LS 171.1, KRG).

c) Mit der vorliegenden Vernehmlassungsvorlage sollen der Auftrag des Regierungsrates aus der Personalpolitik sowie der Auftrag des Kantonsrates aus der Motion koordiniert werden. Da die verschiedenen Rechtsänderungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Anstellungsverhältnisses stehen, werden sie gemeinsam zur Vernehmlassung vorgelegt. So ist eine gesamtheitliche und aufeinander abgestimmte Beurteilung der verschiedenen Rechtsänderungen möglich, die teilweise auch gegenseitige Abhängigkeiten haben.

d) Gemeinsames Ziel der verschiedenen Rechtsänderung ist es, das kantonale Personalrecht den aktuellen Anforderungen an den Kanton Zürich als Arbeitgeber anzupassen. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen sind gleichermaßen zu berücksichtigen. Handlungsbedarf zur Erreichung dieses Ziels ergibt sich insbesondere aus den folgenden Herausforderungen:

- **Alter der Personalerlasse:** Die Personalerlasse des Kantons sind mittlerweile ein Viertel Jahrhundert alt und entstanden in der Zeit des Übergangs vom Beamtenstatus zu Anstellungsverhältnissen. Auch wenn die Erlasse seit der Einführung punktuell überarbeitet wurden, muss heute festgestellt werden, dass die Anstellungsbedingungen hinsichtlich ihrer politischen und rechtlichen Aktualität verbessert werden können und müssen.
- **Demografische Entwicklung und Fachkräftemangel:** Die demografische Entwicklung wird den Kanton Zürich – noch mehr als private Arbeitgeber – zunehmend vor Herausforderungen stellen. Die Zahl der älteren Angestellten nimmt weiter zu, während jene der jüngeren abnimmt (vgl. Bundesamt für Statistik, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/zukuenftige-entwicklung/schweiz-szenarien.html>). Der bereits bestehende Fachkräftemangel wird sich verschärfen und auf weitere Berufsgruppen ausdehnen. Zur Sicherstellung einer qualitativ hochstehenden und kosteneffizienten Aufgabenerfüllung muss der Kanton im Wettbewerb um die Arbeitnehmenden zeitgemässe Anstellungsbedingungen ausweisen und den Massnahmen gegen den Fachkräftemangel hohe Priorität einräumen.

Um dem gesetzten Ziel und den vorgenannten Herausforderungen begegnen zu können, beruhen die vorgeschlagenen Lösungsansätze insbesondere auf folgenden Ansätzen:

- **Flexibilisierung und Individualisierung:** Die Flexibilisierung stellt künftig einen Schlüsselfaktor für attraktive Arbeitgebende und effiziente Aufgabenerfüllung dar. Unter der Vorgabe der qualitativ guten und effizienten Aufgabenerfüllung sollen die Anstellungsbedingungen im Interesse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglichst offen ausgestaltet sein und den Bedürfnissen beider Seiten keine unnötigen

Beschränkungen auferlegen. Die Flexibilisierung und Individualisierung erlauben es, den unterschiedlichen betrieblichen und persönlichen Bedürfnissen in den verschiedenen Arbeits- bzw. Lebensphasen gerecht zu werden. Diese finden bspw. Ausfluss in der Senkung der Eintrittsschwelle bei der beruflichen Vorsorge, der Verkürzung der Kündigungsfristen, der Neuregelung der Beschäftigung nach dem 65. Altersjahr oder dem Altersrücktritt in drei statt zwei Teilschritten.

- **Effizientere Prozesse und administrative Vereinfachung:** Über den inhaltlichen Anpassungsbedarf hinaus weisen die Personalerlasse in prozessualer Hinsicht Optimierungspotenzial auf. So tragen standardisierte und vereinheitlichte Prozesse nicht nur zu einer effizienten Aufgabenerfüllung bei (vgl. RRB Nr. 907/2019). Einfache und straffe Prozesse schlagen sich letztlich auch in zeitgemässen Anstellungsbedingungen nieder.

## 2. Stossrichtung

### 2.1. Kündigungsprozess

a) Die Kündigungsfristen sollen neu unabhängig vom Dienstalter drei Monate betragen (§ 17 rev. Personalgesetz, LS 177.10, PG). Damit erfolgt eine Vereinheitlichung und Angleichung an die Regelungen der maximalen Kündigungsfrist im privaten Arbeitsrecht (vgl. Art. 335c Obligationenrecht, SR 220, OR). In Abweichung der Motion betreffend Kündigungsfristen für das höhere Kader des Staatspersonal (KR-Nr. 29/2023) soll der Regierungsrat jedoch Funktionen festlegen können, für welche die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr aus betrieblichen Gründen sechs Monate beträgt. Dies rechtfertigt sich gegenwärtig für das höchste Kader, also Angestellte ab Lohnklasse 24, welche gemäss § 12 Abs. 2 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (LS 177.111, VVO) direkt vom Regierungsrat angestellt werden. Im Vergleich zur heutigen Regelung wird der Anwendungsbereich der sechsmonatigen Kündigungsfristen für das höhere Kader (Angestellte in Lohnklasse 21 oder höher [§ 6 Personalverordnung, LS 177.11, PVO]) dadurch einerseits wesentlich reduziert. Andererseits geht die Vernehmlassungsvorlage insofern über die Motion hinaus, als bei Angestellten der Lohnklassen 21 – 23 auch ab dem 10. Dienstjahr die Kündigungsfrist nicht länger als drei Monate beträgt.

Die Regelung auf Stufe der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz ermöglicht dem Regierungsrat eine einfache und bedarfsgerechte Anpassung. Wie schon heute kann zudem im Einzelfall von den im Gesetz geregelten Kündigungsfristen abgewichen werden, indem im gegenseitigen Einvernehmen die Kündigungsfrist verlängert oder verkürzt werden kann (§ 17 Abs. 3 PG). Sodann können in Spezialerlassen weiterhin abweichende Regelungen getroffen werden, wie dies bspw. heute bei den Lehrpersonen der Fall ist (vgl. § 8 Lehrpersonalgesetz, LS 412.31, LPG). Selbständige öffentlich-rechtliche Anstalten steht es ausserdem offen, vom kantonalen Personalrecht abweichende Kündigungsfristen in ihren

Erlassen zu treffen. Dies gilt ebenso für Lehrpersonen und deren Spezialgesetzgebung. Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt weiterhin sieben Tage (§ 14 Abs. 2 PG).

b) Die Probezeit soll künftig bei sämtlichen Abwesenheiten – auch bei Ferien oder unbezahltem Urlaub – und nicht bloss infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht automatisch verlängert werden (vgl. § 14 Abs. 3 rev. PG), da es bei Abwesenheiten unabhängig von deren Grund nicht möglich ist, zu prüfen, ob die gegenseitigen Erwartungen an das neue Arbeitsverhältnis erfüllt werden.

Für die Probezeit bei Lehrverhältnissen sieht das Obligationenrecht eine besondere Regelung vor. Nach Art. 344a Abs. 4 OR kann die Probezeit vor ihrem Ablauf durch eine Abrede der Parteien und unter Zustimmung der kantonalen Behörde ausnahmsweise bis auf sechs Monate verlängert werden. Dies entspricht dem Bedürfnis beider Seiten, da bei Lernenden nach Ablauf der Probezeit eine Auflösung des Anstellungsverhältnisses nur noch aus wichtigen Gründen möglich ist (vgl. Art. 346 Abs. 2 OR). § 163 VVO ist entsprechend anzupassen.

c) Bei einer Entlassung altershalber sollen wie bei der ordentlichen Kündigung nach § 16 PG Sperrfristen – bspw. wegen Krankheit oder Unfall – gelten (vgl. § 24b rev. PG). Eine unterschiedliche Behandlung dieser Beendigungsgründe ist nicht sachgerecht.

d) Geändert werden soll weiter die Frist, um die Begründung einer unbegründeten Kündigung zu verlangen. Analog zu den im Verwaltungsverfahren allgemein geltenden Bestimmungen soll die Frist neu auf zehn statt wie bisher 30 Tage festgesetzt werden (vgl. § 18 Abs. 3 rev. PG und § 10a lit. b Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRG, LS 175.2). Für die Mitteilung, dass eine Begründung gewünscht wird, ist diese Frist ausreichend.

