



Antrag der Redaktionskommission

vom 13.06.2019

<p>177.100</p> <p>Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht)</p> <p>Änderung vom [Datum], Beendigung Arbeitsverhältnis</p>	<p>001</p>	<p><u>AS 177.100</u></p> <p>Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht)</p> <p><u>Änderung vom ...</u></p> <p><u>Der Gemeinderat,</u></p> <p><u>gestützt auf Art. 41 lit. g und h sowie 113 GO¹ und nach Einsichtnahme in die Weisung des Stadtrats vom 11. Juli 2018²,</u></p> <p><u>beschliesst:</u></p>
	<p>002</p>	
<p>Art. 17 Form und Gründe der Kündigung, Neuanstellung, Entschädigung</p>	<p>003</p>	<p>Art. 17 Form und Gründe der Kündigung, Neuanstellung, Entschädigung</p>
<p>Abs. 1 und 2 unverändert.</p>	<p>004</p>	<p>Abs. 1 und 2 unverändert.</p>
<p>³ Als Gründe für die ordentliche Kündigung durch die Stadt gelten insbesondere:</p>	<p>005</p>	<p>³ Als Gründe für die ordentliche Kündigung durch die Stadt gelten insbesondere:</p>

¹ AS 101.100

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

<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; 		<ul style="list-style-type: none"> a. <u>Verletzung</u> 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. <u>Wegfall</u> einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.
<p>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.</p>	006	<p>⁴ Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, wird die betroffene <u>Person auf Antrag von</u> der Stadt an einer anderen, <u>gemäss</u> 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.</p>
<p>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.</p>	007	<p>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 <u>gemäss</u> Art. 28 oder Lohnfortzahlung <u>gemäss</u> Art. 29 sowie einer Teil-Treueprämie <u>gemäss</u> Art. 62 Abs. 4 bleiben vorbehalten.</p>

¹ SR 200

³ SR 220

<p>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.</p>	008	<p>⁶ <u>Bei Neuanstellung gemäss Abs. 4 wird die vorangegangene Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der Kündigungsfrist für die Berechnung der Dienstjahre dazugezählt.</u> 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.</p>
<p>⁷ Angestellte, deren Kündigung sich als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt erweist, können ausserdem nach Massgabe von Art. 33^{bis} eine Kostenbeteiligung geltend machen.</p>	009	<p>⁷ Angestellte, deren Kündigung sich als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt erweist, können ausserdem <u>gemäss</u> Art. 33^{bis} eine Kostenbeteiligung geltend machen.</p>
	010	
<p>Art. 18 Mahnung</p>	011	<p>Art. 18 Mahnung</p>
<p>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.</p>	012	<p>¹ Eine Kündigung <u>gemäss</u> 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.</p>
<p>² Zweck der Mahnung ist, eine Besserung herbeizuführen, nach welcher das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden kann.</p>	013	<p>² Zweck der Mahnung ist, eine Besserung herbeizuführen, nach <u>der</u> das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden kann.</p>
<p>³ In folgenden Fällen kann eine Kündigung auch ohne vorangehende Mahnung ausgesprochen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. bei schwerwiegender Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten; b. wenn feststeht, dass die Mahnung ihren Zweck nicht erfüllen kann. 	014	<p>³ In folgenden Fällen kann eine Kündigung auch ohne vorangehende Mahnung ausgesprochen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.	015	4 Der Stadtrat regelt Form, Zuständigkeit und Verfahren für die Mahnung.
	016	
<i>Titel zu Art. 19</i>	017	<i>Titel zu Art. 19:</i>
Art. 19 Kündigung zur Unzeit	018	Art. 19 Kündigung zur Unzeit
	019	
<i>Titel zu Art. 20</i>	020	<i>Titel zu Art. 20:</i>
Art. 20 Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	021	Art. 20 Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
	022	
Art. 21 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	023	Art. 21 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
Abs. 1 und 2 unverändert.	024	Abs. 1 und 2 unverändert.
3 Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung aus wichtigen Gründen richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts ² . 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.	025	3 Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung aus wichtigen Gründen richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts ⁴ . 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.

² SR 220

⁴ SR 220

	026	
Art. 22 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen	027	Art. 22 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen
Abs. 1 unverändert.	028	Abs. 1 unverändert.
² Eine Abfindung kann unter den Voraussetzungen von Art. 28 bis zum Höchstbetrag für die betreffende Alterskategorie ausgerichtet werden.	029	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.	030	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.	031	⁴ Der Stadtrat regelt, welche zusätzlichen Leistungen oder Leistungen anderer Art bei unverschuldeter Auflösung ausgerichtet werden können.
	032	
Art. 23 Auflösung aus gesundheitlichen Gründen	033	Art. 23 Auflösung aus gesundheitlichen Gründen
Abs. 1–3 unverändert.	034	Abs. 1–3 unverändert.
⁴ Leistungen gemäss Art. 28–30 sind ausgeschlossen.	035	⁴ Leistungen gemäss Art. 28–30 sind ausgeschlossen.
	036	
Art. 25 Altersgrenze für Beendigung altershalber	037	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.	038	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.

<p>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:</p> <p>a. die Anstellungsinstanzen gemäss Art. 11 Abs. 1;</p> <p>b. die Departementsvorsteherinnen und Departementsvorsteher, soweit der Stadtrat seine Anstellungskompetenz gestützt auf Art. 11 Abs. 2 an ihm nachgeordnete Instanzen delegiert hat.</p>	039	<p>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:</p> <p>a. die Anstellungsinstanz gemäss Art. 11 Abs. 1; oder</p> <p>b. die Departementsvorsteherin oder der Departementsvorsteher, soweit der Stadtrat die Anstellungskompetenz gemäss Art. 11 Abs. 2 an die nachgeordnete Instanz delegiert hat.</p>
Abs. 3 aufgehoben.	040	Abs. 3 aufgehoben.
	041	
<p>Art. 25^{bis} Anordnung der Beendigung altershalber, Voraussetzungen und Zuständigkeit</p>	042	<p>Art. 25^{bis} Anordnung der Beendigung altershalber, Voraussetzungen und Zuständigkeit</p>
<p>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.</p>	043	<p>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.</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 begründet wird.</p>	044	<p>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.</p>

³ SR 220

⁵ SR 220

<p>³ Zuständig für die Anordnung sind:</p> <p>a. der Stadtrat, sofern die Anordnung für mehrere Angestellte oder für ganze Personalgruppen erfolgt;</p> <p>b. die Departementsvorsteherinnen und Departementsvorsteher, sofern die Anordnung für einzelne Angestellte erfolgt.</p>	045	<p>³ Zuständig für die Anordnung ist:</p> <p>a. der Stadtrat, sofern die Anordnung für mehrere Angestellte oder für ganze Personalgruppen erfolgt; oder</p> <p>b. die Departementsvorsteherin oder der Departementsvorsteher, sofern die Anordnung für einzelne Angestellte erfolgt.</p>
<p>⁴ Vor der Anordnung wird geprüft, ob die oder der Angestellte im Anschluss an die Beendigung Altersleistungen der Pensionskasse beziehen wird.</p>	046	<p>⁴ Vor der Anordnung wird geprüft, ob die oder der Angestellte im Anschluss an die Beendigung Altersleistungen der Pensionskasse beziehen wird.</p>
	047	
<p>Art. 25^{ter} Anordnung der Beendigung altershalber, Leistungen</p>	048	<p>Art. 25^{ter} Anordnung der Beendigung altershalber, Leistungen</p>
<p>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.</p>	049	<p>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.</p>
<p>² Die für die Anordnung der Beendigung zuständige Instanz kann bei unverschuldeter Entlassung besondere Leistungen neben den regulatorischen Altersleistungen der Pensionskasse zusprechen.</p>	050	<p>² Die für die Anordnung der Beendigung zuständige Instanz kann bei unverschuldeter Entlassung besondere Leistungen neben den regulatorischen Altersleistungen der Pensionskasse zusprechen.</p>
<p>³ Leistungen gemäss Art. 28–30 sind ausgeschlossen.</p>	051	<p>³ Leistungen gemäss Art. 28–30 sind ausgeschlossen.</p>
	052	
<p>Art. 28 Abfindung</p>	053	<p>Art. 28 Abfindung</p>
<p>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.</p>	054	<p>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</p>

29 beziehen.		beziehen.																												
Abs. 2 und 3 unverändert.	055	Abs. 2 und 3 unverändert.																												
<p>⁴ Die Abfindung beträgt in Abhängigkeit vom Alter bei Entlassung:</p> <table border="1"> <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	056	<p>⁴ Die Abfindung beträgt in Abhängigkeit vom Alter bei Entlassung:</p> <table border="1"> <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
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																													
40–49	2–9																													
50–54	3–12																													
55–59	4–15																													
60–62	3–12																													
63–64	1–9																													
Abs. 5 aufgehoben.	057	Abs. 5 aufgehoben.																												
Abs. 6 wird zu Abs. 5.	058	Abs. 6 wird zu Abs. 5.																												
	059																													
Art. 28^{bis} Festlegung der Abfindung, Einkommensanrechnung und Informationspflicht	060	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.	061	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.																												
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	062	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																												

tigt erweisen, zurück.		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.	063	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.
	064	
Art. 29 Lohnfortzahlung nach Entlassung	065	Art. 29 Lohnfortzahlung nach Entlassung
<p>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:</p> <p>a. bei mindestens 10 ununterbrochenen Dienstjahren: 60 Prozent der vollen Lohnfortzahlung;</p> <p>b. bei mindestens 15 ununterbrochenen Dienstjahren: 70 Prozent der vollen Lohnfortzahlung.</p>	066	<p>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:</p> <p>a. bei mindestens 10 ununterbrochenen Dienstjahren: 60 Prozent der vollen Lohnfortzahlung;</p> <p>b. bei mindestens 15 ununterbrochenen Dienstjahren: 70 Prozent der vollen Lohnfortzahlung.</p>
² Art. 28 Abs. 2 und 3 sowie 28 ^{bis} Abs. 2 und 3 sind sinngemäss anwendbar.	067	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 im Sinne von Art. 28 verlangen. In diesem Fall besteht kein Anspruch auf Beiträge an die Pensionskasse.	068	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.
	069	

