

## **Auszug aus dem Beschlussprotokoll 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:
  - <sup>1</sup> 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.
  - <sup>2</sup> 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.
  - <sup>3</sup> 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: Luca Maggi (Grüne)

Namens des Stadtrats nimmt der Vorsteher des Finanzdepartements Stellung.

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

2 / 12

### Änderungsantrag zu Art. 17

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

<sup>3</sup> 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<sup>bis</sup> Abs. 2 wird der Hinweis auf lit. g gestrichen:

#### Art. 18 Mahnung

<sup>1</sup> 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.

#### Art. 25<sup>bis</sup> Anordnung der Beendigung altershalber, Voraussetzungen und Zuständigkeit

<sup>2</sup> Die Anordnung darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts<sup>3</sup> 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; Pärparim Avdili (FDP), Urs Fehr (SVP), Martin Götzl (SVP)

---

<sup>3</sup> SR 220

3 / 12

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

Änderungsantrag zu Art. 17

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

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

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Sprechen triftige Gründe gegen eine Neuanstellung, wird eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts<sup>1</sup> 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

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> Angestellte, deren Kündigung sich als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt erweist, können ausserdem nach Massgabe von Art. 33<sup>bis</sup> 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; Pärparim Avdili (FDP), Urs Fehr (SVP), Martin Götzl (SVP), Pirmin Meyer (GLP)

---

<sup>1</sup> SR 200

4 / 12

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

Namens des Stadtrats nimmt der Vorsteher des Finanzdepartements Stellung.

Änderungsantrag zu Art. 18

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

<sup>3</sup> 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.

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:

<sup>4</sup> Die Abfindung beträgt in Abhängigkeit vom Alter bei Entlassung:

5 / 12

Alter	Monatslöhne
35–39	1– <del>6</del> 3
40–49	2– <del>9</del> 6
50–54	3– <del>12</del> 9
55–59	4– <del>15</del> 12
60–62	3– <del>12</del> 9
63–64	1– <del>9</del> 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; Pärparim Avdili (FDP)

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

#### Änderungsantrag zu Art. 33<sup>bis</sup>

Die Mehrheit der SK FD beantragt folgende Änderung von Art. 33<sup>bis</sup>:

<sup>1</sup> 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:

- Replacement- und Outplacement-Finanzierungen;
- gezielte Bildungsmassnahmen;
- Umschulungsmassnahmen;
- 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; Pärparim 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.

6 / 12

Änderungsantrag zu Art. 39

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>3,4</sup> 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 ~~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 Silberring (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.

<sup>3</sup> 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;

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Sprechen triftige Gründe gegen eine Neuanstellung, wird eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts<sup>1</sup> 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.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> Angestellte, deren Kündigung sich als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt erweist, können ausserdem nach Massgabe von Art. 33<sup>bis</sup> eine Kostenbeteiligung geltend machen.

### **Art. 18 Mahnung**

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Der Stadtrat regelt Form, Zuständigkeit und Verfahren für die Mahnung.

*Titel zu Art. 19*

### **Art. 19 Kündigung zur Unzeit**

---

<sup>1</sup> SR 200

*Titel zu Art. 20*

#### **Art. 20 Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts**

#### **Art. 21 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen**

Abs. 1 und 2 unverändert.

<sup>3</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung aus wichtigen Gründen richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts<sup>2</sup>. 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.

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

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

<sup>4</sup> 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.

<sup>4</sup> Leistungen gemäss Art. 28–30 sind ausgeschlossen.

#### **Art. 25 Altersgrenze für Beendigung altershalber**

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

<sup>2</sup> 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<sup>bis</sup> Anordnung der Beendigung altershalber, Voraussetzungen und Zuständigkeit**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die Anordnung darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts<sup>3</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

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

**Art. 25<sup>ter</sup> Anordnung der Beendigung altershalber, Leistungen**

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

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

<sup>3</sup> Leistungen gemäss Art. 28–30 sind ausgeschlossen.

**Art. 28 Abfindung**

<sup>1</sup> 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.

<sup>4</sup> 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<sup>bis</sup> Festlegung der Abfindung, Einkommensanrechnung und Informationspflicht**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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**

<sup>1</sup> 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<sup>bis</sup> 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.

<sup>2</sup> Art. 28 Abs. 2 und 3 sowie 28<sup>bis</sup> Abs. 2 und 3 sind sinngemäss anwendbar.

<sup>3</sup> 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**

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Die Angestellten und die Stadt entrichten die Sozialversicherungsbeiträge und bei Lohnfortzahlung auch die Beiträge an die Pensionskasse.

#### **Art. 33 Sozialplan**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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<sup>bis</sup> Kostenbeteiligung nach Rechtsmittelverfahren**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 Verwaltungsrechtspflegegesetz<sup>4</sup>.

Abs. 2 aufgehoben.

**Art. 39 Rechtsmittel**

<sup>1</sup> Gegen personalrechtliche Anordnungen der Anstellungsinstanzen kann innert 30 Tagen seit Mitteilung beim Stadtrat ein Begehren um Neubeurteilung gemäss § 170 Gemeindegesetz<sup>5</sup> gestellt werden.

<sup>2</sup> Der Weiterzug von personalrechtlichen Anordnungen und Neubeurteilungen des Stadtrats richtet sich nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

**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.

---

<sup>4</sup> LS 175.2

<sup>5</sup> vom 20. April 2015, LS 131.1.

<sup>6</sup> LS 175.2

12 / 12

### **Übergangsbestimmungen**

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> 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