

Auszug aus dem Beschlussprotokoll 54. Ratssitzung vom 26. Juni 2019

1429. 2018/265

Weisung vom 11.07.2018:

Human Resources Management, Teilrevision des Personalrechts betreffend Beendigung Arbeitsverhältnis

Redaktionslesung

Die Redaktionskommission (RedK) beantragt einstimmig Zustimmung zur redaktionellen Bereinigung des Gemeinderatsbeschlusses Nr. 1328 vom 5. Juni 2019:

Zustimmung: Präsident Mark Richli (SP), Referent; Ernst Danner (EVP), Isabel Garcia (GLP), Patrick Hadi Huber (SP), Dr. Bernhard im Oberdorf (SVP), Simon Kälin-Werth (Grüne), Mischa Schiwow (AL), Corina Ursprung (FDP)

Der Präsident der Redaktionskommission begründet die Anträge der Redaktionskommission.

Es werden keine Anträge aus dem Rat gestellt.

Der Rat stimmt dem bereinigten Antrag der RedK stillschweigend zu.

Schlussabstimmung über die bereinigten Dispositivziffern 1–3

Die Mehrheit der SK FD beantragt Zustimmung zu den bereinigten Dispositivziffern 1–3.

Die Minderheit der SK FD beantragt Ablehnung der bereinigten Dispositivziffern 1–3.

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: Martin Götzl (SVP), Referent; Urs Fehr (SVP)
Enthaltung: Präsident Dr. Urs Egger (FDP), Përparim Avdili (FDP)

Der Rat stimmt dem Antrag der Mehrheit mit 95 gegen 0 Stimmen (bei 17 Enthaltungen) zu.

2 / 7

Schlussabstimmung über die Dispositivziffer 4

Die SK FD beantragt Zustimmung zur Dispositivziffer 4.

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

Der Rat stimmt dem Antrag der SK FD mit 112 gegen 0 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) zu.

Damit ist beschlossen:

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.

AS 177.100

Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht)

Änderung vom 26. Juni 2019

Der Gemeinderat,

gestützt auf Art. 41 lit. g und h sowie 113 GO¹ und nach Einsichtnahme in die Weisung des Stadtrats vom 11. Juli 2018²,

beschliesst:

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. 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. 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, gemäss 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 Obligationenrechts³ über die missbräuchliche Kündigung ausgerichtet. Die zusätzliche Ausrichtung einer Abfindung gemäss Art. 28 oder Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 sowie einer Teil-Treueprämie gemäss Art. 62 Abs. 4 bleiben vorbehalten.

⁶ Bei Neuanstellung gemäss Abs. 4 wird die vorangegangene Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der Kündigungsfrist für die Berechnung der Dienstjahre dazugezählt. 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 gemäss Art. 33^{bis} eine Kostenbeteiligung geltend machen.

Art. 18 Mahnung

¹ Eine Kündigung gemäss 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 der 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.

¹ AS 101.100

² Begründung siehe STRB Nr. 587 vom 11. Juli 2018.

³ SR 220

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 Obligationenrechts⁴. Allfällige Ansprüche für den Fall unverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere die zusätzliche Ausrichtung einer Abfindung gemäss Art. 28 oder Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 sowie einer Teil-Treueprämie gemäss 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 im Alter von 55 bis 59 Jahren und nach 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 ist:

- a. die Anstellungsinstanz gemäss Art. 11 Abs. 1; oder
- b. die Departementsvorsteherin oder der Departementsvorsteher, soweit der Stadtrat die Anstellungskompetenz gemäss Art. 11 Abs. 2 an die nachgeordnete Instanz 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 Obligationenrechts⁵ sein. Als sachlich zureichend gelten insbesondere die Gründe gemäss Art. 17 Abs. 3. Art. 18 ist anwendbar, sofern die Anordnung mit Art. 17 Abs. 3 lit. a–d begründet wird.

³ Zuständig für die Anordnung ist:

- a. der Stadtrat, sofern die Anordnung für mehrere Angestellte oder für ganze Personalgruppen erfolgt; oder
- b. die Departementsvorsteherin oder der 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 gemäss 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.

⁵ SR 220

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

³ Anstelle der Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1 können die Angestellten eine Abfindung gemäss 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 Bezug 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 allfälligen 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.–.

7 / 7

Art. 38 Begründungspflicht für personalrechtliche Anordnungen

Die Begründungspflicht für personalrechtliche Anordnungen richtet sich nach §§ 10 und 10 a Verwaltungsrechtspflegegesetz⁶.

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 Gemeindegesetz⁷ gestellt werden.

² Der Weiterzug von personalrechtlichen Anordnungen und Neuurteilungen des Stadtrats richtet sich nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz⁸.

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.

Mitteilung an den Stadtrat sowie amtliche Publikation am 3. Juli 2019 gemäss Art. 12 der Gemeindeordnung (Ablauf der Referendumsfrist 2. September 2019)

Im Namen des Gemeinderats

Präsidium

Sekretariat

⁶ LS 175.2

⁷ vom 20. April 2015, LS 131.1.

⁸ LS 175.2