

Weisung des Stadtrats von Zürich an den Gemeinderat

vom 11. Juli 2018

Human Resources Management, Teilrevision des Personalrechts betreffend Beendigung Arbeitsverhältnis

1. Zweck der Vorlage

Mit dieser Vorlage soll für das städtische Personal die Beendigung des Arbeitsverhältnisses punktuell neu geregelt werden. Damit soll einerseits die Motion GR Nr. 2014/176 der Rechnungsprüfungskommission (RPK) des Gemeinderats betreffend Änderung der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (PR, AS 177.100), zentrale Koordination und einheitliche Regelung der Lohnfortzahlungen und Abfindungen nach Entlassungen mit Bezug auf die Angestellten erfüllt werden. Andererseits soll dem Projektauftrag zur Umsetzung der HR-Strategie, Handlungsfeld 4 «Wettbewerbsfähige Anstellungsbedingungen», Teilprojekt «Beendigung Arbeitsverhältnis» nachgekommen werden. Motion und Projektauftrag sollen aufgrund des engen sachlichen Zusammenhangs mit derselben Vorlage umgesetzt werden.

2. Ausgangslage

2.1 Motion GR Nr. 2014/176 der RPK

Am 4. Juni 2014 reichte die RPK des Gemeinderats folgende Motion, GR Nr. 2014/176, ein:

Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat eine Änderung der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (insbesondere Art. 22, 28 und 29) sowie der Verordnung über Abgangsleistungen für Behördenmitglieder vorzulegen. Die Auszahlung von Lohnfortzahlungen nach Entlassungen und Abfindungen an städtische Angestellte sowie von Abgangsleistungen an Behördenmitglieder soll künftig zentral koordiniert werden und in allen Departementen und Dienstabteilungen nach einheitlichen Richtlinien stattfinden. Die Beträge für Lohnfortzahlungen nach Entlassungen, für Abfindungen sowie für Abgangsleistungen sind dabei tiefer als bisher anzusetzen. Es ist eine Obergrenze festzulegen, um die Spielräume der Anstellungsinstanzen einzuzugrenzen.

Begründung:

Die RPK befasst sich seit Jahren jeweils bei der Behandlung der zweiten Serie der Zusatzkredite mit dem Thema Abfindungen, Lohnfortzahlungen nach Entlassungen und Abgangsleistungen in der städtischen Verwaltung. Während einerseits auf die Verbindlichkeit des Personalrechts hingewiesen wird, wird andererseits der Ermessensspielraum der Verantwortlichen in den Departementen und Dienstabteilungen in Frage gestellt. Im November 2012 hat die RPK deshalb bei der städtischen Finanzkontrolle eine vertiefte Prüfung sämtlicher Abfindungen und Abgangsentschädigungen beantragt. Der entsprechende Bericht wurde Mitte 2013 der RPK zugestellt und von dieser detailliert beraten. Die RPK ist zum Schluss gekommen, dass das Problem nicht in erster Linie bei der Umsetzung der gesetzlichen Grundlagen, sondern bei ebendiesen Grundlagen liegt. Mit vorliegender Motion beauftragt die RPK den Stadtrat, die gesetzlichen Grundlagen so anzupassen, dass die Auszahlung von Abfindungen, Lohnfortzahlungen nach Entlassungen sowie Abgangsleistungen nach einheitlichen Richtlinien stattfindet und die ausbezahlten Beträge tiefer angesetzt werden.

Der Stadtrat lehnte die Motion mit Zuschrift vom 10. Dezember 2014 ab, war aber bereit, den Vorstoss in der Form eines Postulats entgegenzunehmen. Am 11. März 2015 überwies der Gemeinderat die Motion unverändert an den Stadtrat. Mit Beschlüssen vom 8. Februar 2017 und 21. März 2018 verlängerte der Gemeinderat die Frist zur Erledigung dieser Motion bis zum 11. Juli 2018.

2.2 Auftrag und Organisation zur Umsetzung der HR-Strategie

Der Stadtrat erteilte 2014 den Auftrag zur Umsetzung der HR-Strategie im Rahmen eines Gesamtprojekts und übertrug die Projektsteuerung der HR-Delegation (STRB Nrn. 124/2013 und 620/2014). Die konkreten Projektaufträge für die sechs Handlungsfelder der HR-Strategie (1. Führungskultur; 2. Personalentwicklung; 3. Nutzung der Vielfalt als Chance; 4. Wettbewerbsfähige Anstellungsbedingungen; 5. Klarer Auftritt als attraktive Arbeitgeberin; 6. Rollen

und Prozesse im Personalmanagement) wurden auf Grundlage der HR-Strategie und der Projektskizzen im Umsetzungsauftrag erarbeitet und durch die HR-Delegation verabschiedet.

Die Projektarbeiten in den sechs Handlungsfeldern erfolgen unter der Gesamtprojektleitung der Direktorin Human Resources Management (HRZ), mit jeweils einer Projektleitung pro Handlungsfeld in Projektgruppen, welche stadtweit aus Führungspersonen, HR-Fachpersonen sowie weiteren Spezialistinnen und Spezialisten zusammengesetzt sind. Die übergeordnete strategische Steuerung der Projekte erfolgt durch die HR-Delegation, die fachliche Steuerung durch eine Projektsteuergruppe.

Im Gesamtprojektauftrag wurde Folgendes festgelegt (Beilage zu STRB Nr. 620/2014, Ziffer 8.2 HF 4–Wesentliche Resultate, Buchstabe E):

E) Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist im Rahmen einer Gesetzesrevision überprüft, da sie in der Praxis als kompliziert, schwerfällig, kostentreibend und zum Teil als diskriminierend wahrgenommen wurde. [HRStrat HF 4, Bst. e]

→ Prozesse und Verfahren sind überprüft und wo möglich vereinfacht. Eine Kostenanalyse der heutigen Entschädigungs-Praxis ist durchgeführt. Kündigungsgründe sind überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Am 26. Februar 2015 genehmigte die HR-Delegation den Projektauftrag zum Handlungsfeld 4, welcher für das Teilprojekt «Beendigung Arbeitsverhältnis» zusammengefasst folgende Zielsetzungen enthält:

- Revision von PR und Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht (AB PR, AS 177.101, insbesondere Art. 15–35 und 39 PR sowie Art. 34–41 AB PR)
- Anpassung des Katalogs der Kündigungsgründe (Art. 17 Abs. 3 PR)
- Prüfung von Alternativen zur Bewährungsfrist, wie z. B. schriftliche Mahnung von Mängeln
- Prüfung des geltenden Rechts auf Weiterbeschäftigung bei missbräuchlicher oder sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung (Art. 17 Abs. 4 PR) auf Praktikabilität und eventuell sinnvolle Anpassungen
- Prüfung von Alternativen zum heutigen System, wonach je nach Alter und Dienstjahren bei unverschuldeter Entlassung die Abgangsentschädigung in Form einer Abfindung, Lohnfortzahlung oder eines Beitrags an die Kosten des Überbrückungszuschusses entrichtet wird (Art. 28 f. PR)

Die HR-Delegation behandelte die Lösungsvorschläge der Projektgruppe im August 2016 und März 2017 und stimmte ihnen zu. Im Mai 2017 wurde entschieden, das verbleibende Thema «Versetzung und vorsorgliche Massnahmen», welches am wenigsten mit der Erledigung der Motion GR Nr. 2014/176 der RPK zusammenhängt, zurückzustellen zugunsten einer fokussierten Weiterbearbeitung der in dieser Vorlage behandelten Themen.

