



B

Personalverordnung, Vollzugsverordnung zum Personalgesetz, Lehrpersonalverordnung und Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung (Änderung)

1. Ausgangslage

Mit Beschluss vom 14. Dezember 2020 nahm der Kantonsrat die PI Zeugin an (KR-Nr. 298/2017). Damit wurde im Personalgesetz (PG, LS 177.10) die maximale Abfindungshöhe von 15 auf neun Monatslöhne reduziert. Zudem wurde bei Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten die Pflicht zur vorgängigen Mitarbeiterbeurteilung abgeschafft und durch eine Pflicht zur Mahnung mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten ersetzt. Gleichzeitig mit den Verordnungsänderungen aufgrund der PI Zeugin soll der Beurteilungszeitpunkt für den Teuerungsausgleich von September auf August verschoben werden.

2. Anpassungen der PVO und VVO

Mit den vorliegenden Änderungen der Personalverordnung (PVO, LS 177.11) und der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO, LS 177.111) erfolgt die Umsetzung der beschlossenen Gesetzesänderungen auf Verordnungsstufe. Die unmittelbar von der Gesetzesänderung betroffenen Verordnungsbestimmungen wurden ganzheitlich überprüft und sowohl inhaltlich, als auch redaktionell überarbeitet. Aufgrund des geänderten Kündigungsverfahrens im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten sind darüber hinaus Anpassungen der Bestimmungen zur Rückstufung (§§ 19 f. PVO) notwendig, damit die Anforderungen an eine Rückstufung nicht strenger sind als bei einer Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens.

Gemäss § 42 PVO legt der Regierungsrat den Teuerungsausgleich per 1. Januar des folgenden Jahres gemäss dem Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise vom September fest. Auf Wunsch der Finanzkommission des Kantonsrates wurde die Planung der Nachträge zum Budgetentwurf gemäss § 18 des Gesetzes über Controlling und Rechnungslegung (CRG, LS 611) auf die Zeit vor den Herbstferien voverlegt. Um dem Kantonsrat in Zukunft mit den Nachträgen zum Budgetentwurf ein vollständiges Bild der Steuergrösse übermitteln zu können (vgl. § 4 CRG), muss der Beschluss des



Regierungsrates zum Teuerungsausgleich vor den Nachträgen erfolgen. Dies ist nur möglich, wenn inskünftig für den Teuerungsausgleich auf den Indexstand des Monats August statt September abgestützt wird. Im Übergangsjahr würde der Teuerungsausgleich einmalig zwischen den Monaten September und August verglichen, und in den Folgejahren jeweils zwischen August und August.

3. Konsultation

Die Finanzdirektion lud mit Schreiben vom 23. November 2021 die Direktionen des Regierungsrates und die Staatskanzlei, die Sozialpartner sowie den Verband der Gemeindepräsidenten des Kantons Zürich und den Verein Zürcher Gemeindeschreiber und Verwaltungsfachleute VZGV zur Stellungnahme ein.

[...]

4. Zu den einzelnen Bestimmungen

4.1. Personalverordnung

§ 7 Abfindung

Abs. 1: Die Abfindung wird weiterhin mittels schriftlicher Verfügung festgesetzt. Das nach Alter und Dienstalter abgestufte Abfindungsraster wird in der VVO abgebildet.

Gemäss ständiger Praxis wird eine Abfindung bis längstens zum Erreichen der Altersgrenze gemäss § 24c Abs. 1 PG ausgerichtet. Mit Erreichen der Altersgrenze können allfällige Altersleistungen der 1. und 2. Säule ordentlich bezogen werden und die Integration auf dem Arbeitsmarkt wird hinfällig. Unter diesen Umständen lässt sich die Ausrichtung einer Abfindung über das Erreichen der ordentlichen Altersgrenze hinaus nicht rechtfertigen. Diese Praxis drängt sich auch im Lichte der Rechtsgleichheit auf, haben doch Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Altersgrenze ordentlich endet, keinen Anspruch auf eine Abfindung (§ 26 Abs. 3 PG).