e) Führen ungenügende Leistung oder mangelhaftes Verhalten zu einem Vertrauensverlust gegenüber Angestellten, auf dessen Verhalten dies zurückzuführen und für Dritte nachvollziehbar ist, kann auf das Ansetzen einer Mahnfrist verzichtet werden, wenn die Frist zur Verbesserung ihren Zweck aufgrund des Vertrauensverlustes nicht erreichen kann (vgl. Urteile des Verwaltungsgerichts vom 28. Oktober 2021, VB.2021.00258, E. 4.2.2. f. mit Verweisen, sowie vom 30. August 2023, VB.2023.00079, E. 7.2). Die diesbezügliche Praxis wird nun ausdrücklich festgehalten (vgl. § 18 Abs. 1 lit. c rev. VVO).

f) Wird eine angestellte Person während der Kündigungsfrist nach § 15 VVO freigestellt und tritt diese eine neue Stelle an, ist sie verpflichtet, dies zu melden. Das bisherige Arbeitsverhältnis wird künftig automatisch aufgelöst. Allfällige verbleibende Zeitguthaben sowie der Differenzbetrag des neuen zum bisherigen Erwerbseinkommen werden ausbezahlt. Dies entspricht der gängigen Praxis bei Freistellung im Rahmen von einvernehmlichen Auflösungen.

g) Aufgehoben werden soll schliesslich die Regelung zum formellen Verweis nach § 30 PG, die noch aus der Zeit des Beamtenstatus stammt und mittlerweile durch die schriftliche Mahnung abgelöst wurde, wie sie auch für eine Kündigung wegen mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten nötig ist (vgl. § 19 PG sowie Beschluss des Regierungsrates vom 16. März 2022 zu den Änderungen der Personalgesetzgebung, RRB Nr. 439/2022). Damit wird auch die auf § 30 PG verweisende Bestimmung in § 11b LPG hinfällig.

## **2.2. Versicherungsangebote der BVK**

Der Regierungsrat hat bereits anlässlich der Anfrage des Kantonsrates betreffend Frauendiskriminierung in der Pensionskasse (KR-Nr. 222/2019; RRB Nr. 862/2019) versprochen, die anfangs 2019 eingeführten überobligatorischen Versicherungsmodelle der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich (BVK) vorrangig in die Überprüfung der Anstellungsbedingungen miteinzubeziehen. Konkret zur Diskussion stehen die Modelle der Gesamtvorsorge, die Möglichkeit zur Senkung der Eintrittsschwelle sowie die Ergänzungsvorsorge.

Aktuell lässt der kantonale Finanzhaushalts die Einführung der Zusatzversicherung «Gesamtvorsorge» der BVK nicht zu. Mit dieser würde nicht nur der koordinierte Lohn nach Art. 8 des Gesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge (BVG, SR 831.40), sondern auch der sogenannte Koordinationsabzug, d.h. die ersten Fr. 25'725, versichert (Stand 2024). Die Kosten für diese Versicherung würden für die Konsolidierungskreise 1 und 2 rund 15.5 Mio. Franken jährlich betragen. Kein dringender Handlungsbedarf besteht bei der Ergänzungsvorsorge. Diese würde eine zusätzliche Versicherung für Mitarbeitende ab Alter 43 im höheren Lohnsegment ermöglichen und hätte – je nach versichertem Personenkreis – zusätzliche Kosten im ein- bis niedrigen zweistelligen Millionenbereich zur Folge. Handlungsbedarf und der nötige finanzpolitische Handlungsspielraum bestehen hingegen in Bezug auf die Senkung der Eintrittsschwelle bei der BVK. Liegt der Jahreslohn unter der Eintrittsschwelle von derzeit Fr. 22 050 (Stand 2024), wird er bei der BVK grundsätzlich nicht versichert. Durch die Senkung der Eintrittsschwelle wird ermöglicht, dass Angestellte mit einem Jahreslohn ab Fr. 14 700 (Stand 2024) ein Alterssparguthaben anlegen können, was den teilzeitbeschäftigten Angestellten (v.a. im Bereich Bildung) zugutekommt (vgl. § 6a Abs. 2 rev PG). Damit sind auch Angestellte mit Klein- und Kleinstpensen versichert und können, im Falle einer Erwerbs- oder Berufsinvalidität, im Todesfall (die Hinterbliebenen) und bei der Pensionierung Leistungen der BVK beziehen. Der versicherte Mindestlohn beträgt Fr. 3 675 (Stand 2024). Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge

werden – da die Herabsatzung der Eintrittsschwelle Teil der «Hauptvorsorge» bildet zu 60% vom Kanton und zu 40% von den Arbeitnehmenden übernommen. Mit einem verhältnismässig geringen Mitteleinsatz kann der Kanton hier seiner Verpflichtung als sozialer Arbeitgeber nachkommen und bei den betroffenen Angestellten die berufliche Vorsorge massgeblich verbessern. Bei Angestellten mit einem Jahreslohn über der heutigen Eintrittsschwelle, hat die Senkung der Eintrittsschwelle keine Auswirkungen.

### **2.3. Ältere Mitarbeitende im Besonderen**

Als geeignete Reaktion auf die demografischen Herausforderungen werden altersgerechte Anstellungsbedingungen und Massnahmen zur Arbeitsflexibilisierung und -individualisierung geschaffen, damit ältere Angestellte länger im Arbeitsleben verbleiben. Die Flexibilisierung und Individualisierung erlauben es, den unterschiedlichen betrieblichen und persönlichen Bedürfnissen in den verschiedenen Arbeits- bzw. Lebensphasen gerecht zu werden. Der Regierungsrat hat in der Anfrage des Kantonsrates betreffend Fachkräftemangel «Kanton Zürich» versus «erhöhte Arbeitslosigkeit ab 50 Jahren» (KR-Nr. 156/2016; RRB Nr. 774/2016) festgehalten, dass Anreizsysteme wie bessere Leistungen der Pensionskassen zu Anwendung kommen sollen, um die älteren Fachkräfte möglichst lange im Erwerbsprozess zu halten. Mittels Neuregelung der Beschäftigung nach Vollendung des 65. Altersjahres, dem Altersrücktritt sowie der Entlassung altershalber in drei statt zwei Teilschritten, wird dies umgesetzt.

a) Nach Vollendung des 65. Altersjahres soll neben der Möglichkeit der Weiterbeschäftigung, wie sie heute schon besteht, auch die Möglichkeit der Anstellung ohne vorausgehende Tätigkeit beim Kanton bestehen (§ 11 Abs. 3 rev. PG und § 160a rev. VVO). Diese Massnahme soll dazu beitragen, dass in Bereichen, in welchen bereits hoher Fachkräftemangel vorherrscht, Abhilfe geschaffen werden kann. Zu beachten gilt es allerdings, dass nur im Falle der nahtlosen Weiterarbeit beim Kanton Zürich die Pensionierung bis zur Vollendung des 70. Altersjahres aufgeschoben werden kann (Art. 7 Abs. 3 Vorsorgereglement der BVK (VSR BVK; Stand 1. Januar 2024). Der Aufschub der AHV-Leistungen ist ebenfalls nur bis zum 70. Altersjahr möglich (Art. 39 Abs. 1 BVG). Erfolgt demgegenüber nach dem 65. Altersjahres erstmals eine Anstellung beim Kanton oder liegt eine solche länger zurück, ist eine Neu- bzw. Wiederaufnahme in die BVK-Versicherung ausgeschlossen. Dagegen besteht nach Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nach einer Frühpensionierung und sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind, die Möglichkeit sich wieder aktiv in der beruflichen Versicherung zu versichern und sich wieder einzukaufen (Art. 79b Abs. 2 Bst. b BVG). Im Zusammenhang mit Anstellungen nach dem 65. Altersjahr wird die bereits in der Praxis bewährte Obergrenze von 70. Altersjahren gesetzlich verankert (§ 11 Abs. 3 rev. PG). Die Bildungsdirektion kann, wenn sie feststellt, dass der Bedarf an Lehrpersonen nicht gedeckt werden kann, die Gemeinden unter anderem ermächtigen, Lehrpersonen mit Zulassung zum Schuldienst über das vollendete 70. Altersjahr hinaus anzustellen (vgl. § 7 Abs. 4 lit. a rev. LPG).

