

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 12. Juni 2019

498.

Schriftliche Anfrage von Roger Bartholdi und Walter Anken betreffend strafrechtliche Ermittlungen gegen eine Mitarbeiterin eines städtischen Betriebsamts, Kenntnisstand der Stadt und Beurteilung der damit verbundenen Kommunikation sowie generelle Richtlinien bei kriminellen Handlungen von städtischen Angestellten

Am 20. März 2019 reichten Gemeinderäte Roger Bartholdi und Walter Anken (beide SVP) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2019/112, ein:

Gemäss Medienberichten war eine Mitarbeiterin, die als Rechnungsführerin in einem städtischen Betriebsamt tätig ist, fünf Wochen lang in Haft. Die Staatsanwaltschaft bestätigte Ermittlungen wegen Kinderpornos, Drogendelikten und illegalen Sprayereien, zudem soll diese Person nicht nur Kenntnisse von Kindsmisbrauchs ihres Partners haben, sondern ihn offenbar sogar dazu noch animiert haben. Wir verzichten, aus Pietätsgründen auf Details einzugehen.

Wer in einem Betriebsamt tätig ist, hat bezüglich Integrität höhere Ansprüche zu erfüllen. Nicht nur das Team, sondern auch die Kundschaft des Betriebsamtes geht davon aus, dass dies der Fall ist. Es besteht zusätzlich die Gefahr, dass eine Mitarbeiterin, die selbst straffällig oder in Strafverfahren verwickelt ist, erpressbar wird. Die in den Medien zitierte Aussage «Ihre Taten stünden in keinem Zusammenhang mit ihrer Arbeit» der Stadt Zürich suggeriert, dass jede der vorgeworfenen Straftatbestände reine Privatsache sei. Dies ist nicht nur kontraproduktiv, sondern verharmlost die vorgeworfenen Tatbestände. Auch leiden die Reputation der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie das Image der Stadt Zürich als Arbeitgeberin darunter. Auch erstaunt diese Aussage insofern, als dass die Stadt Zürich offenbar sämtliche Tatbestände im Detail bereits kennt und offenbar bereits eine Untersuchung abgeschlossen hat. Weil immer neue Details an die Öffentlichkeit gelangen, scheint eine solche Aussage besonders heikel und verfrüht zu sein.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat, unter Einhaltung des Persönlichkeitsschutzes, um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Seit wann hat die Arbeitgeberin Kenntnis, dass Ermittlungen gegen diese Person laufen?
2. Wer hat die Aussage «Ihre Taten stünden in keinem Zusammenhang mit ihrer Arbeit» gegenüber den Medien geäussert?
3. Trifft diese Aussage so zu oder wurde sie verfälscht oder nicht sinngemäss publiziert?
4. Falls diese Aussage nicht korrekt von den Medien dargestellt wurde, wie war die korrekte Aussage und weshalb hat die Arbeitgeberin nicht reagiert und eine Gegendarstellung oder Korrektur der Aussage verlangt?
5. Sollte hingegen diese Aussage korrekt sein, wie beurteilt der Stadtrat im Nachhinein diese Aussage?
6. Wann und wie wurde untersucht, dass diese Taten in keinem Zusammenhang mit ihrer Arbeit stehen?
7. Wie hat die Arbeitgeberin sichergestellt, dass sie Kenntnis über sämtliche vorgeworfene Straftatbestände verfügt?
8. Hat die betroffene Person nach ihrer Haftentlassung trotz laufender Untersuchung der Staatsanwaltschaft wieder gearbeitet?
9. Wurde zum Schutz der Kundschaft und der betroffenen Person eine Freistellung verfügt? Falls ja, ab wann und durch wen? Was war der Grund, dass die Freistellung nicht sofort verfügt wurde?
10. Gemäss einer publizierten Aussage, die wie folgt zitiert wird: «Die Freistellung setzt in jedem Fall voraus, dass die mutmassliche Straftat im weiteren Sinne einen Bezug zur dienstlichen Tätigkeit der/des Mitarbeitenden aufweist.» stellen sich zudem die Fragen: Wurde die Freistellung angeordnet, weil ein Bezug zur dienstlichen Tätigkeit vorhanden ist? Oder trifft die zitierte Aussage so nicht zu? Falls die zitierte Aussage so nicht zutrifft, was war der Grund für die Freistellung und wer hat diese Aussage gegenüber den Medien kommentiert?
11. Falls die vorgeworfenen Straftatbestände zutreffen, wäre eine Weiterbeschäftigung im Betriebsamt aus Sicht des Stadtrates überhaupt vertretbar?
12. Existieren städtische Richtlinien bei kriminellen Handlungen von städtischen Angestellten? Falls ja, wie lauten diese und kamen diese zur Anwendung? Falls nein, weshalb nicht?

13. Stellt das Betreibungsamt höhere Ansprüche an Integrität für ihr Personal und wie sind diese mit den vorgeworfenen Straftatbeständen vereinbar?
14. Weshalb hat die Arbeitgeberin nicht aktiv ihre Haltung kommuniziert?
15. Wäre es nicht angezeigt, wenn die Stadt Stellung beziehen würde und jede Form von Kindsmisbrauch klar verurteilt und in einem solchen Fall umgehend personelle Massnahmen prüft?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Wird ein Strafverfahren gegen eine Person eingeleitet und erfolgt dies wegen einer mutmasslichen Verfehlung ausserhalb des Dienstes, erhält die Arbeitgeberin von den Strafuntersuchungsbehörden nicht immer Kenntnis vom Verfahren. Aufgrund des fehlenden Akteneinsichtsrechts der Arbeitgeberin in das Strafverfahren erhält sie zudem keine Kenntnis über das Verfahren und die der Person vorgeworfenen Straftatbestände. Während eines Strafverfahrens gilt die Unschuldsvermutung. Vorliegend erhielt das betreffende Betreibungsamt Kenntnis vom Strafverfahren, weil die Person am Arbeitsplatz verhaftet wurde und ihr von der Kantonspolizei mitgeteilt wurde, dass sie sich in U-Haft befinde. Weitere Informationen erhielt das Betreibungsamt zum Strafverfahren nicht. Es hat nach der Verhaftung der Mitarbeiterin mehrmals vergeblich bei den zuständigen Untersuchungsbehörden um Informationen nachgefragt, insbesondere auch bezüglich der Dauer der Untersuchungshaft und zu den vorgeworfenen Straftatbeständen. Das Betreibungsamt hat bis zum heutigen Zeitpunkt keinerlei Auskünfte über das laufende Strafverfahren gegen die Mitarbeiterin von den Strafbehörden erhalten und weiss nicht, ob die in den Medien publizierten mutmasslichen Straftatbestände zutreffen und sich die betreffende Person derer schuldig gemacht hat oder nicht, was ohnehin erst mit rechtskräftigem Abschluss des Strafverfahrens festgestellt sein wird. Diese Situation war und ist für die Arbeitgeberin selber und die Mitarbeitenden des betreffenden Betreibungsamts sehr schwierig. Es trifft also keineswegs zu, dass die Arbeitgeberin die Straftatbestände im Detail von den Strafbehörden kennt, das Gegenteil ist der Fall.

Nach diesen einleitenden Bemerkungen können die Fragen wie folgt beantwortet werden:

Zu Frage 1 («Seit wann hat die Arbeitgeberin Kenntnis, dass Ermittlungen gegen diese Person laufen?»):

Die Person wurde am Nachmittag des 15. November 2018 von der Polizei direkt vom Arbeitsplatz abgeführt. Die Polizei machte keine Angaben zu den Gründen.

Am 16. November 2018 unterrichtete die Kantonspolizei auf Nachfrage des betroffenen Betreibungsamts, die Person befinde sich in U-Haft, wiederum ohne Angabe von Gründen. Am 19. November 2018 teilte die Strafverteidigerin der Person – ebenfalls auf Nachfrage des Betreibungsamts – mit, dass es sich nicht um Vermögensdelikte handle, insbesondere nicht um ein Delikt, das die Tätigkeit beim Betreibungsamt betreffe; am 19. Dezember 2018 bestätigte sie dies nochmals.

Zu Frage 2 («Wer hat die Aussage «Ihre Taten stünden in keinem Zusammenhang mit ihrer Arbeit» gegenüber den Medien geäussert?»):

Zum Einzelfall hat sich das Präsidialdepartement nicht geäussert. Es erteilte dem Blick am 8. März 2019 schriftlich die folgende generelle Auskunft: *«Bei der Stadt Zürich kann die Anstellungsinstanz vorsorgliche Massnahmen, insbesondere die Freistellung von Mitarbeitenden anordnen, wenn ein Strafverfahren eingeleitet wurde (vgl. Art. 35 [Personalrecht](#)). Massgebend ist immer der konkrete Einzelfall. Es ist dabei abzuwägen, ob die Freistellung im Verhältnis zum mutmasslichen Delikt angemessen ist. Die Freistellung setzt in jedem Fall voraus, dass die mutmassliche Straftat im weiteren Sinne einen Bezug zur dienstlichen Tätigkeit der/des Mitarbeitenden aufweist.»*

Zu Frage 3 («Trifft diese Aussage so zu oder wurde sie verfälscht oder nicht sinngemäss publiziert?»):

Diese Aussage wurde von der Stadt Zürich nie getätigt, siehe Antwort auf Frage 2.

Zu Frage 4 («Falls diese Aussage nicht korrekt von den Medien dargestellt wurde, wie war die korrekte Aussage und weshalb hat die Arbeitgeberin nicht reagiert und eine Gegendarstellung oder Korrektur der Aussage verlangt?»):

Die Stadt hat sich wie in Antwort auf Frage 2 ausgeführt geäußert. Da die Aussage in Frage 2 auch dem Kenntnisstand der Stadt Zürich zum damaligen Zeitpunkt entsprach, hat die Stadt keine entsprechende Korrektur verlangt. Im Übrigen entspricht die Aussage inhaltlich der Wiedergabe einer Auskunft der Zürcher Staatsanwaltschaft im Blick vom 9. März 2019: *«Keiner der Vorwürfe habe etwas mit einer amtlichen Tätigkeit von [...] zu tun, will der Staatsanwalt festgehalten haben.»*

Zu Frage 5 («Sollte hingegen diese Aussage korrekt sein, wie beurteilt der Stadtrat im Nachhinein diese Aussage?»):

Siehe Antwort auf Frage 2.

Zu Frage 6 («Wann und wie wurde untersucht, dass diese Taten in keinem Zusammenhang mit ihrer Arbeit stehen?»):

In einem laufenden Strafverfahren werden dem Arbeitgeber von den Strafverfolgungsbehörden keinerlei Auskünfte erteilt. Am 19. November sowie 19. Dezember 2018 wurde dem betroffenen Betriebsamt als Arbeitgeberin auf Nachfrage von der Strafverteidigerin bestätigt, beim Strafverfahren gehe es um keine Vermögensdelikte und es bestehe kein Zusammenhang mit der Arbeit der Person.

Zu Frage 7 («Wie hat die Arbeitgeberin sichergestellt, dass sie Kenntnis über sämtliche vorgeworfene Straftatbestände verfügt?»):

Die Arbeitgeberin kann dies nicht sicherstellen, vgl. die Vorbemerkungen. Das betroffene Betriebsamt hat mehrmals versucht, Auskünfte bei den Strafuntersuchungsbehörden zu erhalten. Die Strafuntersuchungsbehörden erteilten keinerlei Auskünfte. Die Arbeitgeberin hatte unmittelbar vor der Entlassung der betreffenden Mitarbeiterin aus der Untersuchungshaft mit deren Strafverteidigerin Kontakt und hat die Mitarbeiterin nach der Entlassung befragt.

Zu Frage 8 («Hat die betroffene Person nach ihrer Haftentlassung trotz laufender Untersuchung der Staatsanwaltschaft wieder gearbeitet?»):

Ja, die Person hat die Arbeit nach der Entlassung aus der Untersuchungshaft am 14. Januar 2019 wieder aufgenommen.

Zu Frage 9 («Wurde zum Schutz der Kundschaft und der betroffenen Person eine Freistellung verfügt? Falls ja, ab wann und durch wen? Was war der Grund, dass die Freistellung nicht sofort verfügt wurde?»):

Aufgrund der Unschuldsvermutung und des damaligen Wissensstands erfolgte keine Freistellung.

Aufgrund des Blickberichts vom 12. März 2019 wurde überprüft, ob nun eine Freistellung aufgrund eines in einem weiteren Sinne bestehenden Zusammenhangs des Strafverfahrens mit der dienstlichen Tätigkeit angezeigt ist. Insbesondere wurde geprüft, ob die Vertrauenswürdigkeit der Mitarbeiterin in Frage steht.

Aufgrund dieser Prüfung wurde entschieden, die Mitarbeiterin vorsorglich freizustellen. Im Gespräch zwischen Arbeitgeberin und Mitarbeiterin betreffend vorsorglicher Freistellung wurde einvernehmlich entschieden, das Arbeitsverhältnis zu beenden.

Zu Frage 10 («Gemäss einer publizierten Aussage, die wie folgt zitiert wird: «Die Freistellung setzt in jedem Fall voraus, dass die mutmassliche Straftat im weiteren Sinne einen Bezug zur dienstlichen Tätigkeit der/des Mitarbeitenden aufweist.» stellen sich zudem die Fragen: Wurde die Freistellung angeordnet, weil ein Bezug zur dienstlichen Tätigkeit vorhanden ist? Oder trifft die zitierte Aussage so nicht zu? Falls die zitierte Aussage so nicht zutrifft, was war der Grund für die Freistellung und wer hat diese Aussage gegenüber den Medien kommentiert?»):

Die konkreten strafrechtlichen Vorwürfe waren dem Betreibungsamt – wie verschiedentlich erwähnt – nur aus den Medien bekannt. Aufgrund dieser Medienberichte wurde die Vertrauenswürdigkeit der Person vertieft geprüft und die vorsorgliche Freistellung entschieden, siehe Antwort auf Frage 9. Betreffend der zitierten Aussage verweisen wir auf die Antwort auf Frage 2.

