

Auszug aus dem substanziellen Protokoll 50. Ratssitzung vom 5. Juni 2019

1328. 2018/265

Weisung vom 11.07.2018:

Human Resources Management, Teilrevision des Personalrechts betreffend Beendigung Arbeitsverhältnis

Antrag des Stadtrats

1. Die Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals wird gemäss Beilage (Entwurf vom 27. Juni 2018) geändert.
2. Übergangsbestimmungen:
 - ¹ Wird die Auflösung von Arbeitsverhältnissen vor Inkrafttreten dieser Revision erklärt, gilt das bisherige Recht unabhängig davon, ob die Kündigungsfrist vor oder nach Inkrafttreten des revidierten Rechts abläuft.
 - ² Schriftliche Mahnungen nach bisherigem Recht sind Mahnungen im Sinne des revidierten Rechts gleichgestellt, wenn die in der Mahnung erwähnten Gründe für die Kündigung nach Inkrafttreten des neuen Rechts andauern oder sich wiederholen. Das Inkrafttreten des neuen Rechts führt nicht zur vorzeitigen Beendigung von laufenden Bewährungsfristen.
 - ³ Für Lohnfortzahlungen nach Entlassung gemäss Art. 29 des bisherigen Rechts, die über den Zeitpunkt des Inkrafttretens des revidierten Rechts hinaus andauern, gilt weiterhin das bisherige Recht.
3. Der Stadtrat setzt die Änderungen in Kraft.
4. Unter Ausschluss des Referendums: Die Motion GR Nr. 2014/176 der Rechnungsprüfungskommission wird als erledigt abgeschrieben.

Referent zur Vorstellung der Weisung / Kommissionsmehrheit Schlussabstimmung Dispositivziffer 1–3:

Luca Maggi (Grüne): *Mit der vorliegenden Weisung soll die Beendigung städtischer Arbeitsverhältnisse punktuell neu geregelt werden. Den Ausschlag für die Weisung gaben eine Motion der Rechnungsprüfungskommission (RPK) und die HR-Strategie der Stadt Zürich. Im Mittelpunkt der Teilrevision liegen die zentrale Koordination und die einheitliche Regelung der Lohnfortzahlungen und Abfindungen nach Entlassungen. Darum diskutieren wir bei der heutigen Teilrevision insbesondere die folgenden Punkte. Es geht zum einen um die Anpassung des Katalogs der Kündigungsgründe. Mit dieser Anpassung wird einerseits klar, dass der Katalog der Kündigungsgründe für eine ordentliche Kündigung nicht abschliessend ist. Das entspricht einer Anpassung an die Bundesgesetzgebung. In der Praxis werden heute bereits weitere sachliche Gründe anerkannt.*

Diese Gründe müssen in ihrer Schwere einem der aufgeführten Kündigungsgründe entsprechen. Das bleibt weiterhin zwingend. In der Kommission sorgte vor allem für Diskussionen, dass die Stadt als zusätzlicher Kündigungsgrund «schwerwiegende Mängel im ausserdienstlichen Verhalten oder im Verhalten vor Stellenantritt» aufnehmen wollte. Ein weiterer zentraler Punkt der Revision ist die Anpassung der Weiterbeschäftigung bei missbräuchlicher oder sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung. Bis jetzt ist bei missbräuchlicher oder sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung die Weiterbeschäftigung mit der bisherigen Arbeit als primäre Rechtsfolge vorgesehen. Das hat zur Folge, dass ein Rekurs gegen eine Kündigung laut dem Verwaltungsrechtspflegegesetz automatisch eine aufschiebende Wirkung hat. Das ist aber nur so, weil das städtische Personalrecht die Weiterbeschäftigung explizit vorsieht. Laut dem Stadtrat schaffte das den Anreiz, selbst bei wenig Aussicht auf Erfolg, ein Rechtsmittel gegen die Kündigung zu ergreifen. Ein Rechtsmittelverfahren in diesem Bereich kann bis über ein Jahr dauern, während die betroffene Person weiterhin Anspruch auf den Lohn hat. Gerade mit dieser Massnahme will der Stadtrat die RPK-Motion erfüllen. Auch dieser Punkt führte in der Kommission zu Diskussionen, was mit dem entsprechenden Antrag deutlich wird. Bei der Neuregelung des Anwendungsbereichs, des Zwecks und der Ausnahmen von Mahnungen und Bewährungsfristen geht es einerseits um eine Neuformulierung der Mahnungsgründe. Eine auf dem vorher erläuterten Kündigungskatalog gestützte Kündigung kann nur ausgesprochen werden, wenn sich die Gründe für die Kündigung auch nach der schriftlichen Mahnung wiederholen. Beim Zweck neu aufgeführt wird, dass es das Ziel der Mahnung ist, das Arbeitsverhältnis zu verbessern und fortzusetzen. Ebenfalls Teil der Revision sind Gründe für den Verzicht einer Mahnung. In der Revision sieht die Stadt schwerwiegende Mängel im Verhalten, schwerwiegende Verletzungen von gesetzlichen und vertraglichen Pflichten und den Fall, wenn eine Mahnung ihren Zweck nicht erfüllen kann, vor. Auch bei diesem Artikel kam es in der Kommission zu einem Antrag, den wir diskutieren werden. Weitere zentrale Punkte der vorliegenden Teilrevision sind die Anpassungen beim Artikel zu den Lohnfortzahlungen bei unverschuldeter Entlassung ab dem 55. bis zum 60. Altersjahr und eine Reduktion der Höchstbeiträge bei Abfindungen bei unverschuldeter Entlassung. Früher waren es mindestens drei bis maximal achtzehn, neu mindestens drei bis maximal fünfzehn Monatslöhne. Das gilt neu bis zum 59. Altersjahr. Der Geltungsbereich wird bis zum 64. Altersjahr erweitert. Heute sind es in diesem Alter null Monatslöhne, nun werden es drei bis zwölf Monatslöhne für das 60. bis 62. und einen bis neun Monatslöhne für das 63. bis 64. Altersjahr sein. Auch hier wurde in der Kommission ein entsprechender Antrag gestellt, der im Anschluss erläutert und diskutiert wird. Das sind die wichtigsten Änderungen im Personalrecht betreffend der Beendigung der Arbeitsverhältnisse, die wir heute mit der vorliegenden Weisung behandeln werden. Ebenfalls Teil der Weisung ist die Abschreibung der einleitend genannten RPK-Motion. Mit den vorliegenden Änderungen sieht der Stadtrat die Vorgaben der Motion erfüllt und beantragt, die Motion abzuschreiben.

Kommissionsminderheit Schlussabstimmung Dispositivziffer 1–3:

Martin Götzl (SVP): Diese Weisung wurde aufgrund einer eingereichten RPK-Motion, der Motion GR Nr. 2014/176, lanciert. Die RPK hat das angeregt, weil die Stadt jedes Jahr zu hohe Beträge für Abgangsentschädigungen bezahlen muss. Der Schwerpunkt

der damaligen RPK-Forderung beauftragt den Stadtrat, «die gesetzlichen Grundlagen so anzupassen, dass die Auszahlung von Abfindungen, Lohnfortzahlungen nach Entlassungen sowie Abgangsleistungen nach einheitlichen Richtlinien stattfindet und die ausbezahlten Beträge tiefer angesetzt werden». Für die SVP-Fraktion ist insbesondere nicht nachvollziehbar, respektive stossend, dass horrend Abfindungen und Abgangsentschädigungen für Behördenmitglieder ausbezahlt werden, wie das beim Beispiel der Altstadträtin Claudia Nielsen der Fall war. Genau dieser Punkt, die Entschädigungen der Behördenmitglieder, wird in der vorliegenden Weisung bestärkt. Im Abschnitt 8.2 schreibt der Stadtrat, dass er solche Abfindungen als angemessen, transparent, klar berechenbar, einzelfallgerecht und als detaillierte Lösung deklariert. Das heisst, dass in diesem Fall die Altstadträtin nach ihrem freiwilligen oder unfreiwilligen Rücktritt und dem hinterlassenen Scherbenhaufen im Gesundheits- und Umweltschutzdepartement (GUD) mit einem goldenen Fallschirm Lohnnachzahlungen in der Höhe von 850 000 Franken erhält. So wurde ihr der Abgang mit nachfolgenden dreieinhalb Jahresbruttolöhnen im wahrsten Sinne des Wortes versüsst. Die städtische Kasse wird jährlich mit mehreren 100 000 Franken und einigen solchen Beispielen belastet. Im Jahr 2014 war das im Falle von Behördenmitgliedern ein Betrag von 0,97 Millionen Franken, im Jahr 2018 waren es 0,7 Millionen Franken. Auch aus diesem Grund sieht sich die Fraktion der SVP dazu veranlasst, die vorliegende Weisung konsequent abzulehnen. Es ist noch nicht lange her, als Beamte zu Angestellten wurden. Beamte sind seit dem Jahr 2002 Geschichte. Damals trat das Bundespersonalgesetz in Kraft, das die Wahl auf Amtsdauer durch eine kündbare öffentlich-rechtliche Anstellung ersetzte und aus Beamten Angestellte machte. Der damals zuständige Bundesrat Kaspar Villiger brachte das am 5. Oktober 1999 so auf den Punkt: Wenn sich die Gesellschaft und die Wirtschaft verändern, muss sich auch der Staat anpassen, dann müssen sich auch seine Organisationen anpassen und sein Handeln verändern. Auf Bundesebene gelten diese Bestimmungen abgestützt auf das Obligationenrecht (OR) seit zehn Jahren. Wer das heutige Personalrecht der Stadt Zürich betrachtet und genau studiert, stellt fest, dass in Zürich damals die Verpackung, jedoch sehr wenig Inhalt gewechselt wurde. Insbesondere ist dies der Fall, wenn es um das gegenseitige Auflösen eines Arbeitsverhältnisses geht. Das heutige städtische Personalrecht ist ein Bürokratiemonster, das aus 204 Seiten besteht. Die angesprochenen goldenen Fallschirme gelten für Behördenmitglieder – für Stadträte. Das bezeichnet der Stadtrat als transparent, ist selbst aber nicht im Dokument integriert und deklariert. Wahrscheinlich ist das so, damit die Mitarbeitenden nicht sehen, welche Vorzüge die vorgesetzten Behördenmitglieder geniessen. Vergleicht man mit Winterthur, anderen Städten oder mit dem Kanton, der ebenfalls als sehr guter Arbeitgeber betrachtet wird, stellt man fest, dass dieselben Herausforderungen im Kanton auf zwanzig Seiten geregelt werden. Bei vielen Artikeln wird auf allgemein geltendes Recht nach OR abgestützt. Für die SVP ist zentral, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf einen fairen Arbeitgeber zählen dürfen, der durchaus überdurchschnittliche und gute Anstellungsbedingungen und vor allem gute Sozialleistungen anbietet. Überdurchschnittliche und gute Arbeitsbedingungen bedeuten aber nicht unvernünftige und nahezu unkündbare Bedingungen wie anno dazumal beim Beamtenstatus. Wir diskutierten die Weisung und die Änderungsanträge sehr detailliert und auch kontrovers. Insbesondere stellen wir mit den Änderungsanträgen eine Verschlimmbesserung der Weisung fest. Lediglich ein Änderungsantrag stiess bei der SVP durchaus auf inhaltlichen Zuspruch, weil er der ursprünglichen RPK-Motionsforderung

mikroskopisch näherkommt. Dieser Änderungsantrag trifft jedoch insbesondere Personen über 50. Für die SVP-Fraktion ist das darum und auch aus Gründen der Personenfreizügigkeit kein sinnvoller Antrag. Dementsprechend, obwohl er kostendämpfend wirkt, ist er auf keinen Fall eine Unterstützung wert. Für die SVP gibt es vier wesentliche Punkte, die sinngemäße Möglichkeiten zur Erfüllung der RPK-Motion darstellen. Erstens dürfen Kündigungen, die die Stadt oder ein Mitarbeiter vollziehen, keinesfalls rechtswidrig sein. Ein von der Stadt aufgebauter Verwaltungs- und Kontrollapparat muss fähig sein, unrechtmässige Kündigungen zu verhindern. Dazu gibt es die Beschwerde- und Ombudsstelle, Human-Resources-Kontrollstellen und Kontrollstellen der Kontrollstellen sowie weitere Kontrollstellen. Jede unrechtmässige Kündigung ist eine zu viel und kann nicht wirklich mit einer Geldleistung wiedergutmacht werden, weil sich dahinter Einzelschicksale von Menschen und deren Familien verbergen. Die zweite Möglichkeit ist, dass die Kündigungsgründe abschliessend geregelt werden. Doch genau bei der Beratung der Weisung und der Änderungsanträge wurde wieder erreicht, dass diese Gründe nicht mehr abschliessend sind. Mit solchen Gründen wird sehr viel «Juristenfutter» generiert. Drittens soll das Mitarbeiterbeurteilungssystem der Stadt marktgerechter, fairer und realer gestaltet werden. Der Stadtrat gibt Zielvorgaben vor und sagt, dass von unseren mehreren tausend Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, 77 bis 87 Prozent im Bereich von «gut» liegen müssen. Vergleicht man das mit der Privatwirtschaft, ist ersichtlich, dass das keine reale Zahl ist. Das wird den sehr guten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht gerecht und das gibt keine Deklaration. Mit fairen Mitarbeitergesprächen, dem Festhalten dieser Gespräche und Zielvereinbarungen kann sehr viel Missmut und durchaus auch die eine oder andere Kündigung verhindert werden. Der vierte und wichtigste Grund ist, dass es die SVP nicht als angemessen einschätzt, dass es goldene Fallschirme für Behördenmitglieder gibt.

Kommissionsreferent Schlussabstimmung Dispositivziffer 4:

Dr. Urs Egger (FDP): *Die Anpassung geht auf eine Motion der RPK zurück. Es handelte sich um eine Kommissionsmotion; sie musste also einstimmig in der RPK erfolgen. Dementsprechend war die RPK bei der Behandlung teilweise anwesend. In der Minderheitsbegründung wurde auf verschiedene Punkte eingegangen, die Teil der RPK-Motion waren, unter anderem ausführlich auch auf die Behördenabgangsentschädigungen. Vor nicht allzu langer Zeit führten wir hier eine Diskussion und überwiesen einen Vorstoss, der vom Stadtrat verlangt, eine Weisung zu diesem Thema vorzulegen. Das ist eigentlich nicht das Thema von heute, wenn es um die verschiedenen Anpassungen im Personalrecht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geht. Die RPK äusserte sich dazu, wie weit das, was heute vorliegt – die Teilrevision des Personalrechts – der ursprünglichen Intention entspricht. Das Ziel wäre gewesen, dass die Abgangsentschädigungen insgesamt reduziert werden. Bei den einzelnen Anträgen werden wir noch im Einzelnen diskutieren können, ob das tatsächlich erfüllt ist. Die RPK ist der Meinung, dass das der Fall ist. Die Kommission hat sich nach der Diskussion dieser Frage in die Richtung bewegt, dass die Motion abgeschrieben werden kann, weil sie an sich erfüllt ist. Wie weit das im Detail der Fall ist, werden wir noch diskutieren. Darum beantragen wir einstimmig, die Motion abzuschreiben.*

Weitere Wortmeldungen:

Anjushka Früh (SP): Die Revision des Personalrechts nahm die Anliegen der RPK-Motion auf und setzte sie entsprechend um. Der Stadtrat und die Verwaltung nahmen dies zum Anlass, bei dieser Gelegenheit noch weitere, damit zusammenhängende und begrüssenswerte Verbesserungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umzusetzen. Das nahmen wir so auf. Viele dieser Verbesserungen werden wir heute im Rat nicht explizit diskutieren, weil keine Änderungsanträge dazu eingingen. Die einzelnen Punkte, bei denen im Vergleich zur Vorlage des Stadtrats noch Änderungen notwendig sind, werden wir nachher noch ausführlich diskutieren.

Pirmin Meyer (GLP): Entgegen den in der Synopse festgehaltenen Positionen unterstützen wir Grünliberalen nur den Änderungsantrag in Bezug zur Streichung von Art. 17 Abs. 3 lit. g. – namentlich die Einführung eines neuen Kündigungsgrunds: «schwerwiegende Mängel im ausserdienstlichen Verhalten oder im Verhalten vor Stellenantritt, die objektiv nachvollziehbar eine tief greifende Störung des Vertrauens bewirken» – und den Änderungsantrag in Bezug zu Art. 39 Abs. 3 – namentlich dass den Rechtsmitteln gegen eine Kündigung keine aufschiebende Wirkung mehr zukommt und dass sie nicht mehr zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist führen. Ansonsten sind wir mit der Vorlage des Stadtrats, wie sie in der Kommission vorgelegt wurde, einverstanden und halten sie für grundsätzlich ausgewogen. Insbesondere sind dies auch die moderate Anpassung der Abfindungsspannbreite nach unten bei den Altersklassen 35 bis 60 und die Neuschaffung einer Abfindung für die Altersklasse 61 bis 64. Zudem reflektiert sie die finanzpolitischen Anliegen der revisionsauslösenden Motion GR Nr. 2014/176. Hingegen können wir nicht nachvollziehen, warum von der SP-Grünen-AL-Seite mit der Verankerung des Rechts auf eine Neuanstellung bei missbräuchlicher und sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung unnötigerweise eine Lücke zum kantonalen Personalrecht und zum Arbeitsrecht im Obligationenrecht geschaffen wird. Wir erachten eine derartige Ungleichbehandlung von städtischen Angestellten im Vergleich zu Angestellten im kantonalen Recht oder im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis grundsätzlich als nicht wünschenswert. Immerhin wurde mit dem Änderungsantrag zu Art. 39 Abs. 3 insofern doch noch der richtige Weg gefunden, damit Rechtsmittel keine automatisch aufschiebende Wirkung mehr haben werden. Somit wird auch die bis anhin unbefriedigende Situation beseitigt, in der die gekündigten Personen für die Dauer des Rechtsmittelverfahrens, was über zwei Instanzen auch eins bis zwei Jahre andauern kann, weiterhin in der bisherigen Funktion weiterbeschäftigt werden mussten und die Stelle nicht neu besetzt werden konnte. Es war ein wesentlicher Kostentreiber bei Abfindungen, wenn es zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen gekommen ist. Obwohl wir de facto nur bei zwei von fünf Änderungsanträgen mit der Mehrheit stimmen, werden wir in der Schlussabstimmung den Dispositivziffern 1 bis 3 zustimmen.