Die Anstellung wird wie bisher jeweils für ein Jahr verfügt. Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass die Weiterarbeit nach dem 65. Altersjahr weiterhin die Ausnahme bildet und die Angestellten grundsätzlich bei Vollendung des 65. Altersjahres pensioniert werden sollen und dürfen. Nach Ablauf der befristeten Anstellung soll wie bis anhin überprüft werden, ob die dienstlichen Verhältnisse die Weiterbeschäftigung rechtfertigen und ob die persönlichen Voraussetzungen immer noch erfüllt sind. Wird das befristete Anstellungsverhältnis weiter verlängert, hat es nicht die Wirkung eines unbefristeten Anstellungsverhältnisses (§ 11 Abs. 3 rev. PG).

Die Zuständigkeit bei Neu- und Wiederanstellung bzw. bei Weiterbeschäftigung nach Vollendung des 65. Altersjahres kommt der Anstellungsbehörde zu, ohne dass es der bisher notwendigen Bewilligung der Direktion bedarf. Die Bewilligung der Direktion wird aus Gründen der administrativen Vereinfachung abgeschafft (§ 160a rev. VVO).

b) Seit dem 1. Januar 2024 sieht Art. 13a Abs. 1 BVG vor, dass die versicherte Person die Altersleistung als Rente abgestuft in bis zu drei Schritten beziehen kann. Da der Kanton Zürich den Angleich an die Vorgaben des BVG anstrebt, passt er die Bestimmung betreffend Altersrücktritt und Entlassung altershalber entsprechend an (§ 19a rev. VVO). Ferner soll die entsprechende Regelung bei der Entlassung altershalber von der Gesetzes- auf die Verordnungsstufe verschoben und mit der entsprechenden Regelung betreffend Altersrücktritt zusammengeführt werden (§ 24b Abs. 3 rev. PG). Für die Entlassung altershalber darf kein Tatbestand der Kündigung zur Unzeit nach den Bestimmungen des Obligationenrechts § 20 PG vorliegen (§ 24b Abs. 1 lit. c rev. PG).

### **3. Finanzielle und personelle Auswirkungen**

Für die Umsetzung der Rechtsänderungen sind keine zusätzlichen Stellen erforderlich.

Soweit die zu erwarteten Kosten heute abschätzbar sind, ist mit nachfolgenden finanziellen Auswirkungen zu rechnen:

a) Von der Senkung der Eintrittsschwelle würden aufgrund der bestehenden Daten aktuell rund 640 Personen profitieren. Dies sind zu 63.3% Lehrpersonen der Volksschule, die übrigen 36.7% sind mehrheitlich Mitarbeitende in Berufsfachschulen, Mittelschulen sowie Mitarbeitende im Stundenlohn. Unter der Annahme, dass alle diese Personen keine weiteren Anstellungen mehr haben und deshalb vom Kanton bei der Pensionskasse gemeldet werden müssten, ergäbe das im Total jährliche Zusatzkosten für den Konsolidierungskreis 1 von insgesamt 0.63 Mio. Franken.

Eine besondere Regelung besteht bei den dem Lehrpersonalgesetz unterstehenden Lehrpersonen, Schulleiterinnen und Schulleitern, die im Rahmen der zugewiesenen oder gewährten Vollzeiteinheiten angestellt sind. Der Kanton übernimmt für die genannten Personen 20% der Bezahlung sowie der Aufwendungen für die berufliche Vorsorge (§ 61 Abs. 1 Volksschulgesetz, VSG, LS 412.100). Die restlichen 80% werden von den Gemeinden finanziert. Mit der Senkung der Eintrittsschwelle werden insbesondere bei den Gemeinden, welche den Hauptteil des Personalaufwands tragen, Kosten von 0.66 Mio. Franken anfallen. Für das kommunale Personal treffen die Gemeinwesen eigene Regelungen.

Ob und in welchem Umfang die Senkung der Eintrittsschwelle in den Konsolidierungskreisen 2 und 3 anfallen, wird im Vernehmlassungsverfahren erhoben und hängt insbesondere davon ab, ob die Einheiten der Konsolidierungskreise die Regelung übernehmen oder abweichende Regelungen erlassen würden.

b) Die übrigen Rechtsänderungen erfolgen saldoneutral und haben keine Mehrausgaben zur Folge. Dies gilt auch für Gemeinden, die das kantonale Personalrecht subsidiär anwenden (§ 53 Abs. 2 Gemeindegesetz, LS 131.1).

#### **4. Regulierungsfolgeabschätzung**

Die vorliegenden Gesetzes- und Verordnungsänderungen haben keine Auswirkungen auf die Tätigkeit der Unternehmen. Es ist deshalb keine Regulierungsfolgeabschätzung im Sinne des Gesetzes zur administrativen Entlastung der Unternehmen (EntlG, LS 930.1) durchzuführen.

#### **5. Inkraftsetzung**

Die Änderungen des Personalgesetzes und der Personalverordnung sollen – unter Berücksichtigung des Zeitbedarfs für die Genehmigung der Änderung des PG durch den Kantonsrat – spätestens auf den 1. Januar 2027 in Kraft treten. Über den Zeitpunkt der Änderungen der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz soll nach Durchführung des Vernehmlassungsverfahrens entschieden werden.

#### **6. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen**

Nähere Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen des Vorentwurfs finden sich in der nachfolgenden synoptischen Darstellung.

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p>LS 177.10 <b>Personalgesetz (PG)</b> (vom 27. September 1998)</p> <p><b>I. Allgemeine Bestimmungen</b></p> <p>E. Berufliche Vorsorge</p> <p><i>Grundsätze</i></p> <p>§ 6a.<sup>1</sup> Der Kanton versichert sein Personal sowie die Mitglieder des Regierungsrates, des Obergerichts, des Verwaltungsgerichts und des Sozialversicherungsgerichts sowie die Ombudsperson gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod bei der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich.</p>	<p>LS 177.10 <b>Personalgesetz (PG)</b> (Änderung vom ...)</p> <p><i>Der Kantonsrat,</i> nach Einsichtnahme in den Antrag des Regierungsrates vom (...) und der [Kommission] vom (...), <i>beschliesst:</i></p> <p>I. Das Personalgesetz vom 27. September 1998 wird wie folgt geändert:</p> <p><i>Grundsätze</i></p> <p>§ 6a. Abs. 1 unverändert.</p>	

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p> <sup>2</sup> Der Regierungsrat kann für bestimmte Kategorien des Personals in einer Verordnung regeln, dass sie bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung versichert werden.         </p>	<p> <sup>2</sup> Er versichert die Personen gemäss Abs. 1, die einen Jahreslohn über dem jährlichen Mindestbetrag der Altersrente nach der Bundesgesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung beziehen.         </p> <p>Abs. 2 wird zu Abs. 3.</p>	<p>           Mit der Bestimmung wird die Eintrittsschwelle gesenkt. In Ausdehnung der obligatorischen Versicherung der Angestellten nach Art. 2 BVG (gegenwärtig Versicherung ab Fr. 22 050) werden die Angestellten gemäss § 6a Abs. 1 PG vom Kanton neu ab dem jährlichen Mindestbetrag der vollen Altersrente nach Art. 34 Abs. 5 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (SR 831.10, AHVG) bei der BVK versichert (gegenwärtig ab Fr. 14 700). Es besteht keine Wahlmöglichkeit für die Angestellten. Die Beiträge werden zu 60% vom Arbeitgeber und 40% von den Angestellten getragen. Damit wird der Aufbau einer beruflichen Vorsorge bereits ab einem niedrigeren Einkommen ermöglicht.         </p>
<p> <i>Leistungen des Kantons</i>            § 6b. Der Kanton finanziert:            a. mindestens drei Fünftel der Spar- und Risikobeiträge sowie der Kosten für einen Überbrückungszuschuss,         </p>	<p> <i>Leistungen des Kantons</i>            § 6b. Der Kanton finanziert:            lit. a - c unverändert.         </p>	

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
b. mindestens fünf Siebtel allfälliger Sanierungsbeiträge, c. die Ergänzung des Sparguthabens bei einer Entlassung altershalber.	d. die Verwaltungskosten.	Dass der Kanton sowie andere angeschlossene Arbeitgeber verpflichtet sind, nebst den eigentlichen Leistungen zugunsten der Angestellten auch Verwaltungskostenbeiträge zu leisten, ist unbestritten (vgl. auch Art. 15 Vorsorgereglement BVK). Mit der Einführung der neuen Regelung wird dies ausdrücklich im Gesetz verankert.