3. Vernehmlassung

Diese Vorlage wurde den Departementen sowie in Anwendung von Art. 74 Abs. 4 PR i. V. m. Art. 144 AB PR den Personalverbänden zur Vernehmlassung unterbreitet. Ausserdem wurde diese Vorlage in mehreren Sitzungen mit den in der Paritätischen Arbeitsgruppe vertretenen Personalverbänden und Vertretungen der Departemente besprochen. Acht Personalverbände und zehn stadtinterne Stellen (neun Departemente und die Ombudsstelle) reichten Vernehmlassungsantworten ein. Während weitgehend Verständnis besteht für die Umsetzung der Motion der RPK im engeren Sinn (Art. 22 und 28–30 PR und zugehörige AB PR), lehnen fast alle Personalverbände die im Vernehmlassungsentwurf vorgeschlagenen Änderungen zu den Kündigungsgründen, zum Kündigungsschutz und zur Anrechnung von neuem Erwerbseinkommen an Leistungen bei unverschuldeter Entlassung ab (Art. 17, 18 und 28^{bis} PR sowie zugehörige AB PR). Die Mehrheit der stadtinternen Stellen begrüsst den Vernehmlassungsentwurf im Allgemeinen. Mehrere Departemente und die Ombudsstelle regen an, die Rahmenbedingungen des Verfahrens vor einer Kündigung klarer zu definieren, beispielsweise für die

einzuhaltenden Minimal- und Maximalfristen für die Zielerreichung nach einer Verwarnung bzw. Mahnung. Teilweise bestehen auch Vorbehalte gegenüber der Anrechnung von neuem Erwerbseinkommen an die Abfindung oder Lohnfortzahlung und der Auszahlung der Abfindung in monatlichen Teilzahlungen, wobei seitens stadtinterner Stellen insbesondere vor einem erhöhten administrativen Aufwand gewarnt wird.

Zu den einzelnen Artikeln werden zahlreiche weitere, konkrete Änderungsvorschläge gemacht. Ausgewählte Anregungen aus der Vernehmlassung für Anpassungen oder Präzisierungen werden nachfolgend bei den einzelnen Artikeln wiedergegeben.

4. Revision des Personalrechts

4.1 Verhältnis zur Revision der AB PR

Gleichzeitig mit dieser Vorlage zur Revision des PR beschliesst der Stadtrat mit separatem Beschluss die Revision der damit zusammenhängenden AB PR in eigener Kompetenz unter dem Vorbehalt, dass der Gemeinderat der Revision des PR wie beantragt zustimmt. Damit wird dem Gemeinderat eine Gesamtschau der Anpassungen in PR und AB PR ermöglicht. Die folgenden Erwägungen beziehen sich auf die Revision des PR. Für die Erwägungen zu den AB PR wird auf STRB Nr. 587 vom 11. Juli 2018 verwiesen. Die zugehörigen Artikel der AB PR in Revision sind in den folgenden Erwägungen pro Artikel jeweils angegeben.

4.2 Überblick zu den Änderungen

Von den Änderungen betroffen sind folgende Artikel: Art. 17–23, 25–25^{ter}, 28–30, 33, 33^{bis}, 38, 39 und 64 des PR, wobei vier zusätzliche Artikel eingefügt werden, sowie Art. 33–34^{ter} und Art. 36–39 der AB PR, wobei fünf zusätzliche Artikel eingefügt werden.

Die wichtigsten Änderungen betreffen zusammengefasst:

- **Kündigungsgründe:** Teilweise Umformulierung, Erweiterung durch zusätzlichen Grund und nicht mehr abschliessende Aufzählung
- **Folgen von Rechtsmittelverfahren gegen Kündigungen:** Entschädigung als primäre Rechtsfolge anstelle der Weiterbeschäftigung, zusätzliche Leistungen nach Gutheissung im Rechtsmittelverfahren
- **Mahnung und Bewährungsfrist:** Neuregelung von Anwendungsbereich, Zweck und Ausnahmen
- **Anordnung der Beendigung altershalber:** Beschreibung der Voraussetzungen, Präzisierung der Leistungen und Klärung des Verhältnisses zu Kündigung und Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen, Änderung der Zuständigkeit
- **Abfindung:** Reduktion der Höchstbeträge bis Alter 59, Erweiterung Geltungsbereich auf Alter 60–64, Anrechnung von anderweitigem Erwerbseinkommen
- **Lohnfortzahlung nach Entlassung ab Alter 55:** Anrechnung von anderweitigem Erwerbseinkommen, anstelle der Lohnfortzahlung kann eine Abfindung nach Art. 28 und 28^{bis} PR verlangt werden
- **Auftrag an Stadtrat zur Regelung der Koordination bei der Festlegung von Leistungen bei unverschuldeter Entlassung:** Einbezug der Departemente und in bestimmten Fällen zusätzlich von HRZ vor Festlegung der Leistungen (Art. 30 PR und zugehöriger Art. 37 AB PR)

4.3 Änderungen des PR im Einzelnen

Art. 17 PR

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag revidierter Text <i>fett und kursiv</i>
<p>Art. 17 Kündigungsschutz</p> <p>1. Verfahren und Voraussetzungen der Kündigung, Entschädigung</p> <p>¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Sie ist mit einer Begründung und einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.</p> <p>² Die Kündigung durch die Stadt setzt einen sachlich zureichenden Grund gemäss Abs. 3 voraus und darf nach den Bestimmungen des Obligationenrechts nicht missbräuchlich sein.</p> <p>³ Nach Ablauf der Probezeit gelten als Gründe für die ordentliche Kündigung durch die Stadt</p> <p>a) die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;</p> <p>b) Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen;</p> <p>c) mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die vereinbarte Arbeit zu verrichten;</p> <p>d) mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;</p> <p>e) schwer wiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern die Stadt der oder dem betroffenen Angestellten keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann;</p> <p>f) der Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.</p> <p>⁴ Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, wird die oder der Angestellte von der Stadt mit der bisherigen oder, wenn dies nicht möglich ist, mit einer anderen zumutbaren Arbeit weiterbeschäftigt. Ist ausnahmsweise beides aus triftigen Gründen nicht möglich, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die zusätzliche Ausrichtung einer Abfindung nach Art. 28 oder die Lohnfortzahlung nach Art. 29 bleiben vorbehalten.</p> <p>⁵ Ist die Kündigung nichtig, besteht in jedem Fall ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.</p>	<p>Art. 17 Form und Gründe der Kündigung, Entschädigung</p> <p>Abs. 1 und 2 unverändert.</p> <p>³ Als Gründe für die ordentliche Kündigung durch die Stadt gelten insbesondere:</p> <p>a. die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;</p> <p>b. Mängel in der Leistung oder im Verhalten;</p> <p>c. mangelnde Eignung oder Tauglichkeit, die vereinbarte Arbeit zu verrichten;</p> <p>d. mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;</p> <p>e. schwerwiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern die Stadt der oder dem betroffenen Angestellten keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann;</p> <p>f. der Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung;</p> <p>g. schwerwiegende Mängel im ausserdienstlichen Verhalten oder im Verhalten vor Stellenantritt, die objektiv nachvollziehbar eine tief greifende Störung des Vertrauens bewirken.</p> <p>⁴ Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, so wird eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts 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>Zugehörige AB PR-Artikel in Revision: Art. 34 und 34^{bis}</p>	

Die Aufzählung der Beendigungsgründe in Art. 15 PR und die Absätze 1 und 2 von Art. 17 PR bleiben unverändert.

Zu Abs. 3: Mit «insbesondere» wird klargestellt, dass der Katalog der Kündigungsgründe nicht mehr abschliessend ist, sondern die Praxis weitere sachliche Gründe anerkennen kann. Diese Änderung entspricht Art. 10 Abs. 3 Bundespersonalgesetz (BPG, SR 172.220.1) in der seit 1. Juli 2013 gültigen Fassung. Gemäss der Rechtsprechung muss ein nicht explizit in Art. 10 Abs. 3 BPG genannter Kündigungsgrund grundsätzlich eine vergleichbare Schwere wie die ausdrücklich erwähnten Kündigungsgründe erreichen, um als sachlich hinreichender Kündigungsgrund anerkannt zu werden (Bundesverwaltungsgericht, Entscheid A-531/2014 vom 17. September 2014, Erw. 4.4). Bei einem nicht abschliessenden Katalog muss dessen Geltung nicht mehr auf «nach Ablauf der Probezeit» beschränkt werden. Dennoch gilt während der Probezeit weiterhin, dass an die Schwere der Gründe für eine Kündigung weniger hohe Anforderungen gestellt werden als nach deren Ablauf (vgl. z. B. Verwaltungsgericht Zürich, Entscheid VB.2016.00777 vom 8. März 2017, Erw. 4.1.1). Der Begriff «Mahnung» wird analog zum BPG im Katalog der Kündigungsgründe nicht mehr erwähnt. Stattdessen wird in Art. 18 der Anwendungsbereich der Mahnung mit Bezug auf sämtliche Kündigungsgründe festgelegt. Im bisherigen Recht ist unklar, in welchen Fällen eine Mahnung bei anderen Kündigungsgründen als lit. b erforderlich ist.

