

Personalverordnung (Änderung)

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung)

(vom 17. Dezember 2025)

Der Regierungsrat beschliesst:

I. Die Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 und die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 werden geändert.

II. Der Regierungsrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens nach Genehmigung der Änderung der Personalverordnung durch den Kantonsrat.

III. Gegen diese Verordnungsänderungen 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.

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:	Die Staatsschreiberin:
Martin Neukom	Kathrin Arioli

Personalverordnung (PVO)

(Änderung vom 17. Dezember 2025)

Der Regierungsrat beschliesst:

Die Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 wird wie folgt geändert:

Sechsmonatige
Kündigungsfrist

§ 6. ¹ Für Angestellte ab Lohnklasse 24, die einem Mitglied des Regierungsrates oder der Staatsschreiberin oder dem Staatsschreiber direkt unterstellt sind, beträgt die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr sechs Monate.

² Die Dauer der Kündigungsfrist richtet sich nach dem im Zeitpunkt der Kündigung laufenden Dienstjahr.

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)

(Änderung vom 17. Dezember 2025)

Der Regierungsrat beschliesst:

Die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 wird wie folgt geändert:

§ 15. ¹ Die für die Kündigung zuständige Instanz kann Angestellte in begründeten Fällen während der Kündigungsfrist ohne Einfluss auf die Lohnzahlung freistellen. Freistellung
a. Grundsatz

² Die Freistellung ist zu verfügen oder zu vereinbaren.

Abs. 3 wird aufgehoben.

§ 15 a. ¹ Angestellte sind verpflichtet, den Antritt einer neuen Stelle vor Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses und das dortige Erwerbseinkommen unverzüglich dem bisherigen Arbeitgeber mitzuteilen. b. neue Erwerbs-
tätigkeit

² Auf den Zeitpunkt des Stellenantritts wird das bisherige Arbeitsverhältnis aufgelöst. Allfällig verbleibende Zeitguthaben und eine allfällige Differenz des neuen Erwerbseinkommens zum Bruttolohn während der verbleibenden Dauer der Freistellung werden ausbezahlt.

³ Gleiches gilt bei Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit während der Dauer der Freistellung.

§ 18. ¹ Auf eine schriftliche Mahnung und das Ansetzen einer Frist zur Verbesserung gemäss § 19 des Personalgesetzes kann insbesondere verzichtet werden, wenn feststeht, dass Kündigung
im Zusammen-
hang mit der
Leistung oder
dem Verhalten

- a. die betroffene Person während der Frist auch mit angemessenen Förderungsmassnahmen nicht in der Lage sein wird, ihre Leistung oder ihr Verhalten genügend zu verbessern,
- b. die betroffene Person nicht gewillt ist, ihre Leistung oder ihr Verhalten zu ändern,
- c. das für das Arbeitsverhältnis notwendige Vertrauensverhältnis objektiv tiefgreifend erschüttert ist.

Abs. 2 unverändert.

§ 19 a. Der Altersrücktritt und die Entlassung altershalber können in höchstens drei Schritten vollzogen werden, wenn es die dienstlichen Verhältnisse zulassen. Altersrücktritt
und Entlassung
altershalber

Anstellung nach Erreichen der Altersgrenze § 160 a. ¹ Eine Anstellung nach Erreichen der Altersgrenze gemäss § 11 a des Personalgesetzes ist zulässig, wenn es die dienstlichen Verhältnisse erfordern.

² Die Anstellung erfolgt befristet für längstens ein Jahr. In begründeten Fällen kann die befristete Anstellung jeweils um ein Jahr verlängert werden.

Lernende § 163. Abs. 1–3 unverändert.

⁴ Der Lehrvertrag untersteht dem öffentlichen Recht. Vorbehalten bleiben die zwingenden Bestimmungen des Obligationenrechts und dessen Bestimmungen zur Verlängerung der Probezeit der Lernenden.

Übergangsbestimmung zur Änderung vom 17. Dezember 2025

Für Freistellungen, die vor dem Inkrafttreten der Änderung vom 17. Dezember 2025 verfügt oder vereinbart wurden, bleibt die Anrechnung eines anderweitig erzielten Erwerbseinkommens vorbehalten.