## II. Arbeitsverhältnis

### B. Begründung

#### *Voraussetzungen der Anstellung*

§ 11. <sup>1</sup> Voraussetzung für eine Anstellung ist insbesondere die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers.

<sup>2</sup> Für die Ausübung hoheitlicher Funktionen ist in der Regel das Schweizer Bürgerrecht erforderlich. Der Regierungsrat bezeichnet diese Funktionen.

#### *Voraussetzungen der Anstellung*

§ 11. Abs. 1 und 2 unverändert.

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
	<p><sup>3</sup>Eine Anstellung nach Vollendung des 65. Altersjahres und bis zur Vollendung des 70. Altersjahres ist nur in Ausnahmefällen und befristet zulässig. Wiederholt befristete Anstellungen haben nicht die Wirkung einer unbefristeten Anstellung.</p>	<p>Neben der nahtlosen Weiterbeschäftigung wird die Neu- und Wiederanstellung von Angestellten ab dem vollendeten 65. Altersjahr ermöglicht. Zusätzlich wird die bereits in der Praxis bewährte Altersobergrenze für das Ende der Anstellung von 70. Altersjahren verankert. Die Zuständigkeit bei Anstellung und der Weiterbeschäftigung kommt der regulären Anstellungsbehörde zu (vgl. § 160a VVO). Im Kontext der Kettenarbeitsverhältnisse vgl. auch § 13 Abs. 3 rev.PG. Für bestehende Anstellungsverhältnisse nach Vollendung des 70. Altersjahres vgl. Übergangsbestimmungen.</p>
<p>C. Dauer</p> <p><i>Dauer im Allgemeinen</i></p> <p>§ 13. <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.</p> <p><sup>2</sup> Befristete Anstellungsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens ein Jahr zulässig und gelten nach dessen Ablauf als unbefristet. Wird das befristete Anstellungsverhältnis weiter verlängert, hat es die Wirkung eines unbefristeten Anstellungsverhältnisses. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und</p>	<p><i>Dauer im Allgemeinen</i></p> <p>§ 13. Abs. 1 unverändert.</p> <p><sup>2</sup> Befristete Anstellungsverhältnisse sind unter Vorbehalt von Abs. 3 für längstens ein Jahr zulässig. Eine Verlängerung eines befristeten Anstellungsverhältnisses darf nicht rechtsmissbräuchlich sein.</p>	<p>Aufteilung von Abs. 2 auf Abs. 2 und Abs. 3.</p> <p>Ein befristetes Anstellungsverhältnis kann ausnahmsweise für länger als ein Jahr abgeschlossen werden, wenn dafür eine rechtliche Grundlage besteht, wenn das Arbeitsverhältnis Ausbildungscharakter aufweist oder für</p>

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p>die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter oder mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzte Aufgaben.</p>	<p><sup>3</sup> Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. mit Ausbildungscharakter,</li><li>b. nach Vollendung des 65. Altersjahres,</li><li>c. als Aushilfen als Ersatz für arbeitsunfähige Angestellte,</li><li>d. mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.</li></ul>	<p>zeitlich begrenzte Aufgaben, wie beispielsweise ein Projekt mit klar begrenzter Abwicklungsdauer, abgeschlossen wird (vgl. Abs. 3). Die Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen ist durch das Verbot von Kettenarbeitsverhältnissen beschränkt. Wiederholte Verlängerungen von befristeten Anstellungen sind nur zulässig, wenn ein sachlicher Grund vorliegt und kein Rechtsmissbrauch (Umgehung des Kündigungsschutzes durch unzulässige Kettenarbeitsverhältnisse) besteht.</p> <p>Lit. a und d entsprechend inhaltlich der bisherigen Formulierung. Bei Anstellungen nach Vollendung des 65. Altersjahres wird eine befristete Anstellung für ein Jahr verfügt (vgl. § 11 Abs. 3 PG i.V.m. § 160a VVO). Die Befristung ist Ausdruck des Gedankens, dass Anstellungen nach Vollendung des 65. Altersjahres die Ausnahme bilden sollen. Die Befristung soll die Anstellungsbehörde dazu bringen, die Stelle, wenn möglich mit einer bzw. einem jüngeren Angestellten zu besetzen. Wie schon die erstmalige Beschäftigung nach Vollendung des 65. Altersjahres ist auch die Verlängerung einer befristeten Anstellung nach Vollendung des 65. Altersjahres vom Vorliegen eines dienstlichen Grundes abhängig. Liegt ein solcher vor, rechtfertigt sich eine Ausnahme vom Grundsatz, dass mehrere befristete Anstellungen nach Vollendung des 65. Altersjahres nicht zu einem unbefristeten</p>

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p><i>Probezeit</i></p> <p>§ 14. <sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.</p> <p><sup>2</sup> Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.</p> <p><sup>3</sup> Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.</p>	<p><i>Probezeit</i></p> <p>§ 14. Abs. 1 und 2 unverändert.</p> <p><sup>3</sup> Verkürzt sich die Probezeit infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz wird die Probezeit entsprechend verlängert.</p>	<p>Anstellungsverhältnis führen. Dies soll mit der Gesetzesänderung ausdrücklich klargestellt werden. Ausdrücklich erwähnt wird ferner die Anstellung von Aushilfen, die für arbeitsunfähige Angestellte einspringen und für bis längstens zwei Jahre angestellt werden dürfen (§ 161 Abs. 1 VVO).</p> <p>Die Probezeit wird bei sämtlichen Abwesenheiten, bei Krankheit, Unfall, Erfüllung nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflichten, aber auch Ferien, bezahlter oder unbezahlter Urlaub verlängert werden, da während einer Abwesenheit die Tauglichkeit für die Stelle nicht geprüft werden kann.</p>

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p>D. Beendigung</p> <p><i>Beendigungsgründe</i></p> <p>§ 16. Das Arbeitsverhältnis endet durch:</p> <p>a. Kündigung,</p> <p>b. Ablauf einer befristeten Anstellung,</p> <p>c. fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen gemäss § 22,</p> <p>d. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen gemäss § 23,</p> <p>e. Entlassung invaliditätshalber gemäss § 24,</p> <p>f. Altersrücktritt gemäss § 24 a,</p> <p>g. Entlassung altershalber gemäss § 24 b,</p> <p>h. Erreichen der Altersgrenze gemäss § 24c,</p> <p>i. Tod,</p> <p>j. Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei gewählten Angestellten.</p>	<p><i>Beendigungsgründe</i></p> <p>§ 16. Das Arbeitsverhältnis endet durch:</p> <p>lit. a – g unverändert.</p> <p>h. Vollendung des 65. Altersjahres gemäss § 24c,</p> <p>lit. i und j unverändert.</p>	<p>Anpassung an Terminologie in § 24c.</p>

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p><i>Kündigung, Fristen und Termine</i></p> <p>§ 17. <sup>1</sup> Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:</p> <p>a. im ersten Dienstjahr einen Monat,</p> <p>b. im 2. und 3. Dienstjahr zwei Monate,</p>	<p><i>Kündigung, Fristen und Termine</i></p> <p>§ 17. <sup>1</sup> Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt drei Monate.</p>	<p>Die Kündigungsfrist beträgt unabhängig von den Dienstjahren grundsätzlich drei Monate. Wie in der Motion betreffend Kündigungsfristen für das höhere Kader des Staatspersonals (KR-Nr. 29/2023) vorgesehen, gilt diese Frist auch für das höhere Kader, vorbehaltlich der Ausnahmen in Abs. 2. Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt weiterhin sieben Tage.</p> <p>Im ersten bis dritten Dienstjahr wird die Kündigungsfrist durch die Anpassung verlängert. Für Anstellungsverhältnisse ab dem zehnten Dienstjahr sowie für Angehörige des höheren Kaders ab dem dritten Dienstjahr wird die Kündigungsfrist verkürzt.</p> <p>Um den Anforderungen des Vertrauensschutzes im Zusammenhang mit Rechtsänderungen gerecht zu werden, wird diese Rechtsänderung ein halbes Jahr später in Kraft gesetzt, damit auch die Angestellten mit sechsmonatigen Kündigungsfristen angemessen geschützt sind.</p>