Abs. 4: Dieser Absatz hat keine praktische Relevanz. Allfällige Härtefälle können hinreichend durch die Regelungen von § 26 Abs. 1 PG (Ausrichtung von Abfindungen bei dro-



hender Notlage) und § 16 f VVO (Härtefälle) aufgefangen werden. Der Absatz wird daher aufgehoben.

§ 19 Rückstufung

Abs. 1: Neu wird das Verfahren für die Rückstufung in Abs. 1 geregelt. Analog der Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten hat vor der Rückstufung eine Mahnung mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten zu erfolgen. Im Gegensatz zur Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten besteht keine Möglichkeit, auf die Fristansetzung zu verzichten. Sind die hohen Anforderungen an den Verzicht einer Frist zur Verbesserung erfüllt, ist in der Regel keine Rückstufung in Betracht zu ziehen, sondern ein Kündigungsverfahren einzuleiten.

Abs. 2: Alle Rückstufungen werden neu unabhängig von der Einstufung in die Einreihungs- oder Leistungsklassen in einem Absatz geregelt. Auf die bisher massgebenden Qualifikationen "ungenügend", "genügend" und "gut" wird verzichtet, da vor einer Rückstufung keine Mitarbeiterbeurteilung mit entsprechender Qualifikation mehr erfolgen muss.

Mitarbeitende in der Einreihungsklasse können bis zwei, Mitarbeitende in den Leistungsklassen bis vier Lohnstufen zurückversetzt werden. Der Umfang der Lohnstufen, um die eine Rückversetzung möglich ist, entspricht der bisherigen Regelung. Neu sind jedoch die Anforderungen für eine Rückstufung in der ersten und zweiten Leistungsklasse ("genügend" bzw. "gut") höher, indem eine mangelnde Leistung bzw. unbefriedigendes Verhalten vorausgesetzt wird. Diese Anpassung ist notwendig, weil eine Mitarbeiterbeurteilung nicht mehr vorausgesetzt wird und damit die Qualifikationen (vgl. vorstehende Ausführungen) dahinfallen.

Rückstufungen bei Leistungsklassen erfolgen derart, dass zuerst innerhalb der Leistungsklasse eine Korrektur um die vorgesehene Anzahl Lohnstufen erfolgt. Erfolgt gleichzeitig eine Rückstufung in die nächsttiefere Lohnklasse wird der neue Lohn oberhalb des Betrages der bisherigen Lohnklasse (zweite oder erste Leistungsklasse) festgelegt. Eine Rückstufung in den Leistungsklassen kann auch ohne Zurückversetzung in die nächsttiefere Lohnklasse erfolgen.



§ 20 Mitarbeiterbeurteilung

Abs. 1: Eine Mitarbeiterbeurteilung wird nur noch bei der individuellen Lohnerhöhung vorausgesetzt, nicht mehr bei der Rückstufung.

§ 42 Grundsatz und Vollzug

Abs. 1: Neu wird der Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise vom August für die Festsetzung der Teuerung berücksichtigt. Dies ist nötig, da die Budgetberatung im Kantonsrat aufgrund des intensiveren Zusammenspiels von Regierungsrat, Sachkommissionen und Finanzkommission mehr Zeit beansprucht (vgl. KR-Nr. 64/2014). Deshalb sind Nachträge zum Budgetentwurf neu bereits Mitte September zu melden. Betreffend die Gewährung der Teuerungszulage ist dies nur möglich, wenn dazu auf den Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise vom August (Publikation anfangs September) abgestellt wird.

Im Übergangsjahr (2022) wird der Teuerungsausgleich einmalig zwischen den Monaten September (2021) und August (2022) gemessen. Es kann keine Voraussage darüber gemacht werden, ob sich diese Umstellung für die Mitarbeitenden positiv oder negativ auswirkt. Ein Vergleich der Teuerungen über die vergangenen 20 Jahre zeigt auf, dass sich die Umstellung sowohl zulasten, als auch zugunsten der Mitarbeitenden auswirken kann.