In lit. c wird die mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung der vereinbarten Arbeit nicht mehr aufgeführt, weil mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung der vereinbarten Arbeit als Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten oder Mangel in der Leistung oder im Verhalten qualifiziert werden kann (Art. 17 Abs. 3 lit. a und b PR).

Als zusätzlicher Kündigungsgrund aufgenommen wurden «schwerwiegende Mängel im ausserdienstlichen Verhalten oder im Verhalten vor Stellenantritt, die objektiv nachvollziehbar eine tief greifende Störung des Vertrauens bewirken». Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich hat solche Mängel als Kündigungsgrund anerkannt (Entscheide PB.2009.00013 vom 13. Januar 2010 und PB.2009.00005 vom 29. Juli 2009). Mit dem zweiten Halbsatz wird vorausgesetzt, dass die Störung nicht nur subjektiv, sondern auch aus Sicht einer unbeteiligten Drittperson nachvollziehbar ist. Der Wortlaut dieses Kündigungsgrunds wurde im Vergleich zum Vernehmlassungsentwurf enger begrenzt auf diejenigen Sachverhalte, die gemäss den erwähnten Gerichtsentscheiden einen sachlichen Grund für die Kündigung darstellen. Das dient grösserer Klarheit und damit auch grösserer Rechtssicherheit. Damit wird den Einwänden der Personalverbände in der Vernehmlassung Rechnung getragen, lit. g sei zu offen formuliert.

Zu Abs. 4: Im bisherigen Abs. 4 ist bei missbräuchlicher oder sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung als primäre Rechtsfolge die Weiterbeschäftigung mit der bisherigen Arbeit vorgesehen. Dies hat gemäss § 25 Abs. 4 des kantonalen Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRG, LS 175.2) zur Folge, dass Rekursen gegen eine Kündigung oder Freistellung automatisch aufschiebende Wirkung zukommt, was nur dann der Fall ist, wenn das kommunale Personalrecht ausnahmsweise die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung vorsieht. Die Stadt Zürich ist inzwischen soweit ersichtlich die einzige Gemeinde im Kanton Zürich, welche noch die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung bei missbräuchlicher oder sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung vorsieht.

Mit der aufschiebenden Wirkung soll der Vollzug einer allfälligen Gutheissung des Rechtsmittels (Aufhebung der Kündigung und Rückkehr an die Stelle) gesichert werden. Die aufschiebende Wirkung kann aus besonderen Gründen entzogen werden, doch ist das in der Praxis oft nicht möglich, weil die Anforderungen hoch sind.

Die aufschiebende Wirkung hat jedoch in der Regel selbst bei Rechtsmitteln mit wenig Aussicht auf Erfolg automatisch eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses mit Lohnanspruch während des Rechtsmittelverfahrens zur Folge, welches schon nur bis zu einem Entscheid des Bezirksrats länger als ein Jahr dauern kann. Kürzlich hat das Bundesgericht entschieden, dass aufgrund der Rechtsweggarantie (Art. 29a BV, SR 101) auch das Verwaltungsgericht

eine Weiterbeschäftigung anordnen kann, falls diese Rechtsfolge wie im Fall der Stadt Zürich im anwendbaren Personalrecht vorgesehen ist (Entscheid 8C_903/2017 vom 12. Juni 2018). Bei Weiterzug an das Verwaltungsgericht muss mit einer Verfahrensdauer von insgesamt mindestens zwei Jahren ab der Kündigung gerechnet werden. Diese lang andauernde Ungewissheit über den Bestand einer Kündigung erschwert den betroffenen Angestellten die Neuorientierung und ist für die Stadt mit Nachteilen wie Schwierigkeiten bei der Neubesetzung der Stelle und länger andauernden personellen Engpässen verbunden. Die lang andauernde Ungewissheit stellt zudem für die Arbeitsteams der von einer Kündigung betroffenen Person eine Belastung dar.

Die aufschiebende Wirkung schafft zudem den Anreiz, selbst bei wenig Aussicht auf eine Aufhebung der Kündigung ein Rechtsmittel zu ergreifen. Lohnzahlungen aufgrund der aufschiebenden Wirkung können gemäss der Praxis des Verwaltungsgerichts selbst dann nicht zurückgefordert werden, wenn die Kündigung im Rechtsmittelverfahren bestätigt wird (Verwaltungsgericht Zürich, Entscheid VB.2014.00007 vom 19. März 2014, Erw. 1.3).

In der Praxis kommt es in Rechtsmittelverfahren gegen Kündigungen allerdings nur sehr selten zur Anordnung einer Weiterbeschäftigung. Seit 2008 wurde nur in zwei Fällen die Weiterbeschäftigung rechtskräftig angeordnet und zwar in einem Fall an der *bisherigen* und in einem Fall an einer *anderen* zumutbaren Stelle. In einem Fall ist gegen die Anordnung der Weiterbeschäftigung vor dem Verwaltungsgericht eine Beschwerde hängig (Stand 27. Juni 2018). Die Zielsetzung der aufschiebenden Wirkung gemäss § 25 Abs. 4 VRG, die Rückkehr an die *bisherige* Stelle für den Fall einer Aufhebung der Kündigung sicherzustellen, lief demnach mit einer Ausnahme in sämtlichen Rechtsmittelverfahren gegen Kündigungen ins Leere.

Der Ausgang der Rechtsmittelverfahren macht deutlich, dass mit dem Recht auf Weiterbeschäftigung in Art. 17 Abs. 4 PR Erwartungen geweckt werden, die in der Praxis kaum je eingehalten werden können. Wie erwähnt erschwert die lang andauernde Ungewissheit über den Bestand einer Kündigung jedoch den betroffenen Angestellten die Neuorientierung.

Nebst den dargelegten direkten finanziellen Folgen der aufschiebenden Wirkung sind auch die indirekten finanziellen Effekte der bisherigen Regelung von Art. 17 Abs. 4 PR i. V. m. § 25 Abs. 4 VRG beträchtlich. Zur Vermeidung von Rechtsmittelverfahren und deren negativen Folgen schliesst die Stadt mit den Angestellten häufig Auflösungsvereinbarungen ab. Diese beinhalten regelmässig Abfindungsleistungen zugunsten der Angestellten. Deren Höhe orientiert sich u. a. an den prozessualen Folgen eines drohenden Rechtsmittelverfahrens für den Fall, dass keine Auflösungsvereinbarung zustande kommt (siehe Erwägungen zu Art. 22 Abs. 2 PR). Wenn aufgrund der aufschiebenden Wirkung mehrmonatige Lohnzahlungen über den vorgesehenen Kündigungstermin hinaus absehbar sind, hat dies tendenziell zur Folge, dass für den Abschluss von Auflösungsvereinbarungen höhere Abfindungen zugestanden werden müssen, als dies ohne aufschiebende Wirkung der Fall wäre.

Aufgrund der erwähnten Nachteile des bisherigen Abs. 4 soll künftig – wie im kantonalen Personalgesetz – ausschliesslich eine Entschädigung gemäss Obligationenrecht als Rechtsfolge erwähnt werden (§ 18 Abs. 3 Personalgesetz; PG, LS 177.10). Diese Rechtsfolge besteht bereits seit dem Jahr 2002 im städtischen Lehrpersonalrecht, weil Art. 9 der Städtischen Volksschullehrer-Verordnung (SVL, AS 177.500) mit Bezug auf die Kündigung auf das kantonale Recht verweist. Hingegen lehnte es der Gemeinderat am 23. Januar 2008 mit 64 gegen 58 Stimmen ab, eine entsprechende Regelung auch für das übrige städtische Personal einzuführen, obwohl die vorberatende Spezialkommission Finanzdepartement mehrheitlich zugestimmt hatte (GRB Nr. 2657 zu Weisung 122 vom 13. Juni 2007, GR Nr. 2007/342).