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p>c. im 4. bis 9. Dienstjahr drei Monate, d. ab dem 10. Dienstjahr sechs Monate.</p>		
<p><sup>2</sup> Für Angehörige des höheren Kaders beträgt die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr sechs Monate. Der Regierungsrat bezeichnet die entsprechenden Funktionen.</p>	<p><sup>2</sup> Der Regierungsrat kann Funktionen festlegen, für die die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr aus betrieblichen Gründen sechs Monate beträgt.</p>	<p>Für Angestellte ab Lohnklasse 24, welche gemäss § 12 Abs. 2 VVO direkt vom Regierungsrat angestellt werden rechtfertigt sich zurzeit aus betrieblichen Gründen ab dem 3. Dienstjahr grundsätzlich eine Kündigungsfrist von sechs Monaten (vgl. § 6 rev. PVO).</p>
<p><sup>3</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.</p>	<p>Abs. 3 und 4 unverändert.</p>	
<p><sup>4</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Der Regierungsrat bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten.</p>		
<p><i>Kündigungsschutz</i> 1. Verfahren und Voraussetzungen der Kündigung, Entschädigung</p> <p>§ 18. <sup>1</sup> Die Kündigung wird durch die Anstellungsbehörde schriftlich mitgeteilt. Innerhalb von 30 Tagen kann die oder der Angestellte eine Begründung verlangen,</p>	<p><i>Kündigungsschutz</i> 1. Verfahren und Voraussetzungen der Kündigung, Entschädigung</p> <p>§ 18. <sup>1</sup> Die Kündigung wird durch die Anstellungsbehörde schriftlich mitgeteilt. Innerhalb von 10 Tagen kann die oder der Angestellte eine Begründung verlangen,</p>	<p>Die Frist, um eine Begründung zu verlangen, wird an das allgemeine Verwaltungsverfahrenrecht angepasst, wo bei unbegründeten Verfügungen generell eine Frist von</p>

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p>andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolge hinzuweisen.</p> <p><sup>2</sup> Die Kündigung durch den Kanton darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.</p> <p><sup>3</sup> Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der oder die Angestellte nicht wiedereingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung nach § 26 bleibt vorbehalten.</p>	<p>andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolge hinzuweisen.</p> <p>Abs. 2 und 3 unverändert.</p>	<p>10 Tagen gilt, um die Begründung zu verlangen (§ 10a lit. b VRG). Die Frist von 10 Tagen ist auch ausreichend. Zum einen erfolgt die Kündigung nach Gewährung des rechtlichen Gehörs, sodass der bzw. die betroffene Angestellte mit der Zustellung der Verfügung rechnen muss und folglich nicht überrascht wird. Zum anderen muss das Gesuch um Begründung der Kündigung nicht begründet werden und Bedarf deshalb keiner besonderen Form.</p>
<p><i>Altersrücktritt</i></p> <p>§ 24a. <sup>1</sup> Angestellte können ab dem vollendeten 60. Altersjahr den Altersrücktritt erklären. Damit verbundene</p>	<p><i>Altersrücktritt</i></p> <p>§ 24a. <sup>1</sup> Angestellte können frühestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das 60. Altersjahr vollenden, den Altersrücktritt erklären. Damit verbundene</p>	<p>Zeitpunkt des Altersrücktritts wird im Sinne der bisherigen Praxis präzisiert.</p>

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p>vorsorgerechtliche Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgereinrichtung.</p> <p><sup>2</sup> Der Altersrücktritt ist unter Einhaltung der Kündigungsfristen und der Kündigungstermine zu erklären.</p>	<p>vorsorgerechtliche Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgereinrichtung.</p> <p>Abs. 2 unverändert.</p>	
<p><i>Entlassung altershalber</i></p> <p>§ 24b. <sup>1</sup> Angestellte werden unter folgenden Voraussetzungen altershalber entlassen:</p> <p>a. Die Voraussetzungen gemäss § 18 Abs. 2 sind erfüllt.</p> <p>b. Die Probezeit ist abgelaufen.</p> <p>c. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Berücksichtigung einer allfälligen Anstellungsverlängerung nach Vollendung des 58. Altersjahres oder im Falle einer betrieblichen Restrukturierung nach Vollendung des 55. Altersjahres.</p>	<p><i>Entlassung altershalber</i></p> <p>§ 24b. <sup>1</sup> Angestellte werden unter folgenden Voraussetzungen altershalber</p> <p>a. Die Entlassung darf nicht missbräuchlich nach OR sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.</p> <p>lit. b - e unverändert.</p>	<p>Eine Entlassung altershalber darf wie bislang nicht missbräuchlich nach OR sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Dies wird der Verständlichkeit halber anstelle des bisherigen Verweises auf § 18 ausformuliert. Inhaltlich ergeben sich daraus keine Änderungen. Der weitere Kündigungsschutz ergibt sich aus Abs. 2.</p>

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p>d. Die Entlassung ist nicht auf ein Verschulden der oder des Angestellten zurückzuführen.</p> <p>e. Den Angestellten kann keine zumutbare Stelle angeboten oder vermittelt werden.</p>	<p><sup>2</sup> Die Fristen und Termine gemäss § 17 sowie der Kündigungsschutz gemäss § 18 ff. sind einzuhalten.</p>	
<p><sup>2</sup> Die Fristen und Termine gemäss § 17 gelten sinngemäss.</p>		<p>Mit der Ergänzung von Abs. 2 wird klargestellt, dass neben den Kündigungsfristen und -termin auch der Kündigungsschutz nach §§ 18 ff. PG greift. Insbesondere die Tatbestände und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit sollen auch bei der Entlassung altershalber gelten. Die Tatsache, dass ein Rentenanspruch entsteht und mit einem Überbrückungszuschuss kombiniert werden kann, ist trotz allem mit wesentlichen finanziellen Einbussen verbunden. Ein Schutzbedürfnis von Angestellten, die auf neue Stellen angewiesen sind, kann deshalb nicht generell verneint werden.</p> <p>Nach der allgemeinen Praxis zum intertemporalen Recht ist der Kündigungsschutz bei Kündigungen einzuhalten, die nach dem Inkrafttreten der Rechtsänderung erstinstanzlich verfügt bzw. beschlossen werden. Eine ausdrückliche Übergangsrechtliche Regelung ist nicht notwendig.</p>

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p><sup>3</sup> Eine Entlassung altershalber kann nur einmal erfolgen. Sie ist in zwei Schritten möglich.</p>	<p><sup>3</sup> Eine Entlassung altershalber kann nur einmal erfolgen.</p>	<p>Die Regelung bezüglich der möglichen Schritte wird von Gesetzes- auf Verordnungsstufe verschoben analog der Regelung beim Altersrücktritt (vgl. § 19 a VVO).</p>
<p><sup>4</sup> Die mit der Entlassung altershalber verbundenen vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.</p>	<p>Abs. 4 und 5 unverändert.</p>	
<p><sup>5</sup> Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen sowie die Nichtwiederwahl von Personen, die durch die Stimmberechtigten oder den Kantonsrat gewählt sind, werden unter den Voraussetzungen von Abs. 1 lit. b-e der Entlassung altershalber gleichgestellt.</p>		
<p><i>Erreichen der Altersgrenze</i></p> <p>§ 24c. <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet am Ende des Monats, in welchem Angestellte das 65. Altersjahr vollenden. Bei Professorinnen und Professoren der Universität, Dozierende der Fachhochschule sowie Lehrpersonen der Mittelschulen und Berufsfachschulen endet das Arbeitsverhältnis am Ende des Semesters, bei Lehrpersonen der Volksschule am Ende des Schuljahres.</p>	<p><i>Vollendung des 65. Altersjahres</i></p> <p>§ 24c. Abs. 1 unverändert.</p>	