In den Folgejahren ist der massgebende Zeitpunkt jeweils August und August.

Übergangsbestimmungen

Es wird klargestellt, dass für die vor Inkrafttreten der neuen Verordnungsbestimmungen fällig gewordenen Abfindungen das bisherige Recht massgebend ist. Zeitpunkt der Fälligkeit ist das Ende des Arbeitsverhältnisses. Rückstufungen, die vor Inkrafttreten der neuen Bestimmung eingeleitet worden sind, richten sich ebenfalls nach den bisherigen Bestimmungen. Eine Rückstufung gilt mit der entsprechenden ersten Mitarbeiterbeurteilung als eingeleitet. Der Teuerungsausgleich wird im Jahr des Inkrafttretens (vgl. vorstehende Ausführungen) zwischen September des Vorjahres bis August beurteilt.



4.2. Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

§ 16 g Höhe der Abfindung

Abs. 2: Gemäss § 26 Abs. 4 und 5 PG regelt der Regierungsrat die Festsetzung der Abfindung und bestimmt einen nach dem (Dienst-)Alter abgestuften Rahmen als Richtlinie. Aufgrund der Reduktion der maximal ausrichtbaren Abfindung von 15 auf neun Monatslöhne erfolgt die Unterteilung nach Alter neu nur noch in zwei Kategorien. Als zweites Kriterium wird weiterhin das Dienstalter berücksichtigt, wobei ebenfalls eine Unterteilung in zwei Kategorien erfolgt. Mit dem veränderten Abfindungsraster wird die Abfindungsfestsetzung vereinfacht und zeitgemäss in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben ausgestaltet.

Dienstalter Alter	5 – 19	ab 20
35 – 50	1 - 6	2 - 7
ab 51	3 - 8	4 - 9

Abs. 3: Ausgehend vom Minimum des Abfindungsrahmens wird praxisgemäss aufgrund der individuellen Umstände eine Erhöhung der Abfindung innerhalb des Rahmens geprüft. Als Erhöhungsgründe gelten die persönlichen Verhältnisse, die Arbeitsmarktchancen und die Umstände des Stellenverlusts (vgl. § 26 Abs. 5 PG). Sowohl die Unterstützungspflichten, als auch die finanziellen Verhältnisse werden nicht mehr namentlich in Abs. 3 erwähnt, sondern sind unter "persönliche Verhältnisse" zu subsumieren.

Die persönlichen Verhältnisse, die Arbeitsmarktchancen und die Umstände des Stellenverlusts können neu unabhängig von Alter und Dienstalter mit bis zu fünf Monatslöhnen abfindungserhöhend berücksichtigt werden. Durch den einheitlichen Ermessensspielraum kann dem Überbrückungscharakter der Abfindung und der Milderung der sozialen Härte einer Kündigung besser Rechnung getragen werden. Die Diensttreue wird weiterhin durch die Berücksichtigung des Dienstalters gewürdigt. Die korrekte Ermessensausübung und die einheitliche Rechtsanwendung werden durch das Einvernehmen des Personalamtes (vgl. §§ 17 Abs. 1 lit. c i.V.m. 150 lit. a VVO) gewährleistet.

Für das Vorliegen von Erhöhungsgründe sind die Mitarbeitenden beweispflichtig.



§ 17 Verfahren; Kürzung

Abs. 2: Eine Anstellungsverlängerung kann nur vor Beendigung des Anstellungsverhältnisses vereinbart werden. Sollte sich eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nachträglich als unrechtmässig bzw. missbräuchlich erweisen, kann eine allfällig geschuldete Abfindung nur durch Einmalzahlung, nicht aber durch eine Anstellungsverlängerung, ausgerichtet werden. Die soll mit einer redaktionellen Anpassung noch klarer zum Ausdruck gebracht werden.