Zusätzlich zur Entschädigung bleiben die Ausrichtung einer Abfindung nach Art. 28 oder Lohnfortzahlung nach Art. 29 und die Teil-Treueprämie nach Art. 62 Abs. 4 explizit vorbehalten.

Diese Leistungen werden zusätzlich zu einer Entschädigung gemäss Obligationenrecht ausgerichtet, falls die Kündigung unverschuldet war. Es gilt der Verschuldensbegriff, wie er vom Verwaltungsgericht im Zusammenhang mit der Abfindung in § 26 PG entwickelt wurde (siehe nachfolgende Erwägungen zu Art. 28 Abs. 1 PR).

Neu aufgenommen wurde die Regelung, wonach die Angestellten, deren Kündigung sich im Rechtsmittelverfahren als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt erweist, nach Massgabe von Art. 33^{bis} eine Kostenbeteiligung der Stadt geltend machen können für Massnahmen zur Förderung des beruflichen Fortkommens. Die Kostenbeteiligung beträgt in der Regel höchstens Fr. 15 000.–, aus besonderen Gründen höchstens Fr. 30 000.– (siehe nachfolgende Erwägungen zu Art. 33^{bis} PR). Mit einer solchen Kostenbeteiligung kann das berufliche Fortkommen unter Umständen – z. B. wenn im Rechtsmittelverfahren bereits in erster Instanz rechtskräftig eine Entschädigung zugesprochen wird – effektiver gefördert werden als mit einem Recht auf Weiterbeschäftigung. Wie in der Übersicht zu den Rechtsmittelverfahren aufgezeigt wurde, kann dieses Recht nur in seltenen Fällen realisiert werden. Die Erwartung einer Weiterbeschäftigung verzögert aber die berufliche Neuorientierung zum Nachteil der Betroffenen, solange der Ausgang des Rechtsmittelverfahrens ungewiss ist.

Tabelle 1: Rechtsfolgen von Art. 17 Abs. 4 PR: Beispiele für Unterschiede bisher – neu

Merkmal	bisher	neu
Aufschiebende Wirkung	von Gesetzes wegen («automatisch»)	nur bei Anordnung aus besonderen Gründen
Erwähnte Rechtsfolgen	Reihenfolge: 1. bisherige Arbeit oder 2. andere zumutbare Arbeit oder 3. Entschädigung	1. Entschädigung und 2. Kostenbeteiligung bis zur Limite gemäss Art. 33 ^{bis} PR
Maximale Höhe der Entschädigung	wie Obligationenrecht: 6 Monatslöhne	wie Obligationenrecht: 6 Monatslöhne
Zusätzliche Abfindung usw., falls kein Verschulden	ja, gemäss Art. 28 ff. PR	ja, nach Massgabe der revidierten Art. 28 ff. PR sowie Teil-Treueprämie nach Art. 62 Abs. 4 PR
Prozessrisiko für Stadt / finanzielle Folgen	hoch, z. B. Lohnzahlungen während Rechtsmittelverfahren	tiefer, i. d. R. keine Lohnzahlungen während Rechtsmittelverfahren (Ausnahme: Anordnung aus besonderen Gründen)

Im übergeordneten Recht kann zudem die Weiterbeschäftigung als mögliche Rechtsfolge vorgesehen sein, so z. B. im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG, SR 151.1), auf welches in Art. 20 PR verwiesen wird. Das GIG ermöglicht im Rechtsmittelverfahren die Aufhebung einer Kündigung und Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, soweit es sich um öffentlich-rechtliche Anstellungen handelt. Für Verfahren nach GIG gelten die verwaltungsrechtlichen Verfahrensbestimmungen des Bundesrechts als Mindeststandards. Auch künftig kann – wie das beim Kanton Zürich der Fall ist – eine Kündigung auch bei Verfahren, die sich nicht nach dem GIG richten, bei besonders schwerwiegenden Mängeln von der Aufsichtsbehörde aufsichtsrechtlich aufgehoben und die Weiterbeschäftigung angeordnet werden. Solche Fälle sind in der Praxis allerdings selten.

Zu Abs. 5: Eine besondere Regelung der Folgen von nichtigen Kündigungen ist unnötig. Wird die Nichtigkeit einer Kündigung festgestellt, hat sie keinerlei Rechtswirkungen. Dies ist selbstverständlich und das Arbeitsverhältnis besteht weiter – auch ohne ausdrücklichen Hinweis auf eine «Weiterbeschäftigung».

Art. 18 PR

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag revidierter Text <i>fett und kursiv</i>
<p>Art. 18 2. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten</p> <p>¹ Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie der oder dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von mindestens zwei und höchstens sechs Monaten ein.</p> <p>² Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen mitgeteilt und dokumentiert werden. Die Gründe, die zur Ansetzung der Bewährungsfrist gemäss Abs. 1 geführt haben, dürfen später nicht mehr berücksichtigt werden, wenn sich die oder der Angestellte in der eingeräumten Frist bewährt hat.</p> <p>³ Bei schwerwiegenden Verhaltensmängeln kann die Kündigung ohne Einräumen einer Bewährungsfrist gemäss Abs. 1 erfolgen.</p>	<p>Art. 18 Mahnung</p> <p>¹ <i>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.</i></p> <p>² <i>Zweck der Mahnung ist, eine Besserung herbeizuführen, nach der das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden kann.</i></p> <p>³ <i>In folgenden Fällen kann eine Kündigung auch ohne vorangehende Mahnung ausgesprochen werden:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a. bei schwerwiegenden Mängeln im Verhalten;</i> <i>b. bei schwerwiegender Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;</i> <i>c. wenn feststeht, dass die Mahnung ihren Zweck nicht erfüllen kann.</i> <p>⁴ <i>Der Stadtrat regelt Form, Zuständigkeit und Verfahren für die Mahnung.</i></p>

Zugehörige AB PR in Revision: Art. 34, 34^{bis} und 34^{ter}

Art. 18 ersetzt die bisherige Regelung zur Bewährungsfrist. Im Vernehmlassungsentwurf war vorgesehen, den Begriff «Mahnung» durch den im Arbeitsrecht als Vorstufe zur Kündigung üblicheren Begriff «Verwarnung» zu ersetzen und die damit verbundene Frist nicht mehr «Bewährungsfrist» zu nennen. Weil fast alle Personalverbände grossen Wert auf die Beibehaltung der bisherigen Terminologie legten, werden weiterhin die Begriffe «Mahnung» und «Bewährungsfrist» verwendet, die aus ihrer Sicht positiver besetzt sind als der Begriff «Verwarnung».

Die Mahnung ist Ausfluss des Verhältnismässigkeitsprinzips (Art. 5 Abs. 2 BV), welches bei der Auflösung von öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen zu beachten ist. Sie ist als scharfe Rügeform anzusehen, die mit einer Kündigungsandrohung verbunden ist. Im Gegensatz dazu werden im «Arbeitsalltag» die Erwartungen der Vorgesetzten an die zu erzielenden Ergebnisse, die Kompetenzen und das Verhalten in den jährlichen Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgesprächen (ZBG) oder unterjährig in Standortgesprächen im Rahmen des ZBG-Prozesses konkretisiert und periodisch beurteilt. Zudem bestehen in der Praxis weitere Möglichkeiten, Mängel in weniger scharfer Weise als mittels einer Mahnung anzusprechen und schriftlich zu dokumentieren (z. B. Problemlösungsgespräch, Massnahmengespräch).