Zu Frage 11 («Falls die vorgeworfenen Straftatbestände zutreffen, wäre eine Weiterbeschäftigung im Betreibungsamt aus Sicht des Stadtrates überhaupt vertretbar?»):

Wie erwähnt, sind bis heute die von der Staatsanwaltschaft untersuchten strafrechtlichen Vorwürfe nicht bekannt, da kein Recht auf Akteneinsicht besteht. Die Frage kann deshalb nur allgemein beantwortet werden. Ob die rechtskräftige Verurteilung eines bestimmten Delikts einen Kündigungsgrund im Sinne des städtischen Personalrechts darstellt, ist immer anhand sämtlicher Umstände des konkreten Einzelfalls zu prüfen. Diese sind im vorliegenden Fall noch nicht erhärtet. Je nach strafbarem dienstlichem oder ausserdienstlichem (vgl. hierzu auch Art. 151 Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals, AB PR, AS 177.101) Verhalten fallen als Kündigungsgründe in Betracht: die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Art. 17 Abs. 3 lit. a Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals, PR, AS 77.100), Mängel in der Leistung oder im Verhalten (lit. b), mangelnde Eignung (lit. c) und der Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung (lit. f). Bei Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben kommt eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Art. 21 PR) in Frage.

Zu Frage 12 («Existieren städtische Richtlinien bei kriminellen Handlungen von städtischen Angestellten? Falls ja, wie lauten diese und kamen diese zur Anwendung? Falls nein, weshalb nicht?»):

Nein. Zurzeit wird im Kantonsrat mit dem Geschäft Nr. 5479/2018 über ein Gesetz über die Administrativuntersuchung beraten, welches auf die Stadt Zürich sinngemäss anwendbare Vorgaben machen würde. Im Übrigen sind das Personalrecht (PR) und dessen Ausführungsbestimmungen (AB PR) die Massgabe für den Umgang bei kriminellen Handlungen von städtischen Angestellten. Der Erlass allgemeiner Richtlinien wäre hingegen bei der grossen Vielfalt an Funktionen in der Stadtverwaltung und an möglichen Delikten nicht sinnvoll, da für die Anwendung der einschlägigen Rechtsgrundlagen stets sämtliche Umstände des konkreten Einzelfalls relevant sind.

Im konkreten Fall wurden, gestützt auf Art. 86 AB PR, im Dezember 2018 die Lohnzahlungen vorsorglich eingestellt. Die während der Abwesenheit durch die U-Haft nicht geleisteten Arbeitstage wurden mit den Löhnen Januar bis März 2019 verrechnet (vgl. auch Art. 60 Abs. 3 PR und Art. 86 Abs. 2 AB PR).

Zu Frage 13 («Stellt das Betreibungsamt höhere Ansprüche an Integrität für ihr Personal und wie sind diese mit den vorgeworfenen Straftatbeständen vereinbar?»):

Das Betreibungsamt stellt hohe Ansprüche an die Integrität seines Personals. Bei Neuanstellungen verlangt es von der Pfändungsbeamtin oder dem Pfändungsbeamten sowie der Rechnungsführerin oder dem Rechnungsführer jeweils einen Strafregisterauszug, es sei denn eine Person wechselt von einem anderen Betreibungsamt. Es ist weder angebracht noch zulässig, als Arbeitgeberin über eine Person bzw. ihre Handlungen aufgrund eines Zeitungsartikels zu urteilen. Bis zur rechtskräftigen Verurteilung gilt die Unschuldsvermutung (Art. 60 PR).

Zu Frage 14 («Weshalb hat die Arbeitgeberin nicht aktiv ihre Haltung kommuniziert?»):

Das Betreibungsamt hat bis heute keine Kenntnis über konkrete Vorwürfe von Straftatbeständen von Seiten der zuständigen Untersuchungsbehörden. Eine aktive Kommunikation über Vermutungen in Medien ist nicht angezeigt.

Zu Frage 15 («Wäre es nicht angezeigt, wenn die Stadt Stellung beziehen würde und jede Form von Kindesmissbrauch klar verurteilt und in einem solchen Fall umgehend personelle Massnahmen prüft?»):

Siehe Antwort auf Frage 14.

Vor dem Stadtrat

die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti