

ÄNDERUNGSANTRÄGE: Human Resources Management, Teilrevision des Personalrechts betreffend Beendigung Arbeitsverhältnis

	Vorlage des Stadtrats	Änderungsanträge der SK FD
1	Art. 17 Form und Gründe der Kündigung, Entschädigung	
	<p>³ Als Gründe für die ordentliche Kündigung durch die Stadt gelten insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>Änderungsantrag Mehrheit:</p> <p>³ Als Gründe für die ordentliche Kündigung durch die Stadt gelten insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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; <p>g. schwerwiegende Mängel im ausserdienstlichen Verhalten oder im Verhalten vor Stellenantritt, die objektiv nachvollziehbar eine tief greifende Störung des Vertrauens bewirken.</p> <p>[In Art. 18 Abs. 1 und Art. 25^{bis} Abs. 2 wird der Hinweis auf lit. g gestrichen:</p> <p>Art. 18 Mahnung</p> <p>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 wiederholen.</p>

		<p>Art. 25^{bis} Anordnung der Beendigung altershalber, Voraussetzungen und Zuständigkeit</p> <p>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.]</p> <p>Antrag Minderheit: Ablehnung Änderungsantrag</p> <p>Mehrheit: Luca Maggi (Grüne), Referent; Vizepräsident Simon Diggelmann (SP), Dr. Mathias Egloff (SP) i. V. von Dr. Pawel Silberling (SP), Anjushka Früh (SP), Elena Marti (Grüne), Pirmin Meyer (GLP), Zilla Roose (SP), Christina Schiller (AL), Vera Ziswiler (SP)</p> <p>Minderheit: Präsident Dr. Urs Egger (FDP), Referent; Pärparim Avdili (FDP), Urs Fehr (SVP), Martin Götzl (SVP)</p>
2	<p>Art. 17 Form und Gründe der Kündigung, Entschädigung</p>	<p>Art. 17 Form und Gründe der Kündigung, <u>Neuanstellung</u>, Entschädigung</p>
	<p>⁴ Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, so 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. Die betroffenen Angestellten können ausserdem nach Massgabe von Art. 33^{bis} eine Kostenbeteiligung geltend machen.</p> <p>Abs. 5 aufgehoben</p>	<p>Änderungsantrag Mehrheit:</p> <p>⁴ Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, <u>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 Rechtsmittelscheids.</u></p> <p>⁵ <u>Sprechen triftige Gründe gegen eine Neuanstellung,</u> 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.</p>

³ SR 220

¹ SR 200

		<p><u>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.</u></p> <p><u>⁷ Angestellte, deren Kündigung sich als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt erweist, können ausserdem nach Massgabe von Art. 33^{bis} eine Kostenbeteiligung geltend machen.</u></p> <p><u>Abs. 5 aufgehoben.</u></p> <p>[Die Nummerierung der Absätze wird gemäss Ratsbeschluss angepasst]</p> <p>Antrag Minderheit: Ablehnung Änderungsantrag</p> <p>Mehrheit: Luca Maggi (Grüne), Referent; Vizepräsident Simon Diggelmann (SP), Dr. Mathias Egloff (SP) i. V. von Dr. Pawel Silberling (SP), Anjushka Früh (SP), Elena Marti (Grüne), Zilla Roose (SP), Christina Schiller (AL), Vera Ziswiler (SP)</p> <p>Minderheit: Präsident Dr. Urs Egger (FDP), Referent; Përparim Avdili (FDP), Urs Fehr (SVP), Martin Götzl (SVP), Pirmin Meyer (GLP)</p>
<p>3</p>	<p>Art. 18 Mahnung</p>	
	<p>³ In folgenden Fällen kann eine Kündigung auch ohne vorangehende Mahnung ausgesprochen werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> bei schwerwiegenden Mängeln im Verhalten; bei schwerwiegender Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten; wenn feststeht, dass die Mahnung ihren Zweck nicht erfüllen kann. 	<p>Änderungsantrag Mehrheit:</p> <p>³ In folgenden Fällen kann eine Kündigung auch ohne vorangehende Mahnung ausgesprochen werden:</p> <p>a. bei schwerwiegenden Mängeln im Verhalten;</p> <ol style="list-style-type: none"> bei schwerwiegender Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten; wenn feststeht, dass die Mahnung ihren Zweck nicht erfüllen kann. <p>[Die Nummerierung wird gemäss Ratsbeschluss angepasst]</p>