Zu Abs. 1: Hier werden die Fälle festgelegt, bei denen nach Ablauf der Probezeit vor einer Kündigung eine Mahnung ausgesprochen werden muss. Generell ausgenommen sind die lit. e und f von Art. 17 Abs. 3 (schwerwiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe bzw. der Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung). Der Kündigungsgrund «mangelnde Eignung oder Tauglichkeit, die vereinbarte Arbeit zu verrichten» (Art. 17 Abs. 3 lit. c) wird erwähnt, weil im Zweifel eine mangelnde Eignung oder Tauglichkeit besser

verifiziert werden kann, wenn selbst nach einer Mahnung keine ausreichende Besserung eintritt. Falls feststeht, dass eine Mahnung ihren Zweck nicht erfüllen kann (z. B. weil die mangelnde Eignung oder Tauglichkeit anderweitig ausreichend belegt bzw. nicht umstritten ist), kann gestützt auf Art. 18 Abs. 3 lit. c PR dennoch darauf verzichtet werden.

Zu Abs. 2: Hier wird der Zweck der Mahnung festgehalten, nämlich eine Besserung herbeizuführen, nach welcher das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden kann.

Zu Abs. 3: Bei den Kündigungsgründen, die nicht generell von der Mahnung ausgenommen sind (lit. a–d und g), ist jeweils zu prüfen, ob ausnahmsweise auf eine Mahnung verzichtet werden kann. Bei schwerwiegenden Mängeln im Verhalten oder bei schwerwiegender Pflichtverletzung (lit. a und b) drängt sich aufgrund des Verhältnismässigkeitsprinzips (Abwägung öffentlicher und privater Interessen, Art. 5 Abs. 2 BV) eine Mahnung nicht immer auf. Ein Teil der Personalverbände verlangt, den Ausnahmegrund von Art. 18 Abs. 3 lit. a PR zu streichen, da dessen Anwendung zu subjektiv sei. Auch eine stadtinterne Stelle sieht Schwierigkeiten, dies zu entscheiden und zu beweisen. Bereits der geltende Art. 18 Abs. 3 PR besagt jedoch, dass die Kündigung bei schwerwiegenden Verhaltensmängeln ohne Einräumen einer Bewährungsfrist erfolgen könne. Dieser Ausnahmegrund wird hier beibehalten. Hingegen werden schwerwiegende Mängel in der Leistung anders als im Vernehmlassungsentwurf nicht unter lit. a als eigenständiger Ausnahmegrund genannt, da in diesen Fällen häufig das Verhältnismässigkeitsprinzip nur mittels einer Mahnung gewahrt sein wird. Steht hingegen fest, dass eine Mahnung ihren Zweck nicht erfüllen könnte, z. B. weil sich die betreffende Person explizit weigert, eine verlangte Leistungsverbesserung umzusetzen, kommt lit. c zur Anwendung (Zwecklosigkeit der Mahnung). Mehrere Personalverbände und die Ombudsstelle lehnen diesen Ausnahmegrund zwar ab. In bestimmten Einzelfällen geht die Rechtsprechung aber bereits im geltenden Recht davon aus, dass bei Zwecklosigkeit auf eine Mahnung verzichtet werden kann (Verwaltungsgericht Zürich, Entscheid VB.2014.00174 vom 22. Oktober 2014, Erw. 4.5)

Im Vernehmlassungsentwurf ist als Beweismass der Zwecklosigkeit deren «überwiegende Wahrscheinlichkeit» vorgesehen. Im Rahmen der Vernehmlassung wurde angeregt, einen höheren als den vorgeschlagenen Beweisgrad zu wählen. Vorausgesetzt wird deshalb anders als im Vernehmlassungsentwurf, dass die Zwecklosigkeit «feststeht». Die Bestimmung lehnt sich enger an die Formulierung im Personalrecht des Kantons Zürich an (§ 19 Abs. 1 PG). Damit kann die dazu entwickelte Rechtsprechung zur Auslegung für die Stadt Zürich herangezogen werden. Die Praxis im Kanton Zürich zeigt, dass der Ausnahmegrund trotz strengem Beweismass angerufen und von den Rechtsmittelinstanzen bestätigt wird.

Zu Abs. 4: Die Mahnung wird vom Stadtrat in Art. 34 und 34^{bis} AB PR näher geregelt, wobei in der Regel die Anstellungsinstanz zuständig sein soll mit der Möglichkeit zur Delegation an die nächste Hierarchiestufe.

Tabelle 2: Beispiele für Merkmale von Mahnung und Bewährungsfrist nach bisherigem und revidiertem Recht, Art. 18 PR und zugehörige AB PR

Merkmals	bisher	neu
Zuständigkeit	Anstellungsinstanz, i. d. R. Dienstchef/in	Anstellungsinstanz, i. d. R. Dienstchef/in mit Möglichkeit zur Delegation an nächste Hierarchiestufe
Verzicht auf Bewährungsfrist bzw. Mahnung	nur bei schwerwiegenden Verhaltensmängeln und nur auf Bewährungsfrist, nicht auf Mahnung (siehe aber Bemerkung zur Rechtsprechung bei Zwecklosigkeit)	<ul style="list-style-type: none"> – bei schwerwiegenden Verhaltensmängeln – bei schwerwiegender Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten – bei Zwecklosigkeit

Dauer Frist für die Zielerreichung	angemessene Frist: 1. Dienstjahr: 2–6 Monate ab 2. Dienstjahr: 3–6 Monate Mahnung ohne Bewährungsfrist nicht klar geregelt	angemessene Frist: 2–6 Monate Verzicht auf Frist, wenn sofortige Behebung des Mangels möglich und zumutbar ist
Zeitpunkt für Entscheid über Fortsetzung Arbeitsverhältnis	nach Ablauf Bewährungsfrist; anschliessend bei Bedarf Überführung / Festigung der Ziele im ZBG-Prozess	nach Ablauf Bewährungsfrist; anschliessend bei Bedarf Überführung / Festigung der Ziele im ZBG-Prozess
Gültigkeit der Ziele	explizit nur bis Ende Bewährungsfrist	explizit auch nach Ablauf der Frist, nach Ablauf von zwei Jahren i. d. R. neue Mahnung nötig vor Kündigung
Schriftliche Stellungnahme vor Kündigung	ja bei Mängeln in Leistung und Verhalten, ausser bei Verzicht auf dieses Recht	ja bei Mängeln in Leistung und Verhalten, ausser bei Verzicht auf dieses Recht

Art. 19 und 20 PR

In den Art. 19 und 20 PR werden nur die Ziffern (3. bzw. 4.) aus den Artikeliteln entfernt, sie lauten neu: «Art. 19 Kündigung zur Unzeit» und «Art. 20 Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts».

Art. 21 PR

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag revidierter Text <i>fett und kursiv</i>
<p>Art. 21 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.</p> <p>² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.</p> <p>³ Tatbestand und Rechtsfolgen der Auflösung aus wichtigen Gründen richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Die zusätzliche Ausrichtung einer Abfindung nach Art. 28 oder die Lohnfortzahlung nach Art. 29 bleiben vorbehalten, soweit kein persönliches Verschulden der oder des Angestellten vorliegt.</p>	<p>Art. 21 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen</p> <p>Abs. 1 und 2 unverändert.</p> <p>³ Tatbestand und Rechtsfolgen der <i>fristlosen</i> Auflösung aus wichtigen Gründen richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. <i>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 Teiltreueprämie nach Art. 62 Abs. 4, bleiben vorbehalten.</i></p>

Abs. 3 letzter Satz wird in Anlehnung an Art. 17 Abs. 4 PR angepasst.

Art. 22 PR

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag revidierter Text <i>fett und kursiv</i>
Art. 22 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	Art. 22 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen Abs. 1 unverändert.

¹ Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung aufgelöst werden.

² Eine Abfindung oder Lohnfortzahlung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 28 und 29 ausgerichtet werden.