Abs. 3: Es erfolgt eine Präzisierung, wonach neues Erwerbseinkommen auch dann hälftig angerechnet wird, wenn vom bisherigen Arbeitgeber eine neue Stelle angeboten/vermittelt wird, die aber eigentlich mangels Zumutbarkeit nicht angenommen werden müsste.

§ 18 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten

Abs. 1: Der vormalige Abs. 3 wird zu Abs. 1. Die Terminologie wird von Bewährungsfrist zu Frist zur Verbesserung angepasst. Für den Verzicht auf das Ansetzen einer Frist zur Verbesserung muss nicht mehr das Einvernehmen der Direktion oder dem zuständigen obersten kantonalen Gericht eingeholt werden. Das Einvernehmen der Direktion bzw. des zuständigen obersten kantonalen Gerichts hat sich in der Praxis als unnötige Hürde erwiesen. Der Entscheid auf den Verzicht einer Frist zur Verbesserung darf weiterhin nicht leichtfertig gefällt werden. Die Anforderungen bleiben unverändert hoch. Die Änderung rechtfertigt sich ferner auch vor dem Hintergrund, dass die Anstellungsbehörde über die Befugnis zur Aussprache einer Kündigung verfügt (vgl. § 18 Abs. 1 PG).

Abs. 2: Der vormalige Abs. 4 wird zu Abs. 2. Die Terminologien werden entsprechend dem neuen Gesetzeswortlaut von § 19 PG und dem Dahinfallen der Mitarbeiterbeurteilung angepasst.

Abs. 3 - 5: Das rechtliche Gehör ist grundsätzlich vor Aussprache einer Kündigung zu gewähren – ohne ausdrückliche Erwähnung in der VVO. Die Absätze 3 bis 5 werden aufgehoben.



Übergangsbestimmungen

Es wird klargestellt, dass für die Bemessung der vor Inkrafttreten der neuen Verordnungsbestimmungen fällig gewordenen Abfindungen das bisherige Recht massgebend ist. Zeitpunkt der Fälligkeit ist in der Regel das Ende des Arbeitsverhältnisses. Kündigungsverfahren, die vor Inkrafttreten der neuen Bestimmung eingeleitet worden sind, richten sich ebenfalls nach den bisherigen Bestimmungen. Ein Kündigungsverfahren gilt mit der entsprechenden ersten Mitarbeiterbeurteilung als eingeleitet.

4.3. Änderungen der Lehrpersonalverordnung

§ 3 Zuständigkeiten

Abs. 2 lit. d: Analog den Bestimmungen im allgemeinen Personalrecht (rev§ 18 VVO) wird von der Genehmigungspflicht eines Verzichts auf eine Frist zur Verbesserung abgesehen.

§ 24 Lohnerhöhung und Rückstufung

Abs. 6: Der Begriff "Bewährungsfrist" wird durch "Frist zur Verbesserung" ersetzt und das Rückstufungsverfahren an den rev§ 19 PVO angeglichen.

Übergangsbestimmungen

Rückstufungen, die vor Inkrafttreten der neuen Bestimmung eingeleitet worden sind, richten sich nach den bisherigen Bestimmungen. Eine Rückstufung gilt mit der entsprechenden ersten Mitarbeiterbeurteilung als eingeleitet.

4.4. Änderungen der Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung

§ 13 Rückstufung

Der Begriff "Bewährungsfrist" wird durch "Frist zur Verbesserung" ersetzt und das Rückstufungsverfahren an den rev§ 19 PVO angeglichen.

Übergangsbestimmungen



Rückstufungen, die vor Inkrafttreten der neuen Bestimmung eingeleitet worden sind, richten sich nach den bisherigen Bestimmungen. Eine Rückstufung gilt mit der entsprechenden ersten Mitarbeiterbeurteilung als eingeleitet.

5. Finanzielle und personelle Folgen

Bis anhin konnten die individuellen Umstände bei der Bestimmung der Abfindung (ausgehend vom unteren Rahmen) mit drei bis sechs Monatslöhnen berücksichtigt werden. Neu beläuft sich der Ermessensspielraum einheitlich auf bis zu fünf Monatslöhne. Insgesamt wird aufgrund der Reduktion des Maximums der Abfindung von 15 auf neun Monatslöhne mit Einsparungen gerechnet.

Betreffend Teuerungszulage ist im Umstellungsjahr ungewiss, ob sich die Vorverlegung auf den Monat August zu einmaligen Mehr-/Minderausgaben führen wird. Langfristig erfolgen indessen keine finanziellen Auswirkungen auf die Erfolgs- oder Investitionsrechnung des Kantons.

Die Änderungen der PVO und VVO verursachen keinen Bedarf an neuen Stellen.

6. Regulierungsfolgeabschätzung

Die vorliegenden 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.

7. Inkraftsetzung

Die Verordnungsänderungen sollen – unter Berücksichtigung des Zeitbedarfs für die Genehmigung der Änderung der PVO durch den Kantonsrat – auf den 1. September 2022 in Kraft treten.

Auf Antrag der Finanzdirektion und Bildungsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:



- I. Die Personalverordnung vom 16. Dezember 1998, die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999, die Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 sowie die Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung vom 26. Mai 1999 werden geändert.
- II. Unter Vorbehalt der Genehmigung der Personalverordnung durch den Kantonsrat treten die Änderungen der Personalverordnung, der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz, der Lehrpersonalverordnung und der Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung am 1. September 2022 in Kraft.

Wird ein Rechtsmittel ergriffen, wird über die Inkraftsetzung erneut entschieden.

- III. Gegen diese Verordnungsänderungen und Dispositiv II Satz 1 kann innert 30 Tagen, von der Veröffentlichung an gerechnet, beim Verwaltungsgericht des Kantons Zürich Beschwerde erhoben werden. Die Beschwerdeschrift muss einen Antrag und dessen Begründung enthalten.

- IV. Veröffentlichung dieses Beschlusses, der Verordnungsänderungen und der Begründung im Amtsblatt.

- V. Mitteilung an

- die Direktionen des Regierungsrates und die Staatskanzlei,
- die Finanzkontrolle,
- den kantonalen Ombudsmann,
- die Datenschutzbeauftragte,
- die Parlamentsdienste des Kantonsrates,
- die Verwaltungskommission der obersten kantonalen Gerichte (c/o Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich, Postfach, 8401 Winterthur),
- die Vereinigten Personalverbände des Kantons Zürich (Peter Reinhard, Präsident VPV, Ohmstrasse 14, 8050 Zürich),
- den VPOD Schweiz (Roland Brunner, Regionalsekretär VPOD Zürich, Birmensdorferstrasse 67, Postfach 8470, 8036 Zürich),



- die Hochschulen der Zürcher Fachhochschule,
- die Universität, Rektorat, Künstlergasse 15, 8001 Zürich,
- das Universitätsspital, Spitaldirektion, Rämistrasse 100, 8091 Zürich,
- das Kantonsspital Winterthur, Spitaldirektion, Brauerstrasse 15, 8401 Winterthur,
- die Psychiatrische Universitätsklinik, Spitaldirektion, Lenggstrasse 31, Postfach, 8032 Zürich,
- die Integrierte Psychiatrie Winterthur-Zürcher Unterland, Direktion, Wieshofstrasse 102, Postfach 144, 8408 Winterthur,
- das Zentrum für Gehör und Sprache, Leitungsteam, Frohalpstrasse 78, 8038 Zürich,
- die BVG- und Stiftungsaufsicht des Kantons Zürich (BVS), Stampfenbachstrasse 63, 8090 Zürich,
- die Gebäudeversicherung Kanton Zürich, Direktion, Thurgauerstrasse 56, Postfach, 8050 Zürich,
- die Zürcher Gemeinden (per E-Mail)

Finanzdirektion und Bildungsdirektion

ENTWURF