		<p>Antrag Minderheit: Ablehnung Änderungsantrag</p> <p>Mehrheit: Anjushka Früh (SP), Referentin; Vizepräsident Simon Digelmann (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)</p> <p>Minderheit: Präsident Dr. Urs Egger (FDP), Referent; Përparim Avdili (FDP), Urs Fehr (SVP), Martin Götzl (SVP)</p>																												
<p>4</p>	<p>Art. 28 Abfindung</p>																													
	<p>⁴ Die Abfindung beträgt in Abhängigkeit vom Alter bei Entlassung:</p> <table data-bbox="286 624 616 853"> <thead> <tr> <th>Alter</th> <th>Monatslöhne</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>35–39</td> <td>1–6</td> </tr> <tr> <td>40–49</td> <td>2–9</td> </tr> <tr> <td>50–54</td> <td>3–12</td> </tr> <tr> <td>55–59</td> <td>4–15</td> </tr> <tr> <td>60–62</td> <td>3–12</td> </tr> <tr> <td>63–64</td> <td>1–9</td> </tr> </tbody> </table>	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	<p>Antrag Mehrheit: Ablehnung Änderungsantrag</p> <p>Änderungsantrag Minderheit:</p> <p>⁴ Die Abfindung beträgt in Abhängigkeit vom Alter bei Entlassung:</p> <table data-bbox="1167 762 1489 997"> <thead> <tr> <th>Alter</th> <th>Monatslöhne</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>35–39</td> <td>1–6<u>3</u></td> </tr> <tr> <td>40–49</td> <td>2–9<u>6</u></td> </tr> <tr> <td>50–54</td> <td>3–12<u>9</u></td> </tr> <tr> <td>55–59</td> <td>4–15<u>12</u></td> </tr> <tr> <td>60–62</td> <td>3–12<u>9</u></td> </tr> <tr> <td>63–64</td> <td>1–9<u>6</u></td> </tr> </tbody> </table> <p>Mehrheit: Anjushka Früh (SP), Referentin; Vizepräsident Simon Digelmann (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)</p> <p>Minderheit: Präsident Dr. Urs Egger (FDP), Referent; Përparim Avdili (FDP)</p>	Alter	Monatslöhne	35–39	1– 6 <u>3</u>	40–49	2– 9 <u>6</u>	50–54	3– 12 <u>9</u>	55–59	4– 15 <u>12</u>	60–62	3– 12 <u>9</u>	63–64	1– 9 <u>6</u>
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																													
Alter	Monatslöhne																													
35–39	1– 6 <u>3</u>																													
40–49	2– 9 <u>6</u>																													
50–54	3– 12 <u>9</u>																													
55–59	4– 15 <u>12</u>																													
60–62	3– 12 <u>9</u>																													
63–64	1– 9 <u>6</u>																													

5	Art. 33^{bis} Kostenbeteiligung nach Rechtsmittelverfahren	
	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Replacement- und Outplacement-Finanzierungen; b. gezielte Bildungsmassnahmen; c. Umschulungsmassnahmen; d. persönliche Begleitung oder Beratung durch spezialisierte Fachleute. 	<p>Änderungsantrag Mehrheit:</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Replacement- und Outplacement-Finanzierungen; b. gezielte Bildungsmassnahmen; c. Umschulungsmassnahmen; d. persönliche Begleitung oder Beratung durch spezialisierte Fachleute. <p>Antrag Minderheit: Ablehnung Änderungsantrag</p> <p>Mehrheit: Luca Maggi (Grüne), Referent; Vizepräsident Simon Diggelmann (SP), Dr. Mathias Egloff (SP) i. V. von Dr. Pawel Silberling (SP), Anjushka Früh (SP), Elena Marti (Grüne), Zilla Roose (SP), Christina Schiller (AL), Vera Ziswiler (SP)</p> <p>Minderheit: Präsident Dr. Urs Egger (FDP), Referent; Përparim Avdili (FDP), Urs Fehr (SVP), Martin Götzl (SVP), Pirmin Meyer (GLP)</p>
6	Art. 39 Rechtsmittel	
	<p>³ 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 und 2 gelten sinngemäss.</p> <p>Abs. 4–7 aufgehoben.</p>	<p>Änderungsantrag Mehrheit:</p> <p>³ <u>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.</u></p> <p>^{3,4} 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 und 2 gelten sinngemäss.</p>

		<p>Abs. 4 <u>5</u>-7 aufgehoben.</p> <p>Antrag Minderheit: Ablehnung Änderungsantrag</p> <p>Mehrheit: Anjushka Früh (SP), Referentin; Präsident Dr. Urs Egger (FDP), Vizepräsident Simon Diggelmann (SP), Pärparim Avdili (FDP), Dr. Mathias Egloff (SP) i. V. von Dr. Pawel Silberring (SP), Luca Maggi (Grüne), Elena Marti (Grüne), Zilla Roose (SP), Christina Schiller (AL), Vera Ziswiler (SP)</p> <p>Minderheit: Martin Götzl (SVP), Referent; Urs Fehr (SVP), Pirmin Meyer (GLP)</p>
--	--	--