Bericht

1. Ausgangslage

Mit der vorliegenden Vorlage werden Rechtsänderungen an die Hand genommen, die ihren Ursprung einerseits in der Überprüfung der Anstellungsbedingungen gemäss Personalstrategie 2019–2023 (RRB Nr. 907/2019) sowie andererseits in der Motion KR-Nr. 29/2023 betreffend Kündigungsfristen für das höhere Kader des Staatspersonals haben.

Im Oktober 2019 legte der Regierungsrat die Personalstrategie 2019–2023 fest. Diese diene der Umsetzung der Richtlinien der Regierungspolitik und insbesondere des Legislaturziels 10, wonach die Verwaltungsstrukturen an die Aufgabenerfüllung angepasst und die Position des Arbeitgebers Kanton Zürich gestützt werden sollen (vgl. RRB Nr. 670/2019). Die Überprüfung der Anstellungsbedingungen der kantonalen Angestellten stellt eines der drei strategischen Handlungsfelder der Personalstrategie 2019–2023 dar und steht gleichermassen im Einklang mit den Richtlinien der Regierungspolitik für die Jahre 2023–2027 (vgl. RRB Nr. 871/2023).

Mit der erwähnten Personalstrategie erging der Auftrag, die bestehenden Problemfelder bei den Anstellungsbedingungen unter Einbezug der Stakeholder zu erheben, zu prüfen und zu priorisieren (vgl. RRB Nr. 907/2019). In Umsetzung des Auftrags des Regierungsrates wurde unter der Leitung der Finanzdirektion ein Projektteam eingesetzt, in dem Vertreterinnen und Vertretern von vier Direktionen Einsitz nahmen. Weitere Gremien des Projekts 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, Vertretungen der selbstständigen Anstalten im Gesundheits- und Bildungsbereich, einem Vertreter der Gemeinden, einem Vertreter der Gerichte sowie je einer Vertretung der Sozialpartner zusammensetzte.

Im Rahmen des Projekts wurde übereinstimmend festgestellt, dass unter anderem Handlungsbedarf im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht. Um diese Thematik geht es vorliegend. Die weiteren, ebenfalls als vordringlich anerkannten Handlungsfelder werden im Projekt Anstellungsbedingungen behandelt, in dessen Rahmen der Regierungsrat am 5. Februar 2025 die Finanzdirektion beauftragte, auf der Grundlage des vorgelegten Normkonzepts Entwürfe zu einer Teilrevision des Personalgesetzes zu erarbeiten (vgl. RRB Nr. 139/2025).

Während das Projektteam den vom Regierungsrat erteilten Überprüfungsauftrag bearbeitete, überwies der Kantonsrat dem Regierungsrat im Dezember 2023 die Motion KR-Nr. 29/2023 betreffend Kündigungsfristen für das höhere Kader des Staatspersonals. Mit dieser Motion wird verlangt, dass die Kündigungsfrist für Angehörige des höheren Kadern der Kernverwaltung im 4. bis 9. Dienstjahr auf drei Monate festgesetzt wird.

Mit der vorliegenden Vorlage werden der Auftrag des Regierungsrates aus der Personalstrategie sowie der Auftrag des Kantonsrates gemäss Motion KR-Nr. 29/2023 koordiniert. Da die verschiedenen Rechtsänderungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehen, werden sie gemeinsam beschlossen und dem Kantonsrat gemeinsam vorgelegt. Dies ermöglicht eine gesamtheitliche und aufeinander abgestimmte Beurteilung der verschiedenen Rechtsänderungen, die teilweise auch gegenseitige Abhängigkeiten haben.

2. Übergeordnete Ziele und konkrete Umsetzung

Gemeinsames Ziel der verschiedenen Rechtsänderungen ist es, das kantonale Personalrecht unter ausgewogener Berücksichtigung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen marktfähig zu gestalten und die Position des Arbeitgebers Kantons Zürich zu stützen (vgl. RRB Nr. 907/2019). Der Kanton Zürich soll ein vielfältiger und fortschrittlicher Arbeitgeber bleiben (vgl. KR-Nr. 287/2017; Vorlage 5584). Handlungsbedarf, um diese Ziele zu erreichen, ergibt sich insbesondere aus den folgenden Herausforderungen:

- **Alter der Personalerlasse:** Die Personalerlasse des Kantons sind mittlerweile ein Vierteljahrhundert 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 Arbeitgebende – zunehmend vor Herausforderungen stellen. Die Zahl der älteren Angestellten nimmt weiter zu, während jene der jüngeren abnimmt (vgl. Bundesamt für Statistik, 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 kosteneffi-

zienten Aufgabenerfüllung muss der Kanton im Wettbewerb um die Angestellten mit vergleichbaren Arbeitgebenden mithalten können und Massnahmen gegen den Fachkräftemangel hohe Priorität einräumen.

Um die gesetzten Ziele zu erreichen und den Herausforderungen begegnen zu können, beruhen die vorgesehenen Lösungsansätze insbesondere auf folgenden Ansätzen:

- **Flexibilisierung und Individualisierung:** Die Flexibilisierung stellt künftig ein Schlüsselfaktor für attraktive Arbeitgebende und effiziente Aufgabenerfüllung dar. Unter der Vorgabe der qualitativ guten und effizienten Aufgabenerfüllung sollen die Anstellungsbedingungen im Interesse von Arbeitgebenden und Angestellten 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 beispielsweise Ausfluss in der Senkung der Eintrittsschwelle bei der beruflichen Vorsorge, der Verkürzung der Kündigungsfristen, der Neuregelung der Anstellung nach Erreichen der Altersgrenze 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 vereinheitliche Prozesse nicht nur zu einer effizienten Aufgabenerfüllung bei. Einfache und straffe Prozesse schlagen sich letztlich auch in zeitgemässen Anstellungsbedingungen nieder.

2.1 Kündigungsprozess

a) Kündigungsfristen

Die Kündigungsfrist beträgt neu unabhängig vom Dienstalter drei Monate (§ 17 rev. Personalgesetz vom 27. September 1998 [PG, LS 177.10]). Damit erfolgt eine Vereinheitlichung und Angleichung an die Regelungen der maximalen Kündigungsfrist im privaten Arbeitsrecht (vgl. Art. 335c Obligationenrecht vom 30. März 1911 [OR, SR 220]). In Abweichung von den Forderungen der Motion KR-Nr. 29/2023 betreffend Kündigungsfristen für das höhere Kader des Staatspersonals soll der Regierungsrat jedoch festlegen können, für welche Angestellten 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 vom 19. Mai 1999 (VVO,

LS 177.111) 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 verkleinert. Andererseits geht die Vorlage insofern über die Motion hinaus, als bei Angestellten der Lohnklassen 21–23 auch ab dem 10. Dienstjahr die Kündigungsfrist nicht mehr als drei Monate beträgt. Die Regelung auf Stufe der Personalverordnung ermöglicht dem Regierungsrat eine einfache und bedarfsgerechte Anpassung.

b) Verlängerung der Probezeit

Für die Probezeit bei Lehrverhältnissen sieht das Obligationenrecht eine besondere Regelung vor. Gemäss 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 Arbeitsverhältnisses nur noch aus wichtigen Gründen möglich ist (vgl. Art. 346 Abs. 2 OR). § 163 VVO wird entsprechend angepasst.

c) Vertrauensverlust

Führen ungenügende Leistung oder mangelhaftes Verhalten eines Angestellten zu einem (für Dritte nachvollziehbaren) Vertrauensverlust, 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 VB.2021.00258 vom 28. Oktober 2021, E. 4.2.2. f. mit Hinweisen, sowie VB.2023.00079 vom 30. August 2023, E. 7.2). Die diesbezügliche Praxis wird nun ausdrücklich festgehalten (vgl. § 18 Abs. 1 lit. c rev. VVO).

d) Freistellung

Werden Angestellte während der Kündigungsfrist gemäss § 15 rev. VVO freigestellt und treten diese eine neue Stelle an, sind sie verpflichtet, den Stellenantritt sowie das Erwerbseinkommen zu melden (vgl. § 15a Abs. 1 rev. VVO). Das bisherige Arbeitsverhältnis wird künftig automatisch aufgelöst. Allfällige verbleibende Zeitguthaben sowie der Differenzbetrag des neuen zum bisherigen Erwerbseinkommen werden ausbezahlt. Dieses Vorgehen entspricht der gängigen Praxis bei Freistellung im Rahmen von einvernehmlichen Auflösungen.

2.2 Ältere Angestellte 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.

a) Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze

Nach Erreichen der Altersgrenze soll neben der Möglichkeit der Weiterbeschäftigung, wie sie heute schon besteht, auch die Möglichkeit der Anstellung ohne vorausgehende Tätigkeit beim Kanton bestehen (§ 11a rev. PG und § 160a rev. VVO). Diese Massnahme soll dazu beitragen, dass in Bereichen, in denen bereits grosser Fachkräftemangel vorherrscht, Abhilfe geschaffen werden kann. Zu beachten ist, dass sowohl im Falle der nahtlosen Weiterarbeit als auch der Neu- bzw. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit beim Kanton Zürich die Pensionierung bis zur Vollendung des 70. Altersjahres aufgeschoben werden kann (Art. 7 Abs. 3 Vorsorgereglement der BVK; Stand 1. Januar 2026). Der Aufschub der AHV-Leistungen ist ebenfalls nur bis zum 70. Altersjahr möglich (Art. 39 Abs. 1 Bundesgesetz vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung [SR 831.10]). Zudem 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 Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge [BVG, SR 831.40]). Im Zusammenhang mit Anstellungen nach Erreichen der Altersgrenze wird die bereits in der Praxis bewährte Altersobergrenze von 70. Jahren gesetzlich verankert (§ 11a Abs. 1 rev. PG). Die Bildungsdirektion kann, wenn sie feststellt, dass der Bedarf an Volksschullehrpersonen 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. Lehrpersonalgesetz vom 10. Mai 1999 [LPG, LS 412.31]).

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 Erreichen der Altersgrenze 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 Arbeitsverhältnis weiter verlängert, hat es nicht die Wirkung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses (§ 11a Abs. 2 rev. PG).

Die Zuständigkeit für die Anstellung bzw. Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze kommt der Anstellungsbehörde zu, ohne dass es der bisher notwendigen Bewilligung der Direktion bedarf. Das Erfordernis der Bewilligung der Direktion wird aus Gründen der administrativen Vereinfachung abgeschafft (§ 160a Abs. 3 rev. VVO).

b) Altersrücktritt und Entlassung altershalber

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, wird die Bestimmung betreffend Altersrücktritt und Entlassung altershalber (§ 19a rev. VVO) entsprechend angepasst. Ferner wird die entsprechende Regelung bei der Entlassung altershalber von der Gesetzes- auf die Verordnungsstufe verschoben und mit der entsprechenden Regelung betreffend Altersrücktritt zusammengeführt (§ 24b Abs. 3 rev. PG). Auch für eine Entlassung altershalber darf kein Tatbestand der Kündigung zur Unzeit gemäss den Bestimmungen des Obligationenrechts vorliegen (§ 24b Abs. 1 lit. a rev. PG).

3. Ergebnis der Vernehmlassung

Mit Beschluss Nr. 1116/2024 ermächtigte der Regierungsrat die Finanzdirektion, eine Vernehmlassung zum Entwurf der Änderungen des Personalgesetzes, der Personalverordnung, der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz und des Lehrpersonalgesetzes durchzuführen. Das Vernehmlassungsverfahren wurde im November 2024 eröffnet und bis Mai 2025 ausgewertet. Zur Vernehmlassung eingeladen wurden die Direktionen des Regierungsrates, die Staatskanzlei, die Verbände sowie andere staatliche Organisationen (ausserhalb der kantonalen Verwaltung). Insgesamt gingen 33 Stellungnahmen ein.

Die zur Vernehmlassung vorgelegten Änderungen der Personalverordnung und der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz werden von einer klaren Mehrheit der Vernehmlassungsteilnehmenden befürwortet. Begrüsst werden insbesondere die Vereinheitlichung der Kündigungsfristen, die Erleichterung der Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze sowie die Neuregelung der Freistellung. Hinsichtlich der

den Verordnungsänderungen zugrunde liegenden Änderungen des PG sowie bezüglich des Vernehmlassungsergebnisses dazu wird auf die Vorlage 6066 verwiesen.

4. Zu den einzelnen Bestimmungen

4.1 Personalverordnung

§ 6. Sechsmonatige Kündigungsfrist

Marginalie: Aufgrund der offen formulierten Möglichkeit des Regierungsrates, abweichende Kündigungsfristen festzulegen (vgl. § 17 Abs. 2 rev. PG) ist die Marginalie anzupassen. Der Begriff «höheres Kader» im Sinne der Angestellten ab Lohnklasse 21 ist nicht mehr passend.

Der neue Abs. 1 der Bestimmung regelt, für welche Angestellte der Regierungsrat gemäss § 17 Abs. 2 rev. PG ein betriebliches Bedürfnis für eine Kündigungsfrist von sechs Monate sieht. Bei den Einheiten der Konsolidierungskreise 2 und 3 wie beispielsweise den Gerichten tritt die Regelungskompetenz von deren zuständigen Instanzen an die Stelle derjenigen des Regierungsrates, sodass diese Einheiten eigene Regelungen erlassen und damit von den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts abweichen können.

Da das Dienstjahr mit der Neuregelung der Kündigungsfristen nur noch bei Angestellten mit abweichenden Kündigungsfristen gemäss § 6 rev. PVO massgebend ist, wird Abs. 1 von § 15 VVO aufgrund des Sachzusammenhangs zum neuen Abs. 2 von § 6 rev. PVO.

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.

4.2 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

§ 15. Freistellung a. Grundsatz

Marginalie: Ein Einfluss der Dienstjahre auf die Kündigungsfrist besteht künftig nur noch im Rahmen der Sonderregelung gemäss § 6 rev. PVO, daher ist die Marginalie anzupassen.

Abs. 1 wird aufgehoben bzw. in § 6 rev. PVO verschoben, da die Regelung mit der Neuregelung der Kündigungsfristen nur noch bei Angestellten mit abweichenden Kündigungsfristen gemäss § 6 rev. PVO massgebend ist.

Im bisherigen Abs. 3, der neu zu Abs. 2 wird, wird darauf verzichtet, die Form der Verfügung («schriftlich») zu erwähnen. Die Form richtet sich vielmehr nach den allgemeinen Bestimmungen des Verwaltungsverfahrensgesetzes (LS 175.2) und bedarf keiner besonderen Regelung im Zusammenhang mit der Freistellung.

§ 15a. b. neue Erwerbstätigkeit

Treten Angestellte während einer Freistellung eine neue Stelle an, sind sie gemäss Abs. 1 verpflichtet, den Stellenantritt sowie das neue Erwerbseinkommen zu melden. Das bisherige Arbeitsverhältnis wird per Antritt der neuen Stelle aufgelöst. Verbleibende Zeitguthaben sowie der Differenzbetrag des neuen Erwerbseinkommens zum aktuellen Bruttolohn werden ausbezahlt. Zur Auflösung des bestehenden Arbeitsverhältnisses führt der Antritt einer neuen Stelle dann, wenn das neue Erwerbseinkommen als direkter Ersatz für das aufgrund der Kündigung verlorene Einkommen dient. Dies entspricht der gängigen Praxis bei Auflösungsvereinbarungen und führt zu klaren Verhältnissen in Bezug auf die Leistung von Sozialversicherungsbeiträgen usw. Der Vorbehalt in § 15 Abs. 2, wonach ein anderweitig erzielter Verdienst angerechnet wird, wird damit obsolet und kann aufgehoben werden.

Neben dem Einkommen aus einer neuen unselbstständigen Erwerbstätigkeit wird auch das Einkommen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit angerechnet (vgl. Abs. 3).

Für Freistellungen, die vor dem Inkrafttreten der Änderung verfügt oder vereinbart wurden, gelangt die neue Regelung nicht zur Anwendung (vgl. Übergangsbestimmung).

§ 18. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten

In Abs. 1 findet eine Klärung statt, indem neben der Ansetzung einer Frist zur Verbesserung auch die schriftliche Mahnung aufgeführt wird, auf die unter den in lit. a–c genannten Gründen verzichtet werden kann.

Ein Vertrauensverlust kann eine Kündigung wegen «mangelhafter Leistungen oder unbefriedigenden Verhaltens» gemäss § 16 Abs. 1 lit. a VVO zur Folge haben. Der Vertrauensverlust muss dabei in genügender Weise auf das Verhalten der Angestellten zurückgeführt werden können und für Dritte nachvollziehbar sein. Die verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung anerkennt den Kündigungsgrund des «fehlenden Vertrauens» (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts VB.2021.00258 vom 28. Oktober

2021, E. 4.2.2. f. mit Hinweisen). 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 VB.2023.00079 vom 30. August 2023, E. 7.2, VB.2022.00612 vom 30. März 2023, E. 8.4.1.). Dies gilt 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 in lit. c festgehalten.

§ 19a. Altersrücktritt und Entlassung altershalber

Marginalie: Die Regelungen zu Altersrücktritt und Entlassung altershalber werden neu in der gleichen Bestimmung geregelt, daher ist die Marginalie anzupassen.

Der Altersrücktritt und die Entlassung altershalber können je in höchstens drei Teilschritten vollzogen werden. Die Regelung zur Entlassung altershalber wird von der Gesetzes- auf die Verordnungsstufe verschoben (vgl. auch Vorlage 6066).

§ 160a. Anstellung nach Erreichen der Altersgrenze

Marginalie: Da neben einer Wieder- auch eine Neuanstellung möglich ist, ist die Marginalie anzupassen.

Neben der Wiederanstellung wird in Abs. 1 auch die Neuanstellung ermöglicht. Im Übrigen orientiert sich die Regelung bezüglich der inhaltlichen Voraussetzungen einer Anstellung nach Erreichen der Altersgrenze an der bisherigen Regelung: Die Anstellung wird wie bisher jeweils für ein Jahr verfügt. Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass die Weiterarbeit nach Erreichen der Altersgrenze 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 weiterhin rechtfertigen und ob die persönlichen Voraussetzungen noch erfüllt sind.

Die bisherige Voraussetzung der Befristung wird neu in Abs. 2 geregelt. Die Zuständigkeit für die Anstellung nach Erreichen der Altersgrenze liegt bei der Anstellungsbehörde. Die Zustimmung der Direktion hat sich in der Praxis als unnötig erwiesen und wird deshalb aufgehoben.

§ 163. Lernende

Art. 344a Abs. 4 OR sieht anders als § 14 PG vor, dass die Probezeit vor ihrem Ablauf durch Abrede der Parteien und unter Zustimmung der kantonalen Behörde ausnahmsweise bis auf sechs Monate verlängert werden 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. Die Möglichkeit wird im neuen Abs. 4 aufgenommen.

Übergangsbestimmung

Freistellungen, die vor Inkrafttreten einseitig verfügt oder im Rahmen einer Auflösungsvereinbarung einvernehmlich vereinbart wurden, richten sich nach dem bisherigen Recht. Bei einvernehmlichen Regelungen ist auf den Zeitpunkt der Unterzeichnung der Auflösungsvereinbarung, ansonsten auf das Verfügungsdatum abzustellen. Danach erfolgt keine automatische Auflösung bei Antritt einer neuen Stelle. Die Anrechnung eines anderweitig erzielten Erwerbseinkommens bleibt vorbehalten.

5. Auswirkungen

Die Änderungen der PVO und der VVO haben keine finanziellen Auswirkungen und verursachen keinen Bedarf an neuen Stellen. Dies gilt auch in Bezug auf die Gemeinden und die anderen Einheiten der Konsolidierungskreise 2 und 3, die – mangels abweichender eigener Bestimmungen – dem kantonalen Personalrecht unterstehen.

Die Verordnungsänderungen bewirken keine zusätzliche administrative Belastung von Unternehmen im Sinne des Gesetzes zur administrativen Entlastung der Unternehmen vom 5. Januar 2009 (LS 930.1) und der Verordnung zur administrativen Entlastung der Unternehmen vom 18. August 2010 (LS 930.11). Sie stehen auch nicht im Zusammenhang mit der Bearbeitung von Personendaten, sodass damit keine Risiken für die Grundrechte der betroffenen Personen im Sinne von § 10 Abs. 2 des Gesetzes über die Information und den Datenschutz vom 12. Februar 2007 (LS 170.4) verbunden sind.

Die Neuregelungen haben auch keine besonderen Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen im Sinne des Übereinkommens vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (SR 0.109). Es ist deshalb keine vertiefte Prüfung im Sinne der Richtlinien zur Überprüfung von Rechtsetzungsvorhaben auf ihre Vereinbarkeit mit der Behindertenrechtskonvention vom 11. Dezember 2024 (RRB Nr. 1302/2024) erforderlich.

6. Inkraftsetzung

Die Änderungen des PG und der LPG sollen – unter Vorbehalt der Beschlussfassung durch den Kantonsrat und einer allfälligen Referendumsabstimmung – am 1. Januar 2027 in Kraft treten. Der Regierungsrat wird zu gegebener Zeit über das Inkrafttreten der vorliegenden Änderungen der PVO und der VVO beschliessen.