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p><sup>2</sup> In Ausnahmefällen kann nach Erreichen der Altersgrenze eine befristete Wiederanstellung vereinbart werden.</p>	<p>Abs. 2 wird aufgehoben.</p>	<p>Da auch die Neuanstellung nach Vollendung des 65. Altersjahres ermöglicht werden, verliert die bisherige Regelung den Kontext zur Beendigung bei Vollendung des 65. Altersjahres, wodurch sie zu den allgemeinen Voraussetzungen der Anstellung verschoben wird (vgl. § 11 Abs. 3 PG).</p>
<p><b>E. Versetzung, vorsorgliche Massnahmen und Verweis</b></p>	<p><b>E. Versetzung und vorsorgliche Massnahmen</b></p>	<p>Da die Bestimmungen zum Verweis aufgehoben werden (siehe nachfolgende Ausführungen), ist der Titel anzupassen.</p>
<p><i>Verweis</i></p> <p>§ 30. <sup>1</sup> Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungs- oder Aufsichtsbehörde einen Verweis aussprechen.</p>	<p>§ 30 wird aufgehoben.</p>	<p>Die Regelung zum Verweis stammt noch aus der Zeit des Beamtenstatus. Der formelle Verweis wurde in der Praxis faktisch durch eine schriftliche Mahnung abgelöst. Bei dieser werden Mängel im Verhalten oder in der Leistung unter Einhaltung der Verfahrensvorschriften (insb. rechtliches Gehör) ebenfalls schriftlich festgehalten. Im Unterschied zum Verweis nach § 30 PG ist dabei aber nicht zwingend eine Mitarbeiterbeurteilung nötig.</p> <p>Mit der Anpassung des Personalgesetzes vom 14. Dezember 2020 (OS 77, 393; <a href="#">ABI 2020-07-10</a>) hat der Gesetzgeber zudem im Rahmen der Kündigung wegen</p>

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
-----------------	------------	---------------

Leistung und Verwalten bewusst vom Erfordernis einer vorausgehenden Mitarbeiterbeurteilung abgesehen. Vor diesem Hintergrund ist es nicht verhältnismässig, wenn an den Verweis als mildere personalrechtliche Massnahme mit der Mitarbeiterbeurteilung höhere Anforderungen gestellt werden als an die Kündigung.

Insgesamt kann § 30 damit ersatzlos aufgehoben werden.

Bereits begonnene Verfahren können mittels schriftlicher Mahnung abgeschlossen werden, wobei eine (ausserordentliche) Mitarbeiterbeurteilung möglich, aber nicht weiter verpflichtend ist. Eine ausdrückliche übergangsrechtliche Regelung ist nicht notwendig.

<sup>2</sup> Der Verweis erfolgt mündlich nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der Betroffenen. Er ist protokollarisch zusammen mit einer Stellungnahme des oder der Betroffenen festzuhalten.

<sup>3</sup> Im Falle eines Verweises muss zwingend eine Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt werden.

Geltendes Recht

Vorentwurf

Erläuterungen

**Übergangsbestimmungen zur Änderung vom [Datum]  
(OS ...)**

I. Befristete Anstellungsverhältnisse, die vor dem Inkrafttreten der Änderung begründet wurden und über die Vollendung des 70. Altersjahres hinaus andauern, bleiben bis zum Ablauf der Befristung bestehen.

Anstellungsverhältnisse, die unter bisherigem Recht über die Vollendung des 70. Altersjahres hinaus andauern, sollen im Interesse des Vertrauensschutzes bis zum Ablauf der Befristung gültig sein.

II. Effektive Verkürzungen der Probezeit, die nicht auf Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommen gesetzlichen Pflicht zurückzuführen sind, führen nicht zu einer Verlängerung der Probezeit, soweit die Abwesenheit vor Inkrafttreten begann.

Die zusätzlichen Abwesenheitsgründe, die gemäss § 14 Abs. 3 rev. PG zu einer Verlängerung der Probezeit führen, sind zu berücksichtigen, soweit die Abwesenheit aus diesen Gründen nach Inkraftsetzung begann.

III. Bei unbegründeten Entscheiden gemäss § 18 Abs. 1 rev. PG, die vor Inkrafttreten getroffen wurden, gilt eine Frist von 30 Tagen, um die Begründung der Kündigung zu verlangen.

Massgebend für die Länge der Frist, in der für eine unbegründete Kündigung eine Begründung verlangt werden kann, richtet sich nach dem Zeitpunkt des Entscheids und nicht etwa dem Zeitpunkt der Zustellung.

II. Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p>LS 177.11 <b>Personalverordnung (PVO)</b> (Änderung vom ...)</p>	<p>LS 177.11 <b>Personalverordnung (PVO)</b> (Änderung vom ...)</p> <p><i>Der Regierungsrat beschliesst:</i></p> <p>Die Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 wird wie folgt geändert:</p>	
<p><b>II. Arbeitsverhältnis</b></p> <p><i>Höheres Kader, Kündigungsfrist</i></p> <p>§ 6. Als Angehörige des höheren Kadern mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten ab dem dritten Dienstjahr gelten Angestellte, deren Stelle in Lohnklasse 21 oder höher eingereicht ist.</p>	<p><i>Besondere Kündigungsfristen</i></p> <p>§ 6. Als Funktionen mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten ab dem dritten Dienstjahr gemäss § 17 des Personalgesetzes gelten Angestellte ab Lohnklasse 24, die einem Mitglied des Regierungsrates oder der Staatschreiberin bzw. dem Staatschreiber direkt unterstellt sind.</p>	<p>Änderung Marginalie.</p> <p>Die Bestimmung legt fest, welche Funktionen gemäss § 17 Abs. 2 PG ein betriebliches Bedürfnis für eine Kündigungsfrist von sechs Monate besteht.</p> <p>Um den Anforderungen des Vertrauensschutzes im Zusammenhang mit Rechtsänderungen gerecht zu werden, wird diese Rechtsänderung ein halbes Jahr später in Kraft gesetzt, damit auch die Angestellten mit sechsmonatigen Kündigungsfristen angemessen geschützt sind.</p>

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p><i>Arbeitsverhältnis</i></p> <p>§ 7. <sup>1</sup> Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt. Sie darf nicht mehr Monatslöhne betragen als Monate bis zur Erreichung der Altersgrenze gemäss § 24c. Abs. 1 des Personalgesetzes verbleiben.</p> <p><sup>2</sup> Für das Personal der Verwaltung wird die Abfindung vom Regierungsrat festgelegt. Er kann diese Befugnis für Angestellte bis Lohnklasse 23 seinen Direktionen übertragen.</p> <p><sup>3</sup> Für das Personal der Rechtspflege wird die Abfindung vom zuständigen obersten kantonalen Gericht oder bis Lohnklasse 23 von der durch dieses ermächtigten Instanz festgesetzt.</p>	<p><i>Arbeitsverhältnis</i></p> <p>§ 7. <sup>1</sup> Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt. Sie darf nicht mehr Monatslöhne betragen als Monate bis zur Vollendung des 65. Altersjahres gemäss § 24c. Abs. 1 des Personalgesetzes verbleiben.</p> <p>Abs. 2 und 3 unverändert.</p>	<p>Vereinheitlichung des Wortlauts.</p>

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p>LS 177.111  <b>Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)</b>            (vom 19. Mai 1999)</p> <p><b>II. Arbeitsverhältnis</b></p> <p>C. Beendigung</p> <p><i>Kündigungsfrist, Freistellung</i></p> <p>§ 15. <sup>1</sup>Die Dauer der Kündigungsfrist richtet sich nach dem im Zeitpunkt der Kündigung laufenden Dienstjahr.</p> <p><sup>2</sup> Die zur Kündigung zuständige Instanz kann Angestellte in begründeten Fällen während der Kündigungsfrist ohne Einfluss auf die Lohnfortzahlung freistellen. Vorbehalten bleibt die Anrechnung eines anderweitig erzielten Verdienstes.</p> <p><sup>3</sup> Die Freistellung ist schriftlich zu verfügen oder zu vereinbaren.</p>	<p>LS 177.111  <b>Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)</b>            (Änderung vom ...)</p> <p><i>Der Regierungsrat beschliesst:</i></p> <p>Die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 wird wie folgt geändert:</p> <p><i>Freistellung</i></p> <p>§ 15. Abs. 1 unverändert.</p> <p><sup>2</sup> Die zur Kündigung zuständige Instanz kann Angestellte in begründeten Fällen während der Kündigungsfrist ohne Einfluss auf die Lohnzahlung freistellen.</p> <p>Abs. 3 unverändert.</p>	<p>Ein Einfluss der Dienstjahre auf die Kündigungsfrist besteht künftig nur noch im Rahmen der Sonderregelung gemäss § 6 PVO.</p>

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p><i>Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten</i></p> <p>§ 18. <sup>1</sup> Auf das Ansetzen einer Frist zur Verbesserung gemäss § 19 des Personalgesetzes kann insbesondere verzichtet werden, wenn feststeht, dass die betroffene Person während der Frist</p> <p>a. auch mit angemessenen Förderungsmassnahmen nicht in der Lage sein wird, ihre Leistung oder ihr Verhalten genügend zu verbessern, oder</p>	<p><sup>4</sup> Angestellte sind verpflichtet, den Antritt einer neuen Stelle vor Beendigung des bisherigen Anstellungsverhältnisses sowie das Einkommen der neuen Anstellung sofort mitzuteilen. Auf den Zeitpunkt des Antritts der neuen Stelle wird das bisherige Anstellungsverhältnis aufgelöst. Allfällig verbleibende Zeitguthaben sowie eine allfällige Differenz des neuen Erwerbseinkommens zur bisherigen Lohnzahlung (Bruttolohn) während der verbleibenden Dauer der Freistellung nach Abs. 2 werden ausbezahlt. Gleiches gilt bei Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit während der Dauer der Freistellung.</p> <p><i>Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten</i></p> <p>§ 18. <sup>1</sup> Auf das Ansetzen einer Frist zur Verbesserung gemäss § 19 des Personalgesetzes kann insbesondere verzichtet werden, wenn feststeht, dass die betroffene Person während der Frist</p> <p>a. auch mit angemessenen Förderungsmassnahmen nicht in der Lage sein wird, ihre Leistung oder ihr Verhalten genügend zu verbessern,</p>	<p>Treten Angestellte während einer Freistellung eine neue Stelle an, sind sie verpflichtet dies zu melden. Das bisherige Arbeitsverhältnis wird aufgelöst. Allfällige verbleibende Zeitguthaben sowie der Differenzbetrag des neuen Erwerbseinkommens zu dem aktuellen Bruttolohn werden ausbezahlt. Dies entspricht der gängigen Praxis bei Auflösungsvereinbarungen und führt zu klären Verhältnissen in Bezug auf die Leistung von Sozialversicherungsbeiträgen etc.</p>

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p>b. nicht gewillt ist, ihre Leistung oder ihr Verhalten zu ändern.</p>	<p>b. nicht gewillt ist, ihre Leistung oder ihr Verhalten zu ändern, oder</p> <p>c. das verlorene Vertrauen nicht wieder aufbauen kann.</p>	<p>Ein Vertrauensverlust kann eine Kündigung wegen «mangelhafter Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten» gemäss § 16 Abs. 1 lit. a VVO zur Folge haben. Der Vertrauensverlust muss dabei in genügender Weise auf das Verhalten der Mitarbeitenden zurückgeführt werden können und somit für Dritte nachvollziehbar sein. Die verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung anerkennt den ungeschriebenen Kündigungsgrund des «fehlenden Vertrauens» (bspw. im Urteil vom 28. Oktober 2021, VB.2021.00258, E. 4.2.2. f. mit Angabe früherer Rechtsprechung). Anders als bei anderen Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten (§ 19 PG bzw. § 18 VVO) kann gemäss dieser Rechtsprechung bei Vertrauensverlust auf das Ansetzen einer Verbesserungsfrist verzichtet werden (vgl. Urteile des Verwaltungsgerichts vom 30. August 2023, VB.2023.00079, E. 7.2, oder VB.2022.00612, 30. März 2023, E. 8.4.1.). Dies jedoch nur, soweit damit die Schutzvorschriften der Kündigung in Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten am Arbeitsplatz nicht umgangen werden, also wenn die Frist zur Verbesserung ihren Zweck aufgrund des Vertrauensverlustes nicht erreichen kann. Die diesbezügliche Praxis wird nun ausdrücklich festgehalten.</p>

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p><sup>2</sup> Fällt die Leistung oder das Verhalten innerhalb eines Jahres seit Ablauf der Frist zur Verbesserung erneut mangelhaft bzw. unbefriedigend aus, kann ohne Ansetzen einer neuen Frist zur Verbesserung gekündigt werden</p>	<p>Abs. 2 unverändert.</p>	
<p><i>Altersrücktritt</i></p> <p>§ 19a. Die Angestellten können den Altersrücktritt in höchstens zwei Schritten vollziehen, wenn es die dienstlichen Verhältnisse zulassen.</p>	<p><i>Altersrücktritt und Entlassung altershalber</i></p> <p>§ 19a. Die Angestellten können den Altersrücktritt und die Entlassung altershalber in höchstens drei Schritten vollziehen, wenn es die dienstlichen Verhältnisse zulassen.</p>	<p>Der Altersrücktritt und die Entlassung altershalber können in höchstens drei Teilschritten vollzogen werden. Die Erklärung einer Entlassung altershalber kann nur einmal erfolgen.</p> <p>Die Entlassung altershalber wird von der Gesetzes- auf die Verordnungsstufe verschoben.</p>

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<b>VI. Ferien und Urlaub, Elternschaft, Krankheit, Unfall und Tod, Militärdienst, Schutzdienst und Zivildienst</b>		
D. Krankheit und Unfall		
<i>Case Management</i>	<i>Case Management</i>	
§ 100a. <sup>1</sup> Die kranken oder verunfallten Angestellten und die Vorgesetzten oder die Personaldienste halten regelmässigen Kontakt.	§ 100a. Abs. 1 - 3 unverändert.	
<sup>2</sup> Die Vorgesetzten oder die Personaldienste prüfen ein Case Management, wenn die volle oder teilweise Dienstaussetzung oder die Leistungseinbusse voraussichtlich länger als zwei Monate dauert.		
<sup>3</sup> Kein Case Management wird durchgeführt, wenn		
a. Mitarbeitende ihre Hauptbeschäftigung bei einem oder mehreren anderen Arbeitgebern ausüben oder		
b. die Lohnfortzahlung eingestellt wurde.		
<sup>4</sup> Lediglich in begründeten Ausnahmefällen wird ein Case Management durchgeführt, wenn	<sup>4</sup> In begründeten Ausnahmefällen wird ein Case Management durchgeführt, wenn	

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p>a. Mitarbeitende kurz vor dem Erreichen der Altersgrenze stehen,</p> <p>b. der kumulierte Beschäftigungsgrad beim Kanton kleiner als 25% ist oder</p> <p>c. die gesundheitliche Beeinträchtigung oder die Diagnose eine Wiedereingliederung aus medizinischer Sicht nicht zulässt.</p> <p><sup>5</sup> Die Direktion, das zuständige oberste kantonale Gericht oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen entscheiden über die Durchführung eines Case Managements.</p>	<p>a. Mitarbeitende kurz vor der Vollendung des 65. Altersjahres stehen,</p> <p>lit. b und c unverändert.</p> <p>Abs. 5 unverändert.</p>	<p>Vereinheitlichung des Wortlauts.</p>
<p><b>X. Besondere Bestimmungen für einzelne Personengruppen</b></p>		
<p>C. Besondere Arbeitsverhältnisse</p> <p>Wiederanstellung nach Erreichen der Altersgrenze</p> <p>§ 160a. <sup>1</sup> Angestellte können nach Erreichen der Altersgrenze gemäss § 24 c des Personalgesetzes für längstens ein Jahr befristet wiederangestellt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. In begründeten</p>	<p>C. Besondere Arbeitsverhältnisse</p> <p>Anstellung nach Vollendung des 65. Altersjahres</p> <p>§ 160a. <sup>1</sup> Eine Anstellung nach Vollendung des 65. Altersjahres gemäss § 11 Abs. 3 des Personalgesetzes ist zulässig, wenn es die dienstlichen Verhältnisse erfordern.</p>	<p>Neben der Wiederanstellung wird auch die Neuanstellung ermöglicht. Im Übrigen orientiert sich die Regelung bezüglich der inhaltlichen Voraussetzungen einer Anstellung nach vollendetem 65. Altersjahr an der bisherigen Regelung.</p>

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p>Fällen kann die befristete Anstellung jeweils um ein Jahr verlängert werden.</p> <p><sup>2</sup> Anstellung und Verlängerung bedürfen der Zustimmung der Direktion oder des zuständigen obersten kantonalen Gerichts.</p>	<p><sup>2</sup> Die Anstellung erfolgt befristet für längstens ein Jahr. In begründeten Fällen kann die befristete Anstellung jeweils um ein Jahr verlängert werden.</p>	<p>Die bisherige Voraussetzung der Befristung wird neu in Abs. 2 geregelt. Die Zuständigkeit für die Anstellung und Weiterbeschäftigung nach Vollendung des 65. Altersjahres liegt bei der Anstellungsbehörde. Die Zustimmung der Direktion oder des zuständigen obersten kantonalen Gerichts hat sich in der Praxis als unnötig erwiesen und wird deshalb aufgehoben.</p>
<p><i>Lernende</i></p> <p>§ 163. <sup>1</sup> Lehrstellen nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung sowie solche für die Berufe der Gesundheitspflege werden mit dem Stellenplan festgesetzt.</p> <p><sup>2</sup> Die Löhne der Lernenden nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung werden von der Finanzdirektion und von den obersten kantonalen Gerichten im Einvernehmen mit der Finanzdirektion im Rahmen ortsüblicher Ansätze festgesetzt. Die Löhne der Lernenden der Berufe der Gesundheitspflege werden von der Gesundheitsdirektion im Einvernehmen mit der Finanzdirektion festgesetzt.</p>	<p><i>Lernende</i></p> <p>§ 163. Abs. 1 - 3 unverändert.</p>	

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p><sup>3</sup> Kaufmännische Lernende und Informatiklernende der Zentral- und Bezirksverwaltung werden vom Personalamt angestellt, andere Lernende nach Abs. 2 Satz 1 vom zuständigen Amt. Die Anstellung von Lernenden der Rechtspflege erfolgt durch die obersten kantonalen Gerichte, die Gerichte und die Notariate.</p>		
<p><sup>4</sup> Der Lehrvertrag untersteht dem öffentlichen Recht, vorbehaltlich der zwingenden Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts.</p>	<p><sup>4</sup> Der Lehrvertrag untersteht dem öffentlichen Recht. Vorbehalten bleiben die zwingenden Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts sowie dessen Bestimmungen zur Verlängerung der Probezeit der Lernenden.</p>	<p>Art. 344a Abs. 4 OR sieht anders als § 14 PG vor, dass die Probezeit vor ihrem Ablauf durch die Abrede der Parteien und unter Zustimmung der kantonalen Behörde ausnahmsweise bis auf sechs Monate verlängert kann. Diese Regelung ist auch bei der Probezeit von Lernenden nach kantonalem Recht sinnvoll, da nach Ablauf der Probezeit eine Auflösung nur unter qualifizierten Voraussetzungen möglich ist und deshalb die Möglichkeit bestehen muss, sich in der Probezeit gut kennenzulernen.</p>
	<p><b>Übergangsbestimmungen zur Änderung vom [Datum] (OS ...)</b></p> <p>Für Freistellung nach § 15, die vor dem Inkrafttreten verfügt oder vereinbart wurden, bleibt die Anrechnung eines anderweitig erzielten Verdienstes vorbehalten.</p>	<p>Freistellungen, die vor Inkrafttreten verfügt oder vereinbart wurden, richten sich nach dem bisherigen Recht. Danach erfolgte keine automatische Auflösung bei Antritt einer neuen Stelle. Die Anrechnung eines anderweitig erzielten Verdienstes bleibt vorbehalten.</p>

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p>LS 412.31 <b>Lehrpersonalgesetz (LPG)</b> vom 10. Mai 1999</p> <p><b>I. Allgemeine Bestimmungen</b></p> <p><i>Anstellung</i></p> <p>§ 7. <sup>1</sup> Die Gemeinde stellt die Lehrpersonen und die Schulleitung an.</p> <p><sup>2</sup>Die Anstellung als Lehrperson setzt insbesondere die Zulassung zum Schuldienst gemäss den gesetzlichen Bestimmungen über die Lehrerbildung und jene als Schulleiterin oder als Schulleiter eine entsprechende Ausbildung voraus.</p>	<p>LS 412.31 <b>Lehrpersonalgesetz (LPG)</b> (Änderung vom ...)</p> <p><i>Der Kantonsrat,</i> nach Einsichtnahme in den Antrag des Regierungsrates vom (...) und der [Kommission] vom (...), <i>beschliesst:</i></p> <p>I. Das Lehrpersonalgesetz vom 10. Mai 1999 wird wie folgt geändert:</p> <p><i>Anstellung</i></p> <p>§ 7. Abs. 1-3 unverändert.</p>	

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p><sup>3</sup> Die Schulleitung kann eine Lehrperson mit deren Einwilligung ausnahmsweise stufenfremd oder in Fächern einsetzen, für welche die Lehrperson keine Unterrichtsbefähigung erworben hat. Bei einem Einsatz von mehr als einem Jahr sorgt die Schulleitung dafür, dass die Lehrperson das entsprechende Stufendiplom oder die notwendige Unterrichtsbefähigung erwirbt.</p>		
<p><sup>4</sup> Stellt die für das Bildungswesen zuständige Direktion fest, dass der Bedarf an Lehrpersonen nicht gedeckt werden kann, kann sie die Gemeinden ermächtigen, für längstens ein Jahr Lehrpersonen anzustellen, die nicht über die Zulassung zum Schuldienst verfügen.</p>	<p><sup>4</sup> Stellt die für das Bildungswesen zuständige Direktion fest, dass der Bedarf an Lehrpersonen nicht gedeckt werden kann, kann sie die Gemeinden ermächtigen,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Lehrpersonen mit Zulassung zum Schuldienst in Abweichung von § 11 Abs. 3 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 auch über das vollendete 70. Altersjahr anzustellen,</li><li>b. für längstens ein Jahr Lehrpersonen anzustellen, die nicht über die Zulassung zum Schuldienst verfügen.</li></ul>	<p>In Zeiten eines Lehrpersonenmangels ist es zweckmässig, geeignete Lehrpersonen mit Lehrdiplom auch über das 70. Altersjahr für jeweils ein Schuljahr weiter beschäftigen zu können. Die Schulpflegen als Anstellungsbehörden werden in einer solchen Situation ermächtigt, die Anstellung vollziehen zu können. Sie entscheiden dabei, ob bei der betroffenen Lehrperson die Voraussetzungen für einen weiteren Einsatz gegeben sind.</p> <p>Die beiden möglichen Massnahmen können grundsätzlich unabhängig voneinander vorgesehen werden. Es ist aber auch möglich, beide Massnahmen gleichzeitig in Kraft zu setzen.</p>

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p><i>Probezeit</i></p> <p>§ 7 a. <sup>1</sup> Die ersten fünf Monate des Arbeitsverhältnisses der Lehrpersonen gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf den letzten Schultag vor den Schulferien aufgelöst werden.</p> <p><sup>2</sup> Die Probezeit der Schulleiterinnen und Schulleiter richtet sich nach § 14 des Personalgesetzes vom 27. September 1998.</p>	<p><i>Probezeit</i></p> <p>§ 7 a. Abs. 1 unverändert.</p> <p><sup>2</sup> Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.</p> <p>Abs. 2 wird zu Abs. 3.</p>	<p>Bei Lehrpersonen der Volksschule gilt weiter die bisherige Regelung zur Verlängerung der Probezeit. Die fünfmonatige Probezeit trägt dem Umstand Rechnung, dass der Unterricht während dieser Zeit aufgrund von Schulferien unterbrochen wird und die (Schul-)Ferien an sich kein Grund für eine Verlängerung der Probezeit sind. Da bei Lehrpersonen nicht zwischen Schulferien und persönlichen Ferien unterschieden werden kann, ist es nicht zweckmässig, die im Personalgesetz geänderte Bestimmung zur Verlängerung der Probezeit auch aufgrund von Ferien zu übernehmen.</p> <p>Für Schulleitende gelten vollumfänglich die neuen Bestimmungen in § 14 rev. PG.</p>
<p><i>Verweis</i></p> <p>§ 11b. Wird einer Lehrperson ein Verweis gemäss § 30 des Personalgesetzes<sup>3</sup> erteilt, ist innert Jahresfrist eine</p>	<p>§ 11b wird aufgehoben.</p>	<p>Da § 30 PG aufgehoben wird, kann § 11b ebenfalls ersatzlos aufgehoben werden.</p>

Geltendes Recht	Vorentwurf	Erläuterungen
<p>Mitarbeiterbeurteilung oder ein gleichwertiges Verfahren durchzuführen.</p>	<p>II. Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.</p>	<p>Bereits begonnene Verfahren können mittels schriftlicher Mahnung abgeschlossen werden, wobei eine (ausserordentliche) Mitarbeiterbeurteilung möglich, aber nicht weiter verpflichtend ist. Eine ausdrückliche übergangsrechtliche Regelung ist nicht notwendig.</p>