



Kanton Zürich  
Bildungsdirektion  
**Volksschulamt**  
Lehrpersonal

Kontakt: Volksschulamt, Lehrpersonal, Walchestrasse 21, 8090 Zürich  
Telefon 043 259 22 66, lehrpersonal@vsa.zh.ch (wei)  
8. September 2022  
1/8

# Modernisierung Personalgesetz

Der Kantonsrat hat am 14. Dezember 2020 die Parlamentarische Initiative KR-Nr. 298/2017 (PI Zeugin ‚Modernisierung des Personalgesetzes‘) angenommen. Damit wurde das Personalgesetz vom 27. September 1998 (PG; LS 177.10) geändert:

- Die maximale Abfindungsdauer wurde von 15 auf neun Monatslöhne reduziert.
- Zudem muss bei Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten keine vorgängige Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt werden. Neu gilt die Pflicht zur schriftlichen Mahnung mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten.

In diesem Zusammenhang wurde auch das Lehrpersonalgesetz vom 10. Mai 1999 (LPG; LS 412.31) redaktionell angepasst.

In der Folge hat der Regierungsrat am 16. März 2022 diverse Verordnungen geändert, darunter die Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 (PVO; LS 177.11), die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO; LS 177.111) und die Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 (LPVO; LS 412.311).

Der Kantonsrat hat am 22. August 2022 die Änderungen der PVO genehmigt.

## **Kündigung wegen Leistung und Verhalten**

Mit der vorliegenden Änderung wird das Verfahren für eine Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten vereinfacht. Die Anstellungsbehörde muss durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder neu durch ein gleichwertiges Verfahren nach wie vor die Vorwürfe belegen, die zur Kündigung Anlass geben. Unverändert haben Mitarbeitende aber auch aufgrund des Verhältnismässigkeitsprinzips Anspruch auf eine zweite Chance. Anstelle der bisherigen Bewährungsfrist erfolgt diese durch eine schriftliche Mahnung, verbunden mit einer Frist zur Verbesserung von höchstens drei Monaten.

Mitarbeitende, die nach der Mahnung erklären, ihre Leistung bzw. ihr Verhalten nicht verbessern zu wollen, können ohne die Möglichkeit für eine Verbesserung entlassen werden. Ein diesbezüglicher Entscheid liegt in der Kompetenz der Schulpflege.

Das neue Verfahren gilt sowohl für Lehrpersonen als auch für Schulleitende.

Wenn aufgrund der eingetroffenen Verbesserung das Arbeitsverhältnis weitergeführt wird, die Leistung oder das Verhalten innerhalb eines Jahres seit Ablauf der Frist zur Verbesserung jedoch erneut mangelhaft bzw. unbefriedigend ausfällt, kann wie bisher auf das Ansetzen einer neuen Frist verzichtet und das Arbeitsverhältnis gekündigt werden.



Ein [Ablaufschema](#) zur Kündigung wegen Leistung und Verhalten ist in Anhang 1 zu finden.

### **Abfindung**

Die Rahmenbedingung für die Ausrichtung einer Abfindung sind unverändert (Alter, Dienstjahr, unverschuldete Entlassung). Ebenso gilt weiterhin die Möglichkeit, anstelle einer Abfindung für die gleiche Zeitdauer die befristete Anstellungsverlängerung zu vereinbaren. Die Kürzung der Abfindung aufgrund der Übernahme einer angebotenen zumutbaren Stelle (bzw. deren Ablehnung) oder aufgrund eines während der Abfindungsdauer erzielten Erwerbseinkommens entspricht den bisherigen Regelungen.

Neu wird die maximale Abfindungsdauer auf neun Monate festgelegt (bisher 15 Monate). Die Abstufung aufgrund des Alters und der Dienstjahre wird reduziert. Ausgehend vom unteren Wert wird die Abfindungsdauer aufgrund der konkreten persönlichen Verhältnisse, der Arbeitsmarktchancen und der Umstände des Stellenverlusts erhöht.

Dienstjahre	5-14	15-24	ab 25
Alter			
35-50	1-6	2-7	3-8
Ab 51	2-7	3-8	4-9

Bei den kantonal angestellten Schulleitenden und Lehrpersonen legt das Volksschulamt die Höhe der Abfindung fest und sorgt für die Auszahlung bzw. die befristete Anstellungsverlängerung. Die Kosten gehen gemäss üblichem Schlüssel anteilmässig zulasten Kanton und Gemeinden.

### **Rückstufung**

Unverändert bleibt die Möglichkeit einer Rückstufung (in den Lohnstufen). Die Voraussetzungen dazu wurden an das neue Kündigungsverfahren angepasst.

### **Inkraftsetzung**

Die Gesetzes- und Verordnungsänderungen werden per 1. Oktober 2022 in Kraft gesetzt.

Gemäss Übergangsbestimmungen gilt das bisherige Recht für Kündigungsverfahren, die vor dem 1. Oktober 2022 eingeleitet wurden. Bei Anstellungsverhältnissen, die vor dem 1. Oktober 2022 aufgelöst werden, wird die Abfindung nach dem bisherigen Recht festgelegt. Massgebend ist dabei der Zeitpunkt des Erlasses der Verfügung bzw. des Zustandekommens der Vereinbarung bei einer Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen (und nicht der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses).



**Weitere Fragen**

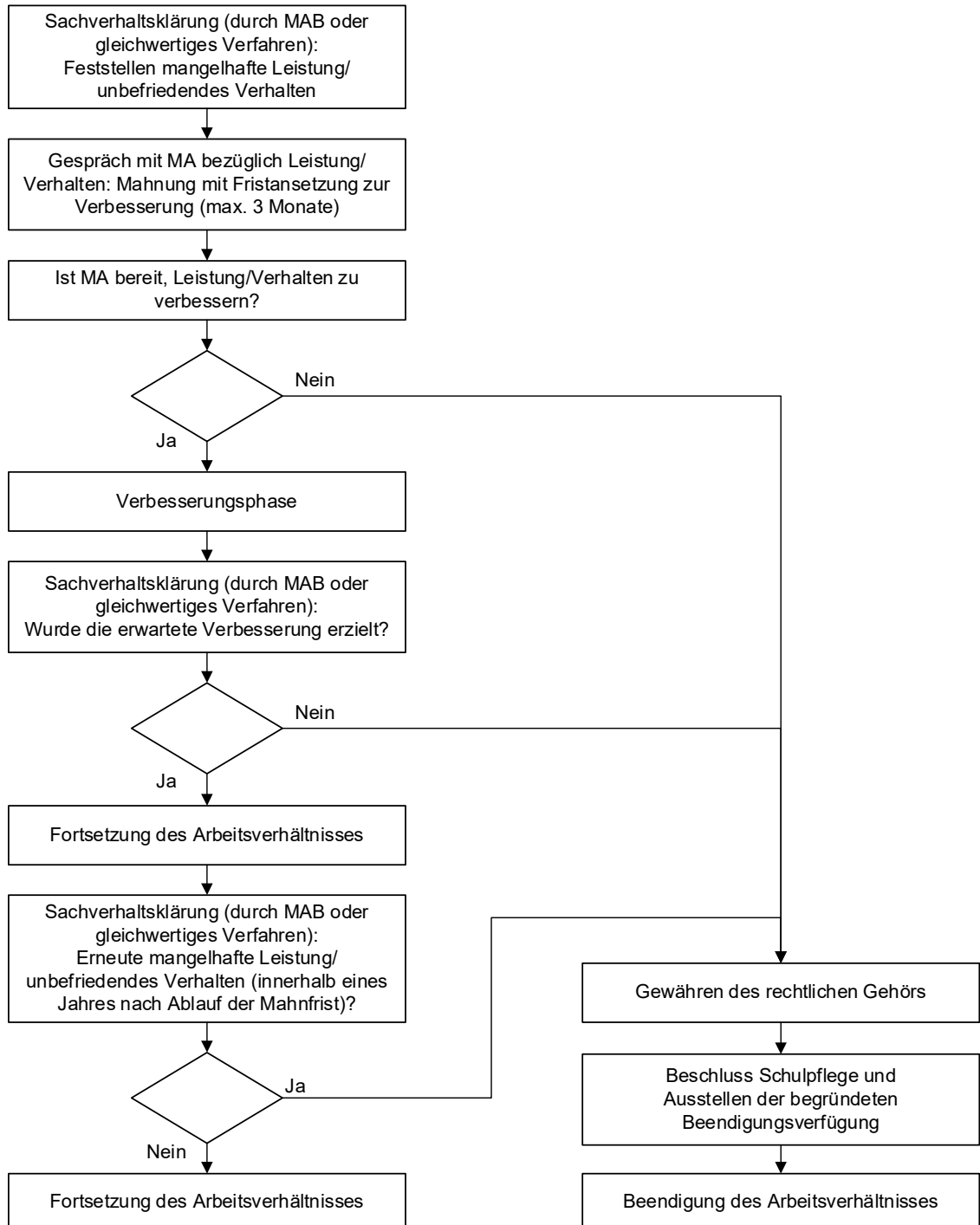
Volksschulamt

Abteilung Lehrpersonal

Tel. 043 259 22 66

Mail: [lehrpersonal@vsa.zh.ch](mailto:lehrpersonal@vsa.zh.ch)

## Anhang 1: Ablaufschema



## Anhang 2: Rechtsgrundlagen

Gültig ab 1. Oktober 2022 (nicht relevante Änderungen sind nicht aufgeführt)

### **Personalgesetz vom 27. September 1998 (PG; LS 177.10)**

#### § 19 (2. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten)

Bevor die Anstellungsbehörde eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, erfolgt eine schriftliche Mahnung. Diese ist verbunden mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten. Wenn feststeht, dass die Frist ihren Zweck nicht erfüllen wird, kann darauf verzichtet werden.

Abs. 2 wird aufgehoben.

#### § 26 (Abfindung)

Abs. 1–3 unverändert.

Abs. 4: Der Regierungsrat regelt die Festsetzung der Abfindung und bestimmt einen nach dem Alter abgestuften Rahmen als Richtlinie. Die Abfindung beträgt höchstens neun Monatslöhne.

Abs. 5–7 unverändert.

### **Lehrpersonalgesetz vom 10. Mai 1999 (LPG; LS 412.31)**

#### § 8 (Kündigung)

Abs. 1–3 unverändert.

Abs. 4: Im ersten Anstellungsjahr an einem Schulort muss die Schulpflege keine Mahnung vornehmen.

Abs. 5 unverändert.

### **Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 (PVO; LS 177.11)**

#### § 7 (Abfindung)

Abs. 1: 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.

Abs. 2 und 3 unverändert.



Abs. 4 wird aufgehoben.

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 16. März 2022

I. Bei Anstellungsverhältnissen, die vor Inkrafttreten der Änderung aufgelöst werden, beurteilt sich die Abfindung nach dem bisherigen Recht.

**Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999  
(VVO; LS 177.111)**

§ 16g (g. Höhe der Abfindung)

Abs. 1 unverändert.

Abs. 2: Die Abfindung wird innerhalb des folgenden Rahmens festgesetzt:

Dienstjahre	5-14	15-24	ab 25
Alter			
35-50	1-6	2-7	3-8
Ab 51	2-7	3-8	4-9

Abs. 3: Innerhalb des Rahmens werden die persönlichen Verhältnisse, die Arbeitsmarktchancen und die Umstände des Stellenverlusts berücksichtigt.

§ 17 (h. Verfahren; Kürzung)

Abs. 1 unverändert.

Abs. 2: Eine Abfindung wird als Einmalzahlung ausgerichtet und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt. Anstelle der Einmalzahlung kann vor Beendigung des Anstellungsverhältnisses dessen Verlängerung vereinbart werden.

Abs. 3 unverändert.

Abs. 4: Wird keine oder keine zumutbare neue Anstellung angeboten oder vermittelt, wird die Abfindung um die Hälfte des während der Abfindungsdauer erzielten Erwerbseinkommens gekürzt.

Abs. 5 unverändert.

§ 18 (Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten)

Abs. 1: Auf das Ansetzen einer Frist zur Verbesserung gemäss § 19 des Personalgesetzes kann insbesondere verzichtet werden, wenn feststeht, dass die betroffene Person während der Frist



- a. auch mit angemessenen Förderungsmassnahmen nicht in der Lage sein wird, ihre Leistung oder ihr Verhalten genügend zu verbessern, oder
- b. nicht gewillt ist, ihre Leistung oder ihr Verhalten zu ändern.

Abs. 2: 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.

Abs. 3–5 werden aufgehoben.

#### Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 16. März 2022

I. Bei Anstellungsverhältnissen, die vor Inkrafttreten der Änderung aufgelöst werden, beurteilt sich die Abfindung nach dem bisherigen Recht.

II. Auf Kündigungsverfahren gemäss § 19 des Personalgesetzes, die vor Inkrafttreten der Änderung eingeleitet wurden, bleibt das bisherige Recht anwendbar.

### **Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 (LPVO; LS 412.311)**

#### § 3 (Zuständigkeiten)

Abs. 1 unverändert.

Abs. 2: Das Volksschulamt ist zuständig für:

lit. a–c unverändert.

lit. d wird aufgehoben.

lit. e und f werden zu lit. d und e.

Abs. 3 unverändert.

#### § 24 (Lohnerhöhung und Rückstufung)

Abs. 1–5 unverändert.

Abs. 6: Lehrpersonen sowie Schulleiterinnen und Schulleiter, deren Leistung oder Verhalten mit mangelhaft bzw. unbefriedigend qualifiziert wird, können durch das Volksschulamt auf Antrag der Schulpflege in eine tiefere Stufe zurückversetzt werden. Voraussetzung für die Rückstufung ist eine schriftliche Mahnung, verbunden mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten. Eine zweite Rückstufung kann frühestens ein Jahr nach der ersten Rückstufung erfolgen.



Übergangsbestimmung zur Änderung vom 16. März 2022

Auf Rückstufungen, die vor Inkrafttreten der Änderung eingeleitet wurden, bleibt das bisherige Recht anwendbar.