Art. 30 Zuständigkeit und Fälligkeit	070	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.	071	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.	072	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.	073	³ Die Angestellten und die Stadt entrichten die Sozialversicherungsbeiträge und bei Lohnfortzahlung auch die Beiträge an die Pensionskasse.
	074	
Art. 33 Sozialplan	075	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.	076	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.	077	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.	078	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.

	079	
Art. 33^{bis} Kostenbeteiligung nach Rechtsmittelverfahren	080	Art. 33^{bis} Kostenbeteiligung nach Rechtsmittelverfahren
<p>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:</p> <p>a. Replacement- und Outplacement-Finanzierungen;</p> <p>b. gezielte Bildungsmassnahmen;</p> <p>c. Umschulungsmassnahmen;</p> <p>d. persönliche Begleitung oder Beratung durch spezialisierte Fachleute.</p>	081	<p>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:</p> <p>a. Replacement- und Outplacement-Finanzierungen;</p> <p>b. gezielte Bildungsmassnahmen;</p> <p>c. Umschulungsmassnahmen;</p> <p>d. persönliche Begleitung oder Beratung durch spezialisierte Fachleute.</p>
<p>² Die Kostenbeteiligung beträgt in der Regel höchstens Fr. 15 000.–, aus besonderen Gründen höchstens Fr. 30 000.–.</p>	082	<p>² Die Kostenbeteiligung beträgt in der Regel höchstens Fr. 15 000.–, aus besonderen Gründen höchstens Fr. 30 000.–.</p>
	083	
Art. 38 Begründungspflicht für personalrechtliche Anordnungen	084	Art. 38 Begründungspflicht für personalrechtliche Anordnungen
Die Begründungspflicht für personalrechtliche Anordnungen richtet sich nach §§ 10 und 10 a Verwaltungsrechtspflegegesetz ⁴ .	085	Die Begründungspflicht für personalrechtliche Anordnungen richtet sich nach §§ 10 und 10 a Verwaltungsrechtspflegegesetz ⁶ .
Abs. 2 aufgehoben.	086	Abs. 2 aufgehoben.
	087	

⁴ LS 175.2

⁶ LS 175.2

Art. 39 Rechtsmittel	088	Art. 39 Rechtsmittel
¹ Gegen personalrechtliche Anordnungen der Anstellungsinstanzen kann innert 30 Tagen seit Mitteilung beim Stadtrat ein Begehren um Neubeurteilung gemäss § 170 Gemeindegesetz ⁵ gestellt werden.	089	¹ Gegen personalrechtliche Anordnungen der Anstellungsinstanzen kann innert 30 Tagen seit Mitteilung beim Stadtrat ein Begehren um Neubeurteilung gemäss § 170 Gemeindegesetz ⁷ gestellt werden.
² Der Weiterzug von personalrechtlichen Anordnungen und Neubeurteilungen des Stadtrats richtet sich nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz ⁶ .	090	² Der Weiterzug von personalrechtlichen Anordnungen und Neubeurteilungen des Stadtrats richtet sich nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz ⁸ .
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.	091	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 Neubeurteilung an das Büro des Gemeinderats zu richten. Die Abs. 1–3 gelten sinngemäss.	092	⁴ Bei personalrechtlichen Anordnungen der Leiterin oder des Leiters der Parlamentsdienste ist das Begehren um Neubeurteilung an das Büro des Gemeinderats zu richten. Die Abs. 1–3 gelten sinngemäss.
Abs. 5–7 aufgehoben.	093	Abs. 5–7 aufgehoben.
	094	
Art. 64 Lohnnachzahlung im Todesfall	095	Art. 64 Lohnnachzahlung im Todesfall
Den nächsten Angehörigen von Angestellten, die während der Dauer des Arbeitsverhältnisses oder der Lohnfortzahlung gemäss Art.	096	Den nächsten Angehörigen von Angestellten, die während der Dauer des Arbeitsverhältnisses oder der Lohnfortzahlung gemäss Art. 29

⁵ vom 20. April 2015, LS 131.1.

⁶ LS 175.2

⁷ vom 20. April 2015, LS 131.1.

⁸ LS 175.2

29 versterben, wird eine Lohnnachzahlung gewährt. Der Stadtrat regelt Anspruch und Umfang.		versterben, wird eine Lohnnachzahlung gewährt. Der Stadtrat regelt Anspruch und Umfang.
	097	
Übergangsbestimmungen	098	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.	099	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.	100	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.	101	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.
	102	
	103	<p>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)</p> <p>Für die Redaktionskommission Präsident Mark Richli (SP) Sekretärin Marion Engeler</p>