Martin Götzl (SVP): Ich greife nochmals die sinngebenden Möglichkeiten auf, mit denen die von allen Parteien unterstützte Motion der RPK umgesetzt werden kann. Die Forderung, die Abgangsentschädigungen und die Abfindungen zu reduzieren, kann folgendermassen umgesetzt werden. Unrechtmässige Kündigungen müssen auch in Einzelfällen verhindert werden. Jeder Einzelfall ist einer zu viel. Die Stadt verfügt diesbezüglich mit

den Verwaltungs- und Kontrollstellen über viele Möglichkeiten. Die Kündigungsgründe müssen abschliessend sein, was nun nicht mehr der Fall ist. Das erachten wir als keine Lösung. Das Mitarbeiterbeurteilungssystem offenbart Schwächen, da es zu solchen Verhärtungen und Kündigungsfällen kommen kann. Die goldenen Fallschirme für Behördenmitglieder befinden sich nicht im Bereich der Vernunft. Diese ursachengerechten Punkte wurden nicht umgesetzt. Die Gemeinderatsmehrheit bevorzugt, eine Symptombekämpfung zu realisieren. Bei dieser Symptombekämpfung kann und wird die SVP nicht mitmachen. Die SVP unterstützt das Ansinnen, dass die Stadt ein guter, fairer und verlässlicher Arbeitgeber ist. Jedoch unterstützt die SVP nicht, dass ein gegenseitiges Arbeitsverhältnis marktgerecht und mit unzähligen Hindernissen und Zugeständnissen aufgekündigt werden kann. Da die zentralen Punkte zu den Abfindungen nicht umgesetzt wurden, lehnt die SVP-Fraktion die vorliegende Weisung und sämtliche Änderungsanträge ab.

Dr. Urs Egger (FDP): Der Stadtrat legte mit seiner Weisung in verschiedener Hinsicht eine gute Lösung vor. Die ursprüngliche Intention der RPK, die Reduktion der Abgangsentschädigungen, wird mit dieser Weisung des Stadtrats erreicht. Es handelt sich um eine Klärung in vielen Fällen. Früher wurde verschiedentlich festgestellt, dass die Fragen bezüglich der Kündigung in den verschiedenen Departementen teilweise unterschiedlich gehandhabt wurden. Mit der abschliessenden Aufzählung von Kündigungsgründen wäre das gut erfüllt worden. Es handelt sich um eine übersichtliche Anpassung, die wir so von der FDP vollständig hätten mittragen können. Nachher werden wir die verschiedenen Änderungsanträge diskutieren, die voraussichtlich angenommen werden. Für uns ist das der falsche Weg. Die Änderungen nehmen der Weisung und den sinnvollen Anpassungen des Personalrechts in verschiedensten Fällen die Klarheit. Andererseits ist es für uns wichtig, dass die Anpassungen verabschiedet werden können. Aufgrund des Abwägens der Vor- und Nachteile wird die FDP in der Enthaltung sein. Das heisst aber, dass wir im Grundsatz die Anpassungen, wie sie vom Stadtrat vorgeschlagen wurden und zu einem grossen Teil bestehen bleiben, unterstützen.

Luca Maggi (Grüne): Auch die Grünen sind der Meinung, dass die Revision notwendig ist. Aber wir sind der Meinung, dass der Schutz der Arbeitnehmenden und die Arbeitsbedingungen auch mit einer Revision gewährleistet werden können. Darum reichten wir zusammen mit der SP und der AL verschiedenste Anträge ein, um diesem Schutz Rechnung zu tragen und gleichzeitig die RPK-Motion umzusetzen. Wenn wir die Änderungsanträge behandelt und verabschiedet werden haben, liegt ein gutes Personalrecht vor, das Rechtssicherheit für die Arbeitnehmenden aber auch für die Stadt schafft.

Namens des Stadtrats nimmt der Vorsteher des Finanzdepartements Stellung.

STR Daniel Leupi: Zwei Hauptpunkte gaben den Ausschlag für die Motion, ein weiterer fliess später ein. Es handelt sich um die Höhe der Leistungen und um die Koordination der Fälle, da beurteilt wurde, dass in der Stadt nicht überall gleich mit den Möglichkeiten umgegangen wird. Der dritte Punkt floss nachträglich ein und war nicht Teil der ursprünglichen Motion: die Abgangsentschädigungen. Dazu äussere ich mich nicht weiter,

weil wir stets sagten, dass das vom Gemeinderat bereits separat erlassen wurde. Ursprünglich wurde signalisiert, dass das in diesem Geschäft nicht so wichtig sei. Das werden wir in der entsprechenden separaten Motion behandeln. Die zwei Hauptpunkte jedoch wurden genau behandelt. Der Stadtrat betrachtete die Zahlungen mit Blick auf die gesamte Lohnsumme nie als übermässig. Es geht lediglich um rund ein Promille der gesamten Lohnsumme. Es kam zu einzelnen stossenden Einzelfällen, das stimmt. Diese waren letztlich vielleicht auch ausschlaggebend für die RPK. Das von Martin Götzl (SVP) gezeichnete Bild ist schön, aber eine solch perfekte Welt, dass in einer Stadtverwaltung mit 28 000 Anstellungsverhältnissen nie eine Kündigung aus dem Ruder laufen wird, ist nicht möglich. Dass Fehler geschehen können, ist unvermeidlich. Wenn nie ein Fehler geschehen darf, müssten ein entsprechender Kontrollapparat aufgebaut und Stellen geschaffen werden. Es braucht Spielraum und Handlungsfreiheit, darum können Fehler vorkommen. Sie sind bedauernswert und in Einzelfällen auch tragisch. Um das aufzufangen, gibt es jedoch rechtliche Bestimmungen und einen Rechtsweg. Als die Motion dem Stadtrat überwiesen wurde, verdeutlichte er, dass wenn die Beträge gesenkt werden sollen, es nicht ausreicht, nur die reinen Beträge zu senken. Die Hürden, der Schutz im Personalrecht, sind sehr hoch, so dass es weitere Elemente braucht, die anfangs nicht im Visier waren und die wir einbrachten. Die Abgangsentschädigungen braucht es, da es zu Situationen kommen kann, in denen ein Arbeitsverhältnis aufgelöst werden will, während sich der Mitarbeiter nicht viel zu Schulden kommen liess. Dann muss zu diesen Mitteln gegriffen werden können. Die Stadt will ein sozialer Arbeitgeber sein. Die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses ist immer eine schwierige Situation, wenn sie einseitig vom Arbeitgeber erfolgt. Darum wollen wir, dass wenn eine Senkung erfolgt, auch die Regeln angepasst werden. Insbesondere gilt das für die aufschiebende Wirkung, die vielen Mitarbeitenden als Hebel dient, auf den sie angewiesen sind. Wenn es zu Gerichtsfällen kommt, bekommt die Stadt meist recht. In den letzten zehn Jahren gab es lediglich rund drei Fälle, in denen gerichtlich eine missbräuchliche Kündigung festgestellt wurde. Aber über die mögliche aufschiebende Wirkung, die im Sinne des übergeordneten Rechts gegeben ist, holen viele Mitarbeitende das Maximum an Abfindungen heraus. Auf das mussten wir eingehen. In der Vorlage sind weitere Elemente vorhanden. Beispielsweise das, was die Ombudsfrau bereits kritisierte: Für die über 60-Jährigen konnten keine Abgangsentschädigungen ausbezahlt werden. Ich bin froh, dass dieser wurde Punkt endlich geheilt werden konnte. In der Kommission herrschte ein kritischer, aber guter Diskurs. Wir fanden Lösungen und diskutieren Vieles. Nicht alles befindet sich im Wunsch-katalog des Stadtrats, der aber seine Vorlage nach wie vor für gut einschätzt. Mit dem, was die Mehrheit heute an der Vorlage ändern wird, können wir leben. Ich verstehe auch auf emotionaler Ebene gut, dass es ein schwieriger Moment ist, wenn das Gericht feststellt, dass die Kündigung missbräuchlich war. Dass nun das Angebot einer Wiederanstellung auf Antrag möglich ist, kann ich auf der individuellen Ebene nachvollziehen. Wie häufig diese Möglichkeit jedoch zum Zug kommen wird, wird sich erst zeigen. Mit dem ausdiskutierten Kompromiss konnten wir diverse Fragestellungen verbessern.

Änderungsanträge zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, PR)

Kommissionsmehrheit/-minderheit Änderungsantrag zu Art. 17:

Luca Maggi (Grüne): *Mit diesem Antrag beantragt die Mehrheit der Kommission die Streichung von Art. 17 Abs. 3 lit. g. Sie sieht als ordentlichen Kündigungsgrund schwerwiegende Mängel im ausserdienstlichen Verhalten oder im Verhalten vor Stellenantritt vor, die objektiv nachvollziehbar eine tiefgreifende Störung des Vertrauens bewirken. Eine Mehrheit der Kommission ist der Meinung, dass dieser Grund ein unverhältnismässiger Eingriff in die Privatsphäre und das Privatleben der betroffenen Person darstellen kann. Es leuchtet nicht ein, wenn schwerwiegende Mängel im ausserdienstlichen Verhalten oder im Verhalten vor Stellenantritt derart gravierend sein sollten, dass eine ordentliche Kündigung angebracht, aber eine fristlose Kündigung zu hart sein sollte. In der vorgelegten Version besteht die Gefahr einer Aufweichung der Kündigungsgründe. Das erscheint einer Mehrheit der Kommission unverhältnismässig und ist nicht wünschenswert. In der Kommission wurde im Wesentlichen nur ein Extremfall genannt, bei dem lit. g angewendet werden könnte: Ein Lehrer, der vor seiner Anstellung eine sexuelle Straftat mit Minderjährigen begangen hat. Gerade bei einem solchen Fall müsste aber auch nach bestehendem Recht eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden – nicht eine ordentliche Kündigung, bei der vorher eine Mahnungsfrist gilt. Bei diesem Beispiel wäre lit. g also unbrauchbar. Das ist auch nicht im Sinne der Minderheit, die sich wohl durch dieses Beispiel ein wenig blenden liessen. Darum besteht bei der Aufnahme von lit. g in den ordentlichen Kündigungskatalog eher die Gefahr, dass sie in Zukunft auch bei kleineren Vergehen Anwendung findet. Bei der Schaffung von neuen Artikeln müssen wir uns immer bewusst sein, dass sie in Zukunft durch die Vorgesetzten und im Härtefall durch die Gerichte neu ausgelegt werden. Es besteht also die Gefahr, dass einem Arbeitnehmenden gekündigt wird, weil er in seiner Freizeit eine unliebsame Tätigkeit ausübt, die seinem Vorgesetzten nicht gefällt oder dass eine Entlassung für ein Fehlverhalten ausgesprochen wird, das nichts mit der Stelle zu tun hat. Das ist nicht wünschenswert und würde einen unverhältnismässigen Eingriff in das Privatleben der Angestellten darstellen.*

Dr. Urs Egger (FDP): *In der Begründung der Mehrheit hörten wir mehrfach den Begriff unverhältnismässig. Die Minderheit ist der Meinung, dass es neben dem genannten Beispiel durchaus auch andere Fälle geben kann, in denen entsprechende Vorstrafen vorliegen. Wenn das bekannt wird, kann das ein Arbeitsverhältnis belasten. Das ist real, weshalb die Minderheit der Meinung ist, dass lit. g beibehalten werden muss. Sie würde nicht oft zur Anwendung kommen, aber Fälle sind denkbar, für die es eine entsprechende Möglichkeit für eine Kündigung geben muss.*

Weitere Wortmeldungen:

Ernst Danner (EVP): *Die Streichung oder nicht Nichtstreichung spielt insofern keine grosse Rolle, da der Katalog nicht mehr abschliessend ist. Allerdings ist nicht vollständig klar, welche Bedeutung die Streichung hat. Wenn es die Meinung wäre, dass damit dieser Grund ausgeschaltet wird, wäre das schlimmer, als wenn das nie diskutiert wurde. Wenn es allerdings die Meinung ist, dass diese Litera gestrichen wird, sie aber im Anwendungsfall trotzdem ein möglicher Kündigungsgrund sein kann, dann resultiert bei einer Streichung kein Schaden. Die Begründung für die Streichung war, dass wenn es*

dann etwas Schlimmes ist, kann eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden. Wer sich jedoch bereits mit dem Thema der fristlosen Kündigung beschäftigt hat, weiss, dass es eine sehr heikle Abgrenzung ist, wann genau Gründe für eine fristlose Kündigung gegeben sind und wann nicht. Man kann sich problemlos Fälle vorstellen, die noch keinen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen. Ein Beispiel dafür fand ich im Verwaltungsgericht unter der Nummer VB.2018.00642. Es handelt sich um einen Gemeindepolizisten, der unter anderem Parkbussen verteilen muss. Er fährt privat stets zu schnell; so viel zu schnell, dass es sich zwar nie um ein Delikt handelt, aber stets im Ordnungsbussenverfahren abläuft. Er parkiert ständig falsch und Weiteres. Wenn beispielsweise unser Polizeikommandant nicht als Einzelfall eine Geschwindigkeitsbusse oder eine Busse für Rechtsüberholen erteilt bekommt, sondern notorisch fünfzehn Kilometer pro Stunde zu schnell unterwegs ist und laufend mit Ordnungsbussen in der Höhe von 240 Franken gebüsst wird, dann wäre das kein Grund für eine fristlose Kündigung. Man müsste aber an seinem rechtsstaatlichen Verständnis zweifeln. Darum könnte das ein solcher Kündigungsgrund sein. Es gibt unzählige andere Beispiele. So etwa Lehrer, die sich privat seltsam verhalten. Ich musste einst den Fall eines Mitglieds der PNOS abklären, der Beiträge online stellte, die im Wortlaut nicht, in der Intention aber eindeutig rassistisch sind. Es besteht kein Straftatbestand, aber die Absicht ist eindeutig. Handelt es sich hier um ein Verhalten, das über längere Zeit toleriert werden sollte? Solche Beispiele zeigen, dass wenn lit. g gestrichen wird, der Grund nicht mehr gut angewendet werden kann.

Änderungsantrag zu Art. 17

Die Mehrheit der SK FD beantragt folgende Änderung von Art. 17

³ Als Gründe für die ordentliche Kündigung durch die Stadt gelten insbesondere:

- a. die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
- b. Mängel in der Leistung oder im Verhalten;
- c. mangelnde Eignung oder Tauglichkeit, die vereinbarte Arbeit zu verrichten;
- d. mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
- e. schwerwiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern die Stadt der oder dem betroffenen Angestellten keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann;
- f. der Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung;
- ~~g. schwerwiegende Mängel im ausserdienstlichen Verhalten oder im Verhalten vor Stellenantritt, die objektiv nachvollziehbar eine tief greifende Störung des Vertrauens bewirken.~~

[In Art. 18 Abs. 1 und Art. 25^{bis} Abs. 2 wird der Hinweis auf lit. g gestrichen:

Art. 18 Mahnung

10 / 24

¹ Eine Kündigung gestützt auf Art. 17 Abs. 3 lit. a-d ~~und g~~ kann nach Ablauf der Probezeit nur ausgesprochen werden, wenn die Gründe für die Kündigung trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholten.

Art. 25^{bis} Anordnung der Beendigung altershalber, Voraussetzungen und Zuständigkeit

² Die Anordnung darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts³ sein. Als sachlich zureichend gelten insbesondere die in Art. 17 Abs. 3 aufgezählten Gründe. Art. 18 ist anwendbar, sofern die Anordnung mit Art. 17 Abs. 3 lit. a-d ~~oder g~~ begründet wird.]

Die Minderheit der SK FD beantragt Ablehnung des Änderungsantrags

Mehrheit:	Luca Maggi (Grüne), Referent; Vizepräsident Simon Diggelmann (SP), Dr. Mathias Egloff (SP) i. V. von Dr. Pawel Silberring (SP), Anjushka Früh (SP), Elena Marti (Grüne), Pirmin Meyer (GLP), Zilla Roose (SP), Christina Schiller (AL), Vera Ziswiler (SP)
Minderheit:	Präsident Dr. Urs Egger (FDP), Referent; Përparim Avdili (FDP), Urs Fehr (SVP), Martin Götzl (SVP)

Der Rat stimmt dem Antrag der Mehrheit mit 79 gegen 42 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) zu.

Kommissionsmehrheit/-minderheit Änderungsantrag zu Art. 17:

Luca Maggi (Grüne): *Es handelt sich hier um den Antrag, der in der Kommission am meisten für Diskussionen sorgte. Es geht um die Anpassung der Weiterbeschäftigung bei missbräuchlicher oder sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung. Der Mehrheit der Kommission ist es wichtig, dass eine Person ihre Anstellungsmöglichkeit bei der Stadt nicht verliert, wenn ihr zu Unrecht gekündigt wurde. Es geht darum, das Recht auf eine Anstellung der betroffenen Person zu wahren, wenn sie vor Gericht recht bekam, dass die Kündigung ungerechtfertigt war. Es geht dabei aber auch darum, den Wert einer Stelle für eine Person anzuerkennen und nicht zu vermitteln, dass eine ungerechtfertigte Kündigung mit einer Abfindung wieder gut gemacht werden kann. Allerdings sieht die antragsstellende Mehrheit das Problem, dass die Regelung von heute missbraucht werden kann. Gerade wenn nach einer Kündigung vor Gericht keine Aussicht auf Erfolg besteht, können Lohnzahlungen damit verlängert werden und gerade bei Einzelpersonen-Stellen hohe Abfindungen herausgepresst werden, weil sie während der Aufschiebung nicht besetzt werden können. Der vorliegende Antrag ist darum ein Kompromiss und die Folge einer guten Zusammenarbeit in der Kommission. Neu soll die betroffene Person bei einer missbräuchlichen oder sachlich nicht gerechtfertigten Kündigung auf ihren Antrag auf eine andere, zumutbare Stelle angestellt werden können, solange es keine triftigen Gründe dagegen gibt. Damit wird gewährleistet, dass eine angestellte Person, wenn sie vor Gericht recht bekam, weiterhin bei der Stadt arbeiten kann, wenn sie das will. Es wird aber auch verdeutlicht, dass es sich nicht mehr um die bisherige Stelle handeln muss.*

³ SR 220

Damit wird auch die automatisch aufschiebende Wirkung aufgehoben, weil anders als beim bisherigen Artikel das kantonale Verwaltungsrechtspflegegesetz bei dieser Frage nicht mehr einschlägig ist. Der Artikel wird sowohl für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für die Stadt eine befriedigende und rechtssichere Situation schaffen. Klar ist, dass die neue Stelle bei der Stadt nicht eine beliebige sein kann, sondern dass sie mit der bisherigen, aus der die betroffene Person zu Unrecht entlassen wurde, vergleichbar sein muss. Auch die Lohnsicherheit bleibt mit dem neu geschaffenen Abs. 6 gewährt. So zählt bei einer Neuanstellung im Sinne von Abs. 4 neu für die Berechnung der Dienstjahre die vorangegangene Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der Kündigungsfrist. Der Anfangslohn ist gleich hoch wie am Ende der Kündigungsfrist. Nach der definitiven Vermittlung einer anderen zumutbaren Stelle wird der Lohn gemäss den Regeln über die Lohnfestsetzung bei Stellenantritt und Funktionswechsel angepasst. Damit wird für beide Seiten des Arbeitsverhältnisses eine gute Situation geschaffen und es kann verhindert werden, dass eine Person, obwohl sie vor Gericht Gewissheit erhielt, dass ihr zu Unrecht gekündigt wurde, ihre Anstellung bei der Stadt in einer vergleichbaren Position verliert. Das ist ein sehr wichtiger Beitrag an den Schutz der Arbeitnehmenden, den wir heute mit der Annahme des Antrags leisten können.

Dr. Urs Egger (FDP): *Der Stadtrat schlug in seiner ursprünglichen Formulierung eigentlich eine relativ klare und einfach handhabbare Regelung vor. Das wird jetzt mit einer in unseren Augen wenig präzisen Ausdehnung in eine Richtung geführt, die letztlich unrealistisch ist. Wenn es so weit sein wird, dass man sich vor dem Arbeitsgericht trifft, bedeutet das in der Regel, dass das Arbeitsverhältnis zerrüttet ist. Im Text wird eine zumutbare Stelle beschrieben. Was heisst zumutbar? Sofern «keine triftigen Gründe gegen eine Neuanstellung sprechen». Was sind triftige Gründe? Diesbezüglich kann man durchaus sehr unterschiedlicher Meinung sein. Letztlich führt die Änderung zu einer Erhöhung der Kosten. Denn Entschädigungen sind mit der neuen Formulierung weiterhin möglich. Im Vorschlag des Stadtrats wäre der Fall nach der Entschädigung abgeschlossen, was auf den Bestimmungen im OR basiert. Für uns steht die Änderung ausserdem im Widerspruch zur Motion der RPK, die damals einstimmig überwiesen wurde.*

Weitere Wortmeldungen:

Pirmin Meyer (GLP): *Wir erachten die einfache und klare Lösung des Stadtrats als gut. Sie hatte die Schönheit in sich, dass nach einer Kündigung neu anstelle der aufschiebenden Wirkung einer Anfechtung und einer Ergreifung des Rechtsmittels das Prinzip einer finanziellen Entschädigung tritt, wenn die Kündigung sachlich nicht gerechtfertigt oder missbräuchlich war. Das entspricht auch dem übergeordneten Recht, sei es auf kantonaler oder auf Bundesebene. Wir sehen nicht ein, inwiefern der gekündeten Person eine gute Situation geschaffen wird, wenn ihr unterstellt wird, dass sie unbedingt wieder beim bisherigen Arbeitgeber weiterarbeiten will. Der Artikel ist so formuliert, dass man sich beinahe wieder anstellen lassen müsste. Dass der gekündeten Person nicht die Wahl gelassen wird, ob sie wieder bei der Stadt arbeiten will, entspricht nicht unserem liberalen Grundsatzverständnis. Mit der Änderung wird eine unnötige Lücke zum Privatrecht geschaffen. In den Rechtswissenschaften wird von der Einheitlichkeit der Rechtsordnung gesprochen: Gleich gelagerte Sachverhalte oder bestimmte Instrumente wie*

eine Kündigung sollten nicht ohne Not unterschiedlich geregelt werden. Durch die Rückgängigmachung des guten Vorschlags des Stadtrats wird das leider missachtet.

Ernst Danner (EVP): *Nach dem neuen Einschub wird der Mitarbeiter weiterhin wählen können; es handelt sich also nicht um eine Frage des liberalen Verständnisses. Auch wenn sie gut gemeint ist, halten wir die Regelung für nutzlos und kontraproduktiv. Das Thema der Wieder- oder alternativen Anstellung wird immer dann zum Thema, wenn Entlassungen aufgrund von Restrukturierungen notwendig werden – wenn sich das Thema Verschulden also nicht stellt. Auch dort zeigte sich, dass es sehr schwierig bis unmöglich ist, wenn der Arbeitgeber vermitteln muss und jemanden, der nicht mehr gebraucht werden kann, in einer Abteilung unterbringen sollte. In der Praxis hat sich dieses kontraproduktive Vorgehen nicht bewährt. Den Mitarbeitern leisten wir mit einer solchen Regelung einen Bärenienst. Ihnen wird eine Illusion vorgegeben. Der viel besser Ansatz findet sich in Art. 33^{bis} mit den Weiterbildungsmöglichkeiten, Outplacement-Beratungen und Ähnlichem. Das aktiviert die Mitarbeiter und befähigt sie, sich selbst um eine neue Stelle zu kümmern. Das ist der richtige Weg, nicht die amtliche Vermittlung.*

Duri Beer (SP): *Ich möchte daran erinnern, dass der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte bereits mehrfach darauf aufmerksam machte, dass der Kündigungsschutz in der Schweiz ungenügend ist. Insbesondere gilt das für ältere Arbeitnehmende. Das Armutsrisiko für Menschen, die in diesem Alter ihre Stelle verlieren, ist grösser, als wenn sie noch jung sind und eine Weiterbildung machen können. Der Gerichtshof legte berechtigterweise sein Augenmerk darauf. Der Unterschied zwischen dem Privatrecht, also dem OR, und der öffentlichen Hand ist der Grundsatz des staatlichen Handelns. Der Staat ist gezwungen, beispielsweise das Legalitätsprinzip einzuhalten, das Willkürverbot zu achten, das Gleichbehandlungsgebot einzuhalten und vieles mehr. Es gibt einige Grundsätze beim Staat, an denen er sich messen muss. Wenn wir die einzige Gemeinde und Körperschaft in der Schweiz sind, die bei unverschuldeter Kündigung ein soziales Gewissen hat, ist das eine Vorbildfunktion, die wir einnehmen. Das letzte Beispiel eines solchen Falls aus der Sonntagspresse ist eine gekündete Reinigungsfachfrau, die sich gegen sexuelle Belästigung wehrte und vor Bundesgericht Recht bekam. Die Kündigung war missbräuchlich. Die Folge davon war, dass sie sechs Monatslöhne ausbezahlt bekam. In der Stadt Zürich hätte sie geltend machen können, dass sie wieder zurückkommt; natürlich nicht in dieselbe Abteilung und beim gleichen Chef, aber mit 28 000 Angestellten und über 1000 Berufen in dieser Stadt lässt sich ein Ort finden. Die Mehrheit ermöglicht, dass Zürich beim Kündigungsschutz auch für ältere Arbeitnehmende ihre Vorbildfunktion weiterhin einnimmt.*

Änderungsantrag zu Art. 17

Die Mehrheit der SK FD beantragt folgende Änderung von Art. 17

Art. 17 Form und Gründe der Kündigung, Neuanstellung, Entschädigung

⁴ Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, so wird die betroffene Person, auf Antrag, von der Stadt an einer anderen, im Sinne von Art.

34 zumutbaren Stelle neu angestellt, sofern keine triftigen Gründe gegen eine Neuanstellung sprechen. Die Neuanstellung erfolgt mit Wirkung und Lohnanspruch ab Datum des rechtskräftigen Rechtsmittelentscheids.

⁵ Sprechen triftige Gründe gegen eine Neuanstellung, wird eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts¹ über die missbräuchliche Kündigung ausgerichtet. Die zusätzliche Ausrichtung einer Abfindung nach Art. 28 oder Lohnfortzahlung nach Art. 29 sowie einer Teil-Treueprämie nach Art. 62 Abs. 4 bleiben vorbehalten

⁶ Bei Neuanstellungen im Sinne von Abs. 4 zählt für die Berechnung der Dienstjahre die vorangegangene Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der Kündigungsfrist mit. Der Anfangslohn ist gleich hoch wie der Lohn am Ende der Kündigungsfrist. Nach definitiver Vermittlung einer anderen zumutbaren Stelle wird der Lohn gemäss den Regeln über die Lohnfestsetzung bei Stellenantritt und Funktionswechsel angepasst.

⁷ Angestellte, deren Kündigung sich als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt erweist, können ausserdem nach Massgabe von Art. 33^{bis} eine Kostenbeteiligung geltend machen.

Abs. 5 aufgehoben.

[Die Nummerierung der Absätze wird gemäss Ratsbeschluss angepasst]

Die Minderheit der SK FD beantragt Ablehnung des Änderungsantrags

Mehrheit:	Luca Maggi (Grüne), Referent; Vizepräsident Simon Diggelmann (SP), Dr. Mathias Egloff (SP) i. V. von Dr. Pawel Silberring (SP), Anjushka Früh (SP), Elena Marti (Grüne), Zilla Roose (SP), Christina Schiller (AL), Vera Ziswiler (SP)
Minderheit:	Präsident Dr. Urs Egger (FDP), Referent; Përparim Avdili (FDP), Urs Fehr (SVP), Martin Götzl (SVP), Pirmin Meyer (GLP)

Der Rat stimmt dem Antrag der Mehrheit mit 65 gegen 55 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) zu.

Kommissionsmehrheit/-minderheit Änderungsantrag zu Art. 18:

Anjushka Früh (SP): *Die Mehrheit der Kommission ist der Meinung, dass bei schwerwiegenden Mängeln im Verhalten nicht von einer Mahnung abgesehen werden kann. Es sollte nur bei den Kündigungsgründen auf eine Mahnung verzichtet werden, bei denen rechtlich oder vertraglich die Leistung klar eingefordert werden kann. In den übrigen Fällen, wozu die schwerwiegenden Mängel im Verhalten gehören, ist nach Erachten der Mehrheit der Kommission eine Mahnung notwendig, um den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, ihr Verhalten nach der Mahnung zu ändern. Wichtig ist zu betonen, dass es nicht die Intention des Antrags ist, dass vermehrt auf die*

14 / 24

Möglichkeit einer fristlosen Entlassung zurückgegriffen wird, sondern genau das Gegenteil. Kündigungen sollen aufgrund des Verhaltens geprüft, aber nicht sofort ausgesprochen werden. Eine Schlechterstellung entspricht nicht der Stossrichtung der Änderung.

Dr. Urs Egger (FDP): *Hier handelt es sich um einen der Fälle, der zu Schwierigkeiten führen wird. Wenn schwerwiegende Mängel im Verhalten vorkommen, ist in der Regel nicht mehr viel zu retten. Meine mehrere Jahrzehnte lange Erfahrung im Personalbereich zeigt, dass das in diesen seltenen Fällen so ist. Für beide Seiten ist eine Kündigung besser. Wenn Mahnungen ausgesprochen werden, kommt es zu langen und langwierigen Prozessen, die beiden Seiten nicht helfen. Wenn schwerwiegende Mängel im Verhalten vorkommen, handelt es sich um ein gespanntes Verhältnis gegenüber den Arbeitskolleginnen und -kollegen und gegenüber den Vorgesetzten. Darum ist ein möglichst baldiger Abschluss der richtige Weg. Selbstverständlich gehört dazu, dass anfangs versucht wird, das Verhältnis zu verbessern. Schwerwiegende Mängel bedeuten aber, dass kein Weg gefunden wurde. Für die Minderheit ist es darum wichtig, dass lit. a beibehalten wird, damit ohne vorangehende Mahnung die Kündigung ausgesprochen werden kann.*

Weitere Wortmeldung:

Ernst Danner (EVP): *Die Parlamentsgruppe EVP teilt die Bedenken der Mehrheit. Mit der Möglichkeit der Kündigung ohne Mahnung bei schwerwiegenden Verhaltensmängeln wird die Tür für Kündigungen mit vielleicht anderen Motiven im Hintergrund geöffnet. Wir haben sogar den Eindruck, dass lit. b zu weit geht. Auch bei schweren Verletzungen von gesetzlichen Verpflichtungen ist es aus unserer Sicht fragwürdig, wenn eine Kündigung ohne eine Abmahnung erfolgen kann. Solche Verletzungen können geschehen. Es können auch schwere Fehler geschehen, ohne dass das grobfahrlässig oder vorsätzlich ist. Wenn wegen eines solchen einmaligen Vorfalls bereits gekündigt werden kann, hat das seine Fragwürdigkeit. Wir verzichteten auf einen Antrag, lit. b zu streichen, weil das erfahrungsgemäss chancenlos wäre.*

Namens des Stadtrats nimmt der Vorsteher des Finanzdepartements Stellung.

STR Daniel Leupi: *Es wäre hier eigentlich nur darum gegangen, dass man auf eine Mahnung verzichten kann. Es gibt durchaus Fälle, in denen aufgrund der konkreten Situation eine Mahnung keinen Sinn macht. Anjushka Früh (SP) drückte eine Hoffnung aus. Das kann der Gemeinderat als Gesetzgeber. Der Gemeinderat befindet sich aber fern der gelebten Realität des Alltags. Tatsächlich kann dann auch der Fall eintreten, dass vermehrt zu schärferen Mitteln gegriffen wird. Das ist nicht unsere Absicht, ist aber zu beobachten. Es handelt sich um eine Hoffnung; ob der Artikel aber tatsächlich so umgesetzt werden kann und was seine Konsequenzen sind, wird sich zeigen.*

Änderungsantrag zu Art. 18

Die Mehrheit der SK FD beantragt folgende Änderung von Art. 18

15 / 24

³ In folgenden Fällen kann eine Kündigung auch ohne vorangehende Mahnung ausgesprochen werden:

- a. ~~bei schwerwiegenden Mängeln im Verhalten;~~
- b. bei schwerwiegender Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
- c. wenn feststeht, dass die Mahnung ihren Zweck nicht erfüllen kann.

[Die Nummerierung wird gemäss Ratsbeschluss angepasst]

Die Minderheit der SK FD beantragt Ablehnung des Änderungsantrags

Mehrheit:	Anjushka Früh (SP), Referentin; Vizepräsident Simon Diggelmann (SP), Dr. Mathias Egloff (SP) i. V. von Dr. Pawel Silberring (SP), Luca Maggi (Grüne), Elena Marti (Grüne), Pirmin Meyer (GLP), Zilla Roose (SP), Christina Schiller (AL), Vera Ziswiler (SP)
Minderheit:	Präsident Dr. Urs Egger (FDP), Referent; Përparim Avdili (FDP), Urs Fehr (SVP), Martin Götzl (SVP)

Der Rat stimmt dem Antrag der Mehrheit mit 70 gegen 52 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) zu.

Kommissionsmehrheit/-minderheit Änderungsantrag zu Art. 28:

Anjushka Früh (SP): *Im Änderungsantrag der FDP geht es darum, die Kürzung, die der Stadtrat aufgrund der RPK-Motion bei den Abfindungen bereits vornahm, noch weiter zu verstärken. Das geht deutlich zu weit. Einerseits wird der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einer Entlassung ab dem Alter 60 durch den Änderungsantrag der FDP zusätzlich massiv eingeschränkt. Die ohnehin bereits nicht einfache Situation einer Entlassung in diesem Alter wird zusätzlich erschwert. Andererseits würde der Änderungsantrag dazu führen, dass die Situation von jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch stark beeinträchtigt wird. Auch für unter 40-Jährige kann die Stellensuche sehr erschwert sein. Die ohnehin durch den Stadtrat vorgesehene Verringerung der Abfindungen, wie sie die RPK-Motion vorsah, geht genügend weit, ist moderat und ausgewogen und erfüllt das Anliegen der RPK hinreichend. Es ist nicht notwendig, dass diese Beträge zusätzlich verringert werden.*

Dr. Urs Egger (FDP): *Es geht hier um das Anliegen der RPK-Motion. Der Betrag für die Abgangsentschädigungen muss reduziert werden. Das kann auf zwei Arten erfolgen. Entweder wird es zu weniger solchen Fällen kommen oder die Ansätze werden reduziert. Selbstverständlich kann das zu schwierigen Verhältnissen führen. Aber es kann auch für den Arbeitgeber zu schwierigen Verhältnissen führen, wenn jemand kündigt. Es gibt immer zwei Seiten. Gemäss dem Vorschlag des Stadtrats kann der Betrag im Alter von 50 bis 54 Jahren bei bis zu einem Jahreslohn liegen. Ein Jahreseinkommen in der städtischen Verwaltung kann im Bereich von 150 000 oder 160 000 Franken liegen. Es geht also um erhebliche Beträge. Unser Vorschlag reduziert die Gesamtbeträge im Sinn des*

16 / 24

Vorschlags der RPK-Motion, die von allen Parteien unterstützt wurde. In der Privatwirtschaft sind mir keine solche Fälle mit entsprechenden Abfindungen in der Grössenordnung des Mehrheitsvorschlags bekannt. Wir beantragen darum diese Änderung mit der Reduktion der maximal auszuzahlenden Monatslöhne.

Änderungsantrag zu Art. 28

Die Mehrheit der SK FD beantragt Ablehnung des nachfolgenden Änderungsantrags.

Die Minderheit der SK FD beantragt folgende Änderung von Art. 28:

⁴ Die Abfindung beträgt in Abhängigkeit vom Alter bei Entlassung:

Alter	Monatslöhne
35–39	1– 6 3
40–49	2– 9 6
50–54	3– 12 9
55–59	4– 15 12
60–62	3– 12 9
63–64	1– 9 6

Mehrheit:	Anjushka Früh (SP), Referentin; Vizepräsident Simon Diggelmann (SP), Dr. Mathias Egloff (SP) i. V. von Dr. Pawel Silberring (SP), Urs Fehr (SVP), Martin Götzl (SVP), Luca Maggi (Grüne), Elena Marti (Grüne), Pirmin Meyer (GLP), Zilla Roose (SP), Christina Schiller (AL), Vera Ziswiler (SP)
Minderheit:	Präsident Dr. Urs Egger (FDP), Referent; Përparim Avdili (FDP)

Der Rat stimmt dem Antrag der Mehrheit mit 68 gegen 52 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) zu.

Kommissionsmehrheit/-minderheit Änderungsantrag zu Art. 33^{bis}:

Luca Maggi (Grüne): *Es handelt sich hier um einen Folgeantrag zum bereits behandelten Antrag 2. Da bei einer Neuanstellung in einer vergleichbaren Stelle nach Art. 17 Abs. 4 die Entschädigung, die im ursprünglichen Vorschlag vorgesehen ist, wegfallen würde, muss Art. 33^{bis} bei diesem Punkt ebenfalls entsprechend angepasst werden. Eine Kostenbeteiligung zur Förderung zum beruflichen Fortkommen kann natürlich weiterhin gemäss dem Vorschlag in der Weisung geltend gemacht werden.*

Dr. Urs Egger (FDP): *Die Minderheit ist der Ansicht, dass es sich bei der Formulierung des Stadtrats – es gibt eine entsprechende Einschränkung auf diejenigen, denen eine Entschädigung zugesprochen wurde – um eine sinnvolle Einschränkung handelt, damit man in den Genuss der Massnahmen kommen kann.*

17 / 24

Änderungsantrag zu Art. 33^{bis}

Die Mehrheit der SK FD beantragt folgende Änderung von Art. 33^{bis}:

¹ Angestellte, deren Kündigung sich als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt erweist ~~und die dafür im Rechtsmittelverfahren eine Entschädigung zugesprochen erhalten haben~~, können bei der Stadt zusätzlich eine Kostenbeteiligung geltend machen für Massnahmen zur Förderung des beruflichen Fortkommens, wie insbesondere:

- a. Replacement- und Outplacement-Finanzierungen;
- b. gezielte Bildungsmassnahmen;
- c. Umschulungsmassnahmen;
- d. persönliche Begleitung oder Beratung durch spezialisierte Fachleute.