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.*

⁴ *Der Stadtrat regelt, welche zusätzlichen Leistungen oder Leistungen anderer Art bei unverschuldeter Auflösung ausgerichtet werden können.*

Zugehörige AB PR in Revision: Art. 38 und 90

Zu Abs. 1: Dieser bleibt unverändert. Er betrifft nicht die Leistungen bei Beendigung, sondern soll Abweichungen von den im PR festgelegten Voraussetzungen für die Auflösung ermöglichen (z. B. Erfordernis eines sachlichen Grundes, Auflösungsfristen und -termine und Auflösungsverfahren). Doch darf im Rahmen einer Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen keine Umgehung des Gesetzes stattfinden, was insbesondere dann der Fall sein kann, wenn ein einseitiger Verzicht der Angestellten vorliegt. Diese sollen durch eine Aufhebungsvereinbarung grundsätzlich nicht schlechter gestellt werden, als im Falle alternativer Vorgehensweisen unter Einhaltung der im PR festgelegten Bestimmungen (zur Praxis des Verwaltungsgerichts Zürich vgl. z. B. Entscheid VB.2012.00747 vom 20. Februar 2013, Erw. 3.5).

Zu Abs. 2: Aufgrund des Legalitätsprinzips dürfen nur die im PR und in den AB PR vorgesehenen Leistungen zugesprochen werden. In Satz 1 wird präzisiert, dass eine Abfindung nur bis zum Höchstbetrag für die betreffende Alterskategorie ausgerichtet werden kann (z. B. sechs Monatslöhne bei Entlassung mit Alter 35–39, also im 36.–40. Altersjahr). Bisher liess der Wortlaut auch die Auslegung zu, dass der Höchstbetrag von 18 (neu 15) Monatslöhnen unabhängig vom Alter gilt, was aber nicht der geltenden Empfehlung von HRZ für die Praxis entspricht. Ausserdem müssen die Voraussetzungen von Art. 28 erfüllt sein (beispielsweise mindestens fünf ununterbrochene Dienstjahre oder drohende Notlage, unverschuldete Beendigung). Unzulässig ist es, die Bestimmungen über die Höchstbeträge mittels Freistellung zu umgehen. Soll eine Freistellung länger dauern als die ordentliche Kündigungsfrist gemäss Art. 16 PR, braucht es hierfür einen sachlichen Grund. Die in Vereinbarungen zugesprochenen Leistungen müssen im Rahmen des pflichtgemässen Ermessens anhand der Erfolgchancen alternativer Vorgehensweisen bzw. anhand der jeweiligen Prozessrisiken bestimmt werden. Dabei beeinflussen insbesondere das Verhältnismässigkeitsprinzip, das Rechtsgleichheitsgebot und die Wahrung der öffentlichen Interessen sowie das Gebot der Wirtschaftlichkeit staatlichen Handelns die Ermessensausübung (Art. 5, 8 und 43a Abs. 5 BV).

Zu Abs. 3: Im Rahmen des pflichtgemässen Ermessens kann bei Auflösung mit Alter 55–59 und mindestens zehn ununterbrochenen Dienstjahren anstelle der Abfindung eine Lohnfortzahlung nach Entlassung gemäss Art. 29 PR ausgerichtet werden.

Zu Abs. 4: Hier wird die Regelung zusätzlicher Leistungen oder Leistungen anderer Art an den Stadtrat delegiert (siehe Revisionsvorschlag zu Art. 38 AB PR).

Art. 23 PR

Abs. 4 wird an die neue Regelung für Leistungen bei unverschuldeter Entlassung angepasst. Er lautet neu wie folgt: «Leistungen gemäss Art. 28–30 sind ausgeschlossen.»

Art. 25 PR

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag revidierter Text <i>fett und kursiv</i>
<p>Art. 25 Beendigung altershalber</p> <p>¹ Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber erfolgt für alle Angestellten auf den Zeitpunkt der Vollendung des 65. Altersjahres. Vorbehalten bleiben Abs. 2 und 3 sowie Art. 26.</p> <p>² Ausnahmsweise kann die Beendigung altershalber auf Wunsch der oder des Angestellten aufgeschoben werden, längstens jedoch bis zum vollendeten 66. Altersjahr. 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> <p>³ In begründeten Fällen kann der Stadtrat die Beendigung altershalber für einzelne Angestellte, für mehrere Angestellte oder für ganze Personalgruppen vor Vollendung des 65. Altersjahres, frühestens jedoch mit Vollendung des 60. Altersjahres, anordnen. Die Bestimmungen über Abfindung (Art. 28) und Lohnfortzahlung (Art. 29) bei unverschuldeter Entlassung sind nicht anwendbar. Der Stadtrat kann jedoch besondere Leistungen neben den reglementarischen Altersleistungen der Pensionskasse vorsehen.</p>	<p>Art. 25 Altersgrenze für Beendigung altershalber</p> <p>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> <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> <p>Abs. 3 aufgehoben.</p>

Zugehörige AB PR in Revision: Art. 36

Da der bisherige Abs. 3 aufgehoben und durch die nachfolgenden neuen Art. 25^{bis} und 25^{ter} PR ersetzt wird, ist der Vorbehalt in Art. 25 Abs. 1 PR entsprechend anzupassen.

In Abs. 2 wird die Terminologie an Abs. 1 angepasst, wo auch von «Vollendung» die Rede ist, wobei diese Anpassung rein formeller Natur ist. Eine materielle Anpassung von Art. 25 Abs. 2 PR betreffend Höchstalter 66 zur Erhöhung bzw. Flexibilisierung der Altersgrenze wird später geprüft. Hauptgründe sind demografische Entwicklung und Fachkräftemangel. Zurzeit sind dazu verschiedene Pilotversuche im Gang.

Art. 25^{bis} PR (neu)

	<p>Revisionsvorschlag revidierter Text <i>fett und kursiv</i></p>
	<p>Art. 25^{bis} Anordnung der Beendigung altershalber, Voraussetzungen und Zuständigkeit</p>

	<p>¹ <i>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.</i></p> <p>² <i>Die Anordnung darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts 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.</i></p> <p>³ <i>Zuständig für die Anordnung sind:</i></p> <p><i>a. der Stadtrat, sofern die Anordnung für mehrere Angestellte oder für ganze Personalgruppen erfolgt;</i></p> <p><i>b. die Departementsvorsteherinnen und Departementsvorsteher, sofern die Anordnung für einzelne Angestellte erfolgt.</i></p> <p>⁴ <i>Vor der Anordnung wird geprüft, ob die oder der Angestellte im Anschluss an die Beendigung Altersleistungen der Pensionskasse beziehen wird.</i></p>
--	--

Zugehörige AB PR in Revision: Art. 36

Zu Abs. 1 und 2: In Abs. 1 wird neu klargelegt, dass sachlich zureichende Gründe nötig sind, während in Abs. 2 präzisiert wird, dass insbesondere die in Art. 17 Abs. 3 PR aufgezählten Gründe als sachlich zureichend gelten. Analog zum Kündigungsschutz in Art. 17 PR darf die Anordnung zudem nicht missbräuchlich sein. Einigen sich die Stadt und die oder der Angestellte im Voraus schriftlich über die Anordnung der Beendigung altershalber, kann wie bei der Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen nach Art. 22 PR auf den Nachweis eines sachlichen Grundes verzichtet werden. Bei Einigung ist auch Art. 18 PR betreffend Mahnung nicht anwendbar, weil dieser sich auf bestimmte Gründe bezieht. Die Einigung ändert aber nichts an der Tatsache, dass es sich um eine (mitwirkungsbedürftige) Anordnung der Stadt handelt, wobei in der Begründung darauf hinzuweisen ist, dass die oder der Angestellte mit der Anordnung einverstanden ist. Die meisten Personalverbände würden gemäss ihren Vernehmlassungsantworten die bisherige Regelung zur Anordnung der Beendigung altershalber bevorzugen. Art. 25 Abs. 3 PR regelt jedoch die Voraussetzungen und Folgen zu wenig klar, weshalb an einer Klarstellung festgehalten werden soll.

Zu Abs. 3: Der Stadtrat wird entlastet, indem die Departementsvorsteherinnen und Departementsvorsteher für die Anordnung der Beendigung altershalber zuständig werden, sofern diese nur eine Einzelperson betrifft.

