

Stellungnahme VPOD Zürich zur Parlamentarischen Initiative «Modernisierung des Personalgesetzes»

Grundsätzliches

Der VPOD Zürich lehnt die Parlamentarische Initiative «Modernisierung des Personalgesetzes» klar ab. Sie stellt eine deutliche Verschlechterung des Kündigungsschutzes für kantonale Angestellte dar. Unter dem Deckmantel der «Modernisierung» versucht die Initiative eine klare Verschlechterung der Arbeitsbedingungen als Gewinn für alle Betroffenen zu verkaufen. Der Kanton sollte seine Vorbildfunktion in dieser Hinsicht wahrnehmen und nicht den privatrechtlichen Bedingungen hinterherrennen. Ein guter, transparenter Kündigungsschutz und faire Abfindungen sind heute die noch wenigen Vorteile einer öffentlich-rechtlichen Anstellung - und damit bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden.

Abschaffung der Bewährungsfrist

Die Initiative sieht die Abschaffung der Bewährungsfrist vor, welche Angestellten gewährt wird, bevor eine Kündigung ausgesprochen werden darf. Die Bewährungsfrist ist für den Schutz vor Willkür und für die Rechtssicherheit von kantonalen Angestellten ein wichtiges Element. Wird dieses auf eine schriftliche Mahnung reduziert, schwächt dies die öffentlich-rechtlichen Grundsätze, an welche sich der Kanton auch im Umgang mit seinen Angestellten zuhalten hat:

Eine Kündigung durch den Kanton muss objektiv gerechtfertigt und verhältnismässig sein. Das Ansetzen einer Bewährungsfrist mit klaren Zielen ist ein Mittel für eine objektive Rechtfertigung; eine blosser Mahnung hingegen würde wohl leichtfertiger ausgesprochen und würde nicht erfordern, dass eine gründliche Auseinandersetzung mit den Leistungen des Angestellten erfolgt ist.

Die Bewährungsfrist ist zudem ein Mittel zur Erfüllung der Verhältnismässigkeit: Es bewirkt, dass Vorgesetzte die Arbeitssituation eines Angestellten genau betrachten und beurteilen. Sie müssen abwägen, ob nicht mildere Mittel als eine Kündigung in Frage kommen und ob das öffentliche Interesse an einer Kündigung tatsächlich grösser ist als das private Interessen des Angestellten an der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses.

Um die Einhaltung der öffentlichen-rechtlichen Grundsätze kommt der Kanton nicht herum. Das Festlegen von formalen Vorschriften für den Prozess hilft dabei. Wir sind sogar der Ansicht, dass bei der Ansetzung einer Bewährungsfrist genauere Regeln festgelegt werden sollten, denn häufig sind die Ziele schwammig formuliert. Es ist zentral, dass die vereinbarten Ziele spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch und terminiert (smart) sind. Nur so ist gewährleistet, dass am Ende einer Bewährungsfrist eine objektive Beurteilung stattfindet und eine Kündigung nicht willkürlich ausgesprochen wird.

Zudem müssen Vorgesetzte die Bewährungsfrist frühzeitig ansetzen, damit überhaupt eine wirkliche Chance vorhanden ist diese zu bestehen und das Arbeitsverhältnis nicht bereits zu zerrüttet ist. Dafür braucht es gutes Führungsverhalten, welches von oben sichergestellt wird. Nur so können Problemfälle frühzeitig erkannt und verbindlich angegangen werden. Oft fehlt es nicht an den Mitarbeitenden, die gemassregelt werden, sondern an ihren Vorgesetzten.

Herabsetzung der maximalen Abfindungshöhe

Die Initiative sieht die Herabsetzung der maximalen Abfindungshöhe von 15 auf 9 Monatslöhne vor. Diese Massnahme würde in erster Linie eine Verschlechterung der Arbeitsbedingung von älteren Mitarbeitenden darstellen: Damit Angestellte nach der heutigen Rechtslage nach unverschuldetem Verlust ihrer Stelle eine Abfindung bekommen, welche mehr als 9 Monate beträgt, müssen sie schon viele Jahre für den Kanton arbeiten und/oder bereits zu den älteren Arbeitnehmenden gehören. Gerade diese Arbeitnehmende haben es schwierig auf dem Arbeitsmarkt wieder eine Anstellung zu finden und müssen deshalb zurecht vom Kanton mit einer Abfindung in dieser Höhe entschädigt werden.

Zudem wäre eine Herabsetzung auf 9 Monate im Rechtsvergleich eine klare Schlechterstellung von Angestellten des Kantons Zürich. Ausser in der Stadt Winterthur (ab 01.01.09) haben die Stadt Zürich (18), der Bund (12) und andere grosse Deutschschweizer Kantone (Bern (18), St. Gallen (12)) mehr als 9 Monate maximale Abfindungshöhe im Personalgesetz festgelegt.

Zürich, 29.10.18, sv