Die Minderheit der SK FD beantragt Ablehnung des Änderungsantrags

Mehrheit:	Luca Maggi (Grüne), Referent; Vizepräsident Simon Diggelmann (SP), Dr. Mathias Egloff (SP) i. V. von Dr. Pawel Silberring (SP), Anjushka Früh (SP), Elena Marti (Grüne), Zilla Roose (SP), Christina Schiller (AL), Vera Ziswiler (SP)
Minderheit:	Präsident Dr. Urs Egger (FDP), Referent; Përparim Avdili (FDP), Urs Fehr (SVP), Martin Götzl (SVP), Pirmin Meyer (GLP)

Der Rat stimmt dem Antrag der Mehrheit mit 66 gegen 55 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) zu.

Kommissionsmehrheit/-minderheit Änderungsantrag zu Art. 39:

Anjushka Früh (SP): *Es handelt sich einen Folgeantrag zum bereits behandelten Antrag zu Art. 7 Abs. 4. Es geht darum, dem Mechanismus der Verlängerung der Verfahren entgegenzuwirken.*

Martin Götzl (SVP): *Die Minderheit ist der Auffassung, dass Art. 39 des Personalrechts in der Version des Vorschlags des Stadtrats belassen werden sollte. Die Mehrheit formulierte Art. 39 Abs. 1–7 um und baute eine weitere Hintertüre für eine aufschiebende Wirkung ein. Das ist nach Ansicht der Minderheit weder notwendig noch im Sinne der damaligen RPK-Motionsforderung.*

Weitere Wortmeldung:

Ernst Danner (EVP): *Ich bedaure definitiv, dass die EVP über annähernd keine Kommissionssitze verfügt. Bei diesem Punkt hätte ich in der Kommission einige Fragen gestellt. Der Stadtrat stellte klar, dass die gesamte Geschichte der aufschiebenden Wirkung nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz laufen sollte. Dieses hält fest, dass in Personalsachen keine aufschiebende Wirkung herrscht. Wenn das hier festgehalten*

18 / 24

wird, bedeutet das lediglich ein Verweis auf den Inhalt des Verwaltungsrechtspflegegesetzes. Es handelt sich um eine klassische Redundanz, die gesetzgebungstechnisch wenig mehr als ein Schönheitsfehler ist. Wird das so übernommen, werde ich in der Redaktionskommission den Antrag einer Streichung stellen. Hier sind keine gesetzgeberische Bedeutung und kein Inhalt vorhanden. Redundanzen in der Gesetzgebung sind zu vermeiden.

Änderungsantrag zu Art. 39

Die Mehrheit der SK FD beantragt folgende Änderung von Art. 39:

³ Rechtsmitteln gegen eine Kündigung kommt gemäss § 25 Abs. 2 lit. a Verwaltungsrechtspflegegesetz keine aufschiebende Wirkung zu und sie führen nicht zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist. Die Anordnung der aufschiebenden Wirkung aus besonderen Gründen gemäss § 25 Abs. 3 Verwaltungsrechtspflegegesetz bleibt vorbehalten.

^{3,4} Bei personalrechtlichen Anordnungen der Leiterin oder des Leiters der Parlamentsdienste ist das Begehren um Neu Beurteilung an das Büro des Gemeinderats zu richten. Die Abs. 1–3 ~~und 2~~ gelten sinngemäss.

Abs. ~~4~~ 5–7 aufgehoben.

Die Minderheit der SK FD beantragt Ablehnung des Änderungsantrags

Mehrheit:	Anjushka Früh (SP), Referentin; Präsident Dr. Urs Egger (FDP), Vizepräsident Simon Diggelmann (SP), Përparim Avdili (FDP), Dr. Mathias Egloff (SP) i. V. von Dr. Pawel Silbering (SP), Luca Maggi (Grüne), Elena Marti (Grüne), Zilla Roose (SP), Christina Schiller (AL), Vera Ziswiler (SP)
Minderheit:	Martin Götzl (SVP), Referent; Urs Fehr (SVP), Pirmin Meyer (GLP)

Der Rat stimmt dem Antrag der Mehrheit mit 98 gegen 18 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) zu.

Die Detailberatung ist abgeschlossen.

Die Vorlage wird stillschweigend an die Redaktionskommission (RedK) überwiesen.

Damit ist beschlossen:

Die geänderten Artikel der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals sowie die Übergangsbestimmungen gemäss Dispositivziffer 2 sind durch die RedK zu überprüfen (Art. 38 Abs. 3 in Verbindung mit Art. 64 Abs. 1 GeschO GR). Die Schlussabstimmung findet nach der Redaktionslesung statt

177.100**Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht)**

Änderung vom [Datum], Beendigung Arbeitsverhältnis

Art. 17 Form und Gründe der Kündigung, Neuanstellung, Entschädigung

Abs. 1 und 2 unverändert.

³ Als Gründe für die ordentliche Kündigung durch die Stadt gelten insbesondere:

- a. die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
- b. Mängel in der Leistung oder im Verhalten;
- c. mangelnde Eignung oder Tauglichkeit, die vereinbarte Arbeit zu verrichten;
- d. mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
- e. schwerwiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern die Stadt der oder dem betroffenen Angestellten keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann;
- f. der Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung;

⁴ Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, wird die betroffene Person, auf Antrag, von der Stadt an einer anderen, im Sinne von Art. 34 zumutbaren Stelle neu angestellt, sofern keine triftigen Gründe gegen eine Neuanstellung sprechen. Die Neuanstellung erfolgt mit Wirkung und Lohnanspruch ab Datum des rechtskräftigen Rechtsmittelentscheids.

⁵ Sprechen triftige Gründe gegen eine Neuanstellung, wird eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts¹ über die missbräuchliche Kündigung ausgerichtet. Die zusätzliche Ausrichtung einer Abfindung nach Art. 28 oder Lohnfortzahlung nach Art. 29 sowie einer Teil-Treueprämie nach Art. 62 Abs. 4 bleiben vorbehalten.

⁶ Bei Neuanstellungen im Sinne von Abs. 4 zählt für die Berechnung der Dienstjahre die vorangegangene Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der Kündigungsfrist mit. Der Anfangslohn ist gleich hoch wie der Lohn am Ende der Kündigungsfrist. Nach definitiver Vermittlung einer anderen zumutbaren Stelle wird der Lohn gemäss den Regeln über die Lohnfestsetzung bei Stellenantritt und Funktionswechsel angepasst.

⁷ Angestellte, deren Kündigung sich als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt erweist, können ausserdem nach Massgabe von Art. 33^{bis} eine Kostenbeteiligung geltend machen.

Art. 18 Mahnung

¹ Eine Kündigung gestützt auf Art. 17 Abs. 3 lit. a–d kann nach Ablauf der Probezeit nur ausgesprochen werden, wenn die Gründe für die Kündigung trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen.

² Zweck der Mahnung ist, eine Besserung herbeizuführen, nach welcher das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden kann.

³ In folgenden Fällen kann eine Kündigung auch ohne vorangehende Mahnung ausgesprochen werden:

- a. bei schwerwiegender Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
- b. wenn feststeht, dass die Mahnung ihren Zweck nicht erfüllen kann.

⁴ Der Stadtrat regelt Form, Zuständigkeit und Verfahren für die Mahnung.

Titel zu Art. 19

Art. 19 Kündigung zur Unzeit

Titel zu Art. 20

Art. 20 Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Art. 21 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

Abs. 1 und 2 unverändert.

³ Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung aus wichtigen Gründen richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts². Allfällige Ansprüche für den Fall unverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere die zusätzliche Ausrichtung einer Abfindung nach Art. 28 oder Lohnfortzahlung nach Art. 29 sowie einer Teil-Treueprämie nach Art. 62 Abs. 4, bleiben vorbehalten.

Art. 22 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

Abs. 1 unverändert.

² Eine Abfindung kann unter den Voraussetzungen von Art. 28 bis zum Höchstbetrag für die betreffende Alterskategorie ausgerichtet werden.

³ Bei Auflösung mit Alter 55–59 und mindestens zehn ununterbrochenen Dienstjahren kann anstelle der Abfindung eine Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 ausgerichtet werden.

⁴ Der Stadtrat regelt, welche zusätzlichen Leistungen oder Leistungen anderer Art bei unverschuldeter Auflösung ausgerichtet werden können.

Art. 23 Auflösung aus gesundheitlichen Gründen

Abs. 1–3 unverändert.

⁴ Leistungen gemäss Art. 28–30 sind ausgeschlossen.

Art. 25 Altersgrenze für Beendigung altershalber

¹ Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber erfolgt für alle Angestellten auf den Zeitpunkt der Vollendung des 65. Altersjahres. Vorbehalten bleiben Abs. 2 und Art. 25^{bis} sowie Art. 26.

² Ausnahmsweise kann die Beendigung altershalber auf Wunsch der oder des Angestellten aufgeschoben werden, längstens jedoch bis zur Vollendung des 66. Altersjahres. Zuständig für die Bewilligung der Verlängerung sind:

- a. die Anstellungsinstanzen gemäss Art. 11 Abs. 1;
- b. die Departementsvorsteherinnen und Departementsvorsteher, soweit der Stadtrat seine Anstellungskompetenz gestützt auf Art. 11 Abs. 2 an ihm nachgeordnete Instanzen delegiert hat.

Abs. 3 aufgehoben.

Art. 25^{bis} Anordnung der Beendigung altershalber, Voraussetzungen und Zuständigkeit

¹ Aus sachlich zureichenden Gründen oder im gegenseitigen Einvernehmen von Anstellungsinstanz und Angestellten kann die Beendigung altershalber für einzelne Angestellte, für mehrere Angestellte oder für ganze Personalgruppen vor Vollendung des 65. Altersjahres, frühestens jedoch ab Vollendung des 60. Altersjahres, angeordnet werden.

² Die Anordnung darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts³ sein. Als sachlich zureichend gelten insbesondere die in Art. 17 Abs. 3 aufgezählten Gründe. Art. 18 ist anwendbar, sofern die Anordnung mit Art. 17 Abs. 3 lit. a–d begründet wird.

³ Zuständig für die Anordnung sind:

- a. der Stadtrat, sofern die Anordnung für mehrere Angestellte oder für ganze Personalgruppen erfolgt;
- b. die Departementsvorsteherinnen und Departementsvorsteher, sofern die Anordnung für einzelne Angestellte erfolgt.

⁴ Vor der Anordnung wird geprüft, ob die oder der Angestellte im Anschluss an die Beendigung Altersleistungen der Pensionskasse beziehen wird.

Art. 25^{ter} Anordnung der Beendigung altershalber, Leistungen

¹ Die Stadt beteiligt sich wie bei Altersrücktritten gemäss Art. 27 und 27^{bis} an den Kosten des Überbrückungszuschusses für die fehlende AHV-Altersrente, falls die Voraussetzungen dieser Artikel erfüllt sind.

² Die für die Anordnung der Beendigung zuständige Instanz kann bei unverschuldeter Entlassung besondere Leistungen neben den reglementarischen Altersleistungen der Pensionskasse zusprechen.

³ Leistungen gemäss Art. 28–30 sind ausgeschlossen.

Art. 28 Abfindung

¹ Angestellte mit wenigstens fünf ununterbrochenen Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis ohne ihr Verschulden auf Veranlassung der Stadt aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind und keine Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 beziehen.

Abs. 2 und 3 unverändert.

⁴ Die Abfindung beträgt in Abhängigkeit vom Alter bei Entlassung:

Alter	Monatslöhne
35–39	1–6
40–49	2–9
50–54	3–12
55–59	4–15
60–62	3–12
63–64	1–9

Abs. 5 aufgehoben.

Abs. 6 wird zu Abs. 5.

Art. 28^{bis} Festlegung der Abfindung, Einkommensanrechnung und Informationspflicht

¹ Die Abfindung wird im Rahmen von Art. 28 Abs. 4 nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit und der Kündigungsgrund. Neues Erwerbseinkommen während der Abfindungsdauer kann angerechnet werden.

² Wer eine Abfindung zugesprochen erhalten hat, informiert die Stadt über das während der Abfindungsdauer erhaltene Erwerbseinkommen und stellt die zur Überprüfung notwendigen Dokumente zur Verfügung. Die Stadt fordert Abfindungen, die sich als ungerechtfertigt erweisen, zurück.

³ Der Stadtrat regelt die Berechnung der Abfindung, die Rückforderung bei Falschangaben und weitere Einzelheiten, insbesondere zum Ausmass der Anrechnung von Erwerbseinkommen und zur Informationspflicht.

Art. 29 Lohnfortzahlung nach Entlassung

¹ Angestellte, die das 55. Altersjahr vollendet haben und die nach mindestens zehnjähriger ununterbrochener Dienstdauer ohne ihr Verschulden entlassen werden, haben Anspruch auf eine Lohnfortzahlung bis zum vollendeten 60. Altersjahr. Der Anspruch auf volle Lohnfortzahlung dauert nach Massgabe von Art. 28 Abs. 4 und 28^{bis} Abs. 1 mindestens 4 und höchstens 15 Monate. Anschliessend beträgt die Lohnfortzahlung:

- a. bei mindestens 10 ununterbrochenen Dienstjahren: 60 Prozent der vollen Lohnfortzahlung;
- b. bei mindestens 15 ununterbrochenen Dienstjahren: 70 Prozent der vollen Lohnfortzahlung.

² Art. 28 Abs. 2 und 3 sowie 28^{bis} Abs. 2 und 3 sind sinngemäss anwendbar.

³ Anstelle der Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1 können die Angestellten eine Abfindung im Sinne von Art. 28 verlangen. In diesem Fall besteht kein Anspruch auf Beiträge an die Pensionskasse.

Art. 30 Zuständigkeit und Fälligkeit

¹ Der Stadtrat regelt die Zuständigkeit für die Festlegung der Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Koordination zwischen den zuständigen Stellen.

² Die Abfindung gemäss Art. 28 wird als Einmalzahlung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt. Die Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 setzt mit Ablauf des Arbeitsverhältnisses ein.

³ Die Angestellten und die Stadt entrichten die Sozialversicherungsbeiträge und bei Lohnfortzahlung auch die Beiträge an die Pensionskasse.

Art. 33 Sozialplan

¹ Kommt es infolge von Stellenabbau oder Reorganisation zu Kündigungen, legt der Stadtrat unter Beizug der Personalverbände einen Sozialplan fest. Dieser regelt die Leistungen der Stadt, die sich nach Art. 28–30 richten.

² Der Stadtrat kann im Rahmen eines Sozialplans auch zusätzliche Leistungen oder Leistungen anderer Art vorsehen. In den Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht kann er solche auch bei unverschuldeter Auflösung ohne Sozialplan vorsehen.

³ Angestellte, denen ein Stellenverlust aus schwerwiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen droht, sind über diesen Umstand mindestens sechs Monate vor einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu informieren.

Art. 33^{bis} Kostenbeteiligung nach Rechtsmittelverfahren

¹ Angestellte, deren Kündigung sich als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt erweist, können bei der Stadt eine Kostenbeteiligung geltend machen für Massnahmen zur Förderung des beruflichen Fortkommens, wie insbesondere:

- a. Replacement- und Outplacement-Finanzierungen;
- b. gezielte Bildungsmassnahmen;
- c. Umschulungsmassnahmen;
- d. persönliche Begleitung oder Beratung durch spezialisierte Fachleute.

² Die Kostenbeteiligung beträgt in der Regel höchstens Fr. 15 000.–, aus besonderen Gründen höchstens Fr. 30 000.–.

Art. 38 Begründungspflicht für personalrechtliche Anordnungen

Die Begründungspflicht für personalrechtliche Anordnungen richtet sich nach §§ 10 und 10 a Verwaltungsrechtspflegegesetz⁴.

Abs. 2 aufgehoben.

Art. 39 Rechtsmittel

¹ Gegen personalrechtliche Anordnungen der Anstellungsinstanzen kann innert 30 Tagen seit Mitteilung beim Stadtrat ein Begehren um Neuurteilung gemäss § 170 Gemeindegesetz⁵ gestellt werden.

² Der Weiterzug von personalrechtlichen Anordnungen und Neuurteilungen des Stadtrats richtet sich nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz⁶.

³ Rechtsmitteln gegen eine Kündigung kommt gemäss § 25 Abs. 2 lit. a Verwaltungsrechtspflegegesetz keine aufschiebende Wirkung zu und sie führen nicht zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist. Die Anordnung der aufschiebenden Wirkung aus besonderen Gründen gemäss § 25 Abs. 3 Verwaltungsrechtspflegegesetz bleibt vorbehalten.

⁴ Bei personalrechtlichen Anordnungen der Leiterin oder des Leiters der Parlamentsdienste ist das Begehren um Neuurteilung an das Büro des Gemeinderats zu richten. Die Abs. 1–3 gelten sinngemäss.

Abs. 5–7 aufgehoben.

Art. 64 Lohnnachzahlung im Todesfall

Den nächsten Angehörigen von Angestellten, die während der Dauer des Arbeitsverhältnisses oder der Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 versterben, wird eine Lohnnachzahlung gewährt. Der Stadtrat regelt Anspruch und Umfang.

Übergangsbestimmungen

¹ Wird die Auflösung von Arbeitsverhältnissen vor Inkrafttreten dieser Revision erklärt, gilt das bisherige

⁴ LS 175.2

⁵ vom 20. April 2015, LS 131.1.

⁶ LS 175.2

24 / 24

Recht unabhängig davon, ob die Kündigungsfrist vor oder nach Inkrafttreten des revidierten Rechts abläuft.

² Schriftliche Mahnungen nach bisherigem Recht sind Mahnungen im Sinne des revidierten Rechts gleichgestellt, wenn die in der Mahnung erwähnten Gründe für die Kündigung nach Inkrafttreten des neuen Rechts andauern oder sich wiederholen. Das Inkrafttreten des neuen Rechts führt nicht zur vorzeitigen Beendigung von laufenden Bewährungsfristen.

³ Für Lohnfortzahlungen nach Entlassung gemäss Art. 29 des bisherigen Rechts, die über den Zeitpunkt des Inkrafttretens des revidierten Rechts hinaus andauern, gilt weiterhin das bisherige Recht.

Mitteilung an den Stadtrat

Im Namen des Gemeinderats

Präsidium

Sekretariat