In den vergangenen Jahren wurde von der Anordnung der Beendigung altershalber nur selten Gebrauch gemacht. Die Bedeutung könnte künftig zunehmen angesichts der demografischen

Entwicklung und der vom Gemeinderat beschlossenen Änderung der Arbeitgeberbeteiligung am Überbrückungszuschuss bei vorzeitigen Altersrücktritten.

Zu Abs. 4: Die Anordnung der Beendigung altershalber ist die Entlassung durch die Stadt in Verbindung mit einem Vorbezug der Alterspension. Für Angestellte, welche noch keine Alterspension beziehen und stattdessen beispielsweise eine neue Stelle suchen wollen, sind auch ab Alter 60 andere Beendigungsgründe zu prüfen, insbesondere die Kündigung und die Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen (Art. 17 und 22 PR). Deshalb ist vor Anordnung der Beendigung altershalber im Rahmen der Anhörung zu prüfen, ob die oder der Angestellte eine Alterspension beziehen wird.

Bei vorzeitiger Pensionierung im gegenseitigen Einvernehmen muss der Weg über die Anordnung der Beendigung altershalber immer dann eingeschlagen werden, wenn besondere Leistungen neben den reglementarischen Leistungen der Pensionskasse i. S. v. Art. 25^{ter} PR zugesprochen werden, insbesondere eine über Art. 27 PR hinausgehende Beteiligung an den Kosten des Überbrückungszuschusses. Wie bisher kann eine Auflösungsvereinbarung gemäss Art. 22 PR in Zuständigkeit der Anstellungsinstanzen abgeschlossen werden. In Auflösungsvereinbarungen dürfen aber keine besonderen Leistungen i. S. v. Art. 25^{ter} Abs. 2 PR zugesprochen werden, denn diese sind nur bei Anordnung der Beendigung altershalber vorgesehen.

Art. 25^{ter} PR (neu)

	Revisionsvorschlag revidierter Text <i>fett und kursiv</i>
	<p>Art. 25^{ter} Anordnung der Beendigung altershalber, Leistungen</p> <p>¹ <i>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.</i></p> <p>² <i>Die für die Anordnung der Beendigung zuständige Instanz kann bei unverschuldeter Entlassung besondere Leistungen neben den reglementarischen Altersleistungen der Pensionskasse zusprechen.</i></p> <p>³ <i>Leistungen gemäss Art. 28–30 sind ausgeschlossen.</i></p>

Zugehörige AB PR in Revision: Art. 36

Zu Abs. 1: Gemäss der Praxis zum bisherigen Recht besteht mindestens Anspruch auf die reglementarische Kostenbeteiligung am Überbrückungszuschuss gemäss Art. 27 PR (Verwaltungsgericht Zürich, Entscheid PB.2005.00036 vom 3. Mai 2016, Erw. 5.2). Um dies zu verdeutlichen, soll ausdrücklich auf die seit 1. Januar 2018 gültigen Bestimmungen verwiesen werden. Die Voraussetzungen von Art. 27 und 27^{bis} PR müssen erfüllt sein, insbesondere die acht ununterbrochenen Dienstjahre und die Aufgabe der Erwerbstätigkeit, hier bezogen auf den Umfang der Beendigung altershalber.

Zu Abs. 2: Bei der Zusprechung von besonderen Leistungen neben den reglementarischen Altersleistungen der Pensionskasse sind bei der Ausübung des relativ grossen Ermessensspielraums allgemeine Prinzipien wie Rechtsgleichheit, Verhältnismässigkeit, Wahrung der öffentlichen Interessen sowie das Gebot der Wirtschaftlichkeit staatlichen Handelns zu beachten (Art. 5, 8 und 43a Abs. 5 BV). Dabei sollen neu besondere Leistungen explizit wie bei der Regelung für Abfindung und Lohnfortzahlung nach Entlassung nur bei unverschuldeter Entlassung zugesprochen werden können. In der Praxis zum bisherigen Recht kommen v. a. Einkäufe der Arbeitgeberin ins Altersguthaben vor, welche über die Kostenbeteiligung am Überbrückungszuschuss gemäss Art. 27 PR hinausgehen (z. B. Erhöhung der Arbeitgeberbeteiligung von 62 auf 100 Prozent).

Zu Abs. 3: Wie bisher sollen die Bestimmungen gemäss Art. 28–30 PR (bisher Abfindung und Lohnfortzahlung nach Entlassung) bei Anordnung der Beendigung altershalber nicht anwendbar sein.

Für Angestellte, welche nach der Entlassung noch keine Altersleistungen der Pensionskasse beziehen oder die Erwerbstätigkeit nicht aufgeben möchten, sind anstelle der Anordnung der Beendigung altershalber andere Beendigungsgründe, insbesondere die Kündigung zu prüfen. Im Falle einer unverschuldeten Kündigung wird in solchen Fällen unter den Voraussetzungen des Revisionsvorschlags zu Art. 28 PR in Abhängigkeit von den Dienstjahren Anspruch auf eine Abfindung bestehen.

Art. 28 PR

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag revidierter Text <i>fett und kursiv</i>														
<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 nicht unter die Bestimmungen über die Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 fallen.</p> <p>² Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.</p> <p>³ Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung der oder des Angestellten sowie bei Beendigung gemäss Art. 15 lit. b, d, e, f und g.</p> <p>⁴ Die Abfindung beträgt bei Entlassung</p> <p>im 36. bis 40. Altersjahr: 1 bis 6 Monatslöhne;</p> <p>im 41. bis 50. Altersjahr: 2 bis 10 Monatslöhne;</p> <p>im 51. bis 55. Altersjahr: 3 bis 14 Monatslöhne;</p> <p>im 56. bis 60. Altersjahr: 4 bis 18 Monatslöhne.</p>	<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 <i>keine Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 beziehen.</i></p> <p>Abs. 2 und 3 unverändert.</p> <p>⁴ Die Abfindung beträgt <i>in Abhängigkeit vom Alter</i> bei Entlassung:</p> <table border="1" data-bbox="821 1601 1077 1982"> <thead> <tr> <th><i>Alter</i></th> <th><i>Monatslöhne</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><i>35–39</i></td> <td><i>1–6</i></td> </tr> <tr> <td><i>40–49</i></td> <td><i>2–9</i></td> </tr> <tr> <td><i>50–54</i></td> <td><i>3–12</i></td> </tr> <tr> <td><i>55–59</i></td> <td><i>4–15</i></td> </tr> <tr> <td><i>60–62</i></td> <td><i>3–12</i></td> </tr> <tr> <td><i>63–64</i></td> <td><i>1–9</i></td> </tr> </tbody> </table>	<i>Alter</i>	<i>Monatslöhne</i>	<i>35–39</i>	<i>1–6</i>	<i>40–49</i>	<i>2–9</i>	<i>50–54</i>	<i>3–12</i>	<i>55–59</i>	<i>4–15</i>	<i>60–62</i>	<i>3–12</i>	<i>63–64</i>	<i>1–9</i>
<i>Alter</i>	<i>Monatslöhne</i>														
<i>35–39</i>	<i>1–6</i>														
<i>40–49</i>	<i>2–9</i>														
<i>50–54</i>	<i>3–12</i>														
<i>55–59</i>	<i>4–15</i>														
<i>60–62</i>	<i>3–12</i>														
<i>63–64</i>	<i>1–9</i>														

⁵ Die Abfindung wird im Rahmen von Abs. 4 nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls die oder der Angestellte weiterbeschäftigt wird.

⁶ Angestellten kann bei drohender Notlage eine Abfindung auch dann ausgerichtet werden, wenn sie das 35. Altersjahr noch nicht vollendet oder noch nicht fünf Jahre im städtischen Dienst gestanden haben.

Abs. 5 aufgehoben.

Abs. 6 wird zu Abs. 5.

Zugehörige AB PR in Revision: Art. 36^{bis}, 37

Zu Abs. 1: Für den Anspruch auf Abfindung soll auch künftig der Verschuldensbegriff gelten, wie er vom Verwaltungsgericht Zürich im Zusammenhang mit der Abfindung in § 26 PG entwickelt wurde (vgl. Entscheid VB.2011.00595 vom 7. März 2012, Erw. 8.1). Die Auflösung ist unverschuldet, wenn sie vornehmlich (hauptsächlich) auf Gründe zurückzuführen ist, welche nicht von der oder dem Angestellten zu vertreten sind. Typische Fälle sind die Aufhebung der Stelle oder der Tatbestand, dass der oder die Angestellte die gewachsenen Anforderungen einer Stelle aufgrund mangelnder Eignung nicht mehr erfüllen kann. Hingegen führt die Auflösung wegen ungenügender Leistungen aus anderen Gründen oder wegen des Verhaltens in aller Regel nicht zu einer Abfindung. Die Rechtsprechung hat das Kriterium des Verschuldens dahingehend präzisiert, dass es mehr bedeutet als blosser Verursachung. Es setzt voraus, dass die betroffene Person die Kündigung hätte vermeiden können, etwa durch das Erbringen der erwarteten Leistung oder die geforderte Verhaltensänderung, wenn ihr solches zumutbar und aufgrund ihrer persönlichen Verhältnisse objektiv möglich war. Wer eine Lohnfortzahlung nach Art. 29 PR bezieht, hat keinen Anspruch auf Abfindung. Zum Wahlrecht zwischen Abfindung und Lohnfortzahlung siehe die Erwägungen zu Art. 29 Abs. 3 PR. Aufgrund dieses Wahlrechts ist der letzte Satz von Abs. 1 anzupassen.

Zu Abs. 2: Wie bisher ist den Angestellten bei Aufhebung der bisherigen Stelle nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten. Diese Regelung ist Ausfluss des Verhältnismässigkeitsprinzips (Art. 5 Abs. 2 BV), wonach vor einer Kündigung geeignete mildere Massnahmen zu prüfen sind.

Zu Abs. 4: Hier wird wie bisher der Rahmen für die Höhe der Abfindung in Abhängigkeit vom Alter festgelegt. Die bisherigen Ansätze von ein bis sechs Monatslöhnen bei Entlassung im 36.–40. Altersjahr (Alter 35–39) sollen beibehalten werden, da beispielsweise die Stellensuche auch für Mitarbeitende ab 35 erschwert sein kann, besonders wenn sie nur sehr spezialisierte, verwaltungsspezifische Berufserfahrung gesammelt haben. Ausserdem soll Dienstreue auch bei ihnen angemessen honoriert werden können. Von Alter 40–49 werden die Höchstbeträge für Abfindungen gegenüber dem bisherigen Recht reduziert, entsprechend dem Begehren in der Motion GR Nr. 2014/176 der RPK.

Das neue Maximum von 15 Monatslöhnen (statt bisher 18) lehnt sich an die Regelung des Kantons Zürich an. Neu sollen wie beim Kanton auch bei Entlassung im 61.–65. Altersjahr (also mit Alter 60–64) Abfindungen zugesprochen werden können (bisheriges Höchstalter in Art. 28 PR: 60). Damit wird u. a. dem Umstand Rechnung getragen, dass das Leistungsziel der Pensionskasse Stadt Zürich (PKZH) seit dem 1. Januar 2016 erst mit Alter 65 (technisches Schlussalter) erreicht wird und demzufolge eine Frühpensionierung mit Alter 60 mit deutlich grösseren Einbussen bei der Höhe der Alterspension verbunden sein wird als früher (von 2012–2015 war das Schlussalter 64, zuvor 63 Jahre). Wegen der Nähe zum technischen

Schlussalter soll die Anzahl Monatslöhne bei Alter 63 und 64 wieder abnehmen. Mit dieser Änderung soll auch der Kritik der Geschäftsprüfungskommission Rechnung getragen werden, wonach im bisherigen Recht der Abfindungsleistungen ab Alter 60 eine Lücke besteht. Angestellte, welche in diesem Alter von der Stadt entlassen werden, die Erwerbstätigkeit nicht aufgeben und eine Alterspension beziehen wollen, erhalten nach geltendem Recht weder eine Abfindung noch einen Beitrag an die Kosten des Überbrückungszuschusses (siehe dazu auch die Erwägungen zu Art. 25^{ter} PR). In den Vernehmlassungsantworten wird teilweise Kritik an den neuen, tieferen Höchstbeträgen bis Alter 59 geäußert, die Einführung von Abfindungen über Alter 60 stösst hingegen auf breite Zustimmung. Weil tiefere Höchstbeträge zur Umsetzung der Motion der RPK gehören, werden diese gegenüber der Vernehmlassungsvorlage nicht erhöht.

Zu Abs. 5: Der Inhalt des bisherigen Abs. 5 wird nach Art. 28^{bis} Abs. 1 PR verschoben, wobei die Einkommensanrechnung neu geregelt wird. Der bisherige Abs. 6 wird zu Abs. 5.

Art. 28^{bis} PR (neu)

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag revidierter Text <i>fett und kursiv</i>
	<p>Art. 28^{bis} Festlegung der Abfindung, Einkommensanrechnung und Informationspflicht</p> <p>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 anrechnet werden.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Zugehörige AB PR in Revision: Art. 36^{bis}, 37, 37^{bis}, 37^{ter}

Zu Abs. 1: Wie bisher in Art. 28 Abs. 5 PR geregelt ist, wird die Abfindung im Rahmen von Art. 28 Abs. 4 PR nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt. Mit der Abfindung werden die folgenden Zwecke verfolgt:

- Überbrückungshilfe: Milderung der sozialen Härten einer Entlassung
- Ausgleich für verminderte Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch Spezialisierung, beispielsweise in Monopolberufen
- Anerkennung für Dienstreue

- Prävention gegen Kündigungen ohne substantielle Begründung: Abfindung soll die Arbeitgeberin dazu anspornen, zuerst mildere Massnahmen zu prüfen
- Milderung der Nachteile durch verminderten Kündigungsschutz bei künftiger Anstellung
- Vergütung für den Zusatzaufwand zur Einarbeitung an einer neuen Stelle
- Ausgleich für die Schmälerung von allfälligen Anwartschaften in der beruflichen Vorsorge.

Nach geltendem Recht kann neues Erwerbseinkommen nur bei Weiterbeschäftigung durch die Stadt Zürich als einer von vielen Faktoren berücksichtigt werden. Neu kann neues Erwerbseinkommen während der Abfindungsdauer unabhängig davon angerechnet werden, ob dieses bei der Stadt oder bei Dritten erzielt wird. Unter Erwerbseinkommen kann auch Ersatzeinkommen für Arbeitserwerb, beispielsweise Taggelder der Unfallversicherung, fallen. Die Formulierung «kann angerechnet werden» in Abs. 1 bedeutet nicht, dass die für die Festlegung der Abfindung zuständigen Instanzen nach ihrem Ermessen auf die Anrechnung von Erwerbseinkommen verzichten können. Vielmehr ist Abs. 1 i. V. m. Abs. 3 zu lesen, wonach der Stadtrat das Ausmass der Anrechnung regelt. Obwohl die Anrechnung von Erwerbseinkommen von mehreren stadtinternen Stellen und Personalverbänden kritisiert wurde, soll daran festgehalten werden. Die Anrechnung führt dazu, dass die ausbezahlten Beträge tiefer werden und unterstützt somit ein Ziel der Motion der RPK.

Zu Abs. 2: Hier sind im Grundsatz die Informationspflicht und die Rückforderung von Abfindungen geregelt, die sich als ungerechtfertigt erweisen, in Anlehnung an § 26 Abs. 7 PG. Zur Überprüfung notwendige Dokumente können beispielsweise Lohnabrechnungen oder Steuererklärungen sein. Wie in Art. 27^{bis} PR für den Überbrückungszuschuss explizit vorgesehen, haben die Angestellten der Stadt auch Einsicht in die Auszüge ihrer individuellen AHV-Konten zu gewähren.

Zu Abs. 3: Weitere Einzelheiten werden vom Stadtrat in Ausführungsbestimmungen geregelt (siehe Revisionsvorschlag zu Art. 37 f. AB PR). Der Stadtrat regelt insbesondere das Ausmass der Anrechnung. Somit kann der Stadtrat festlegen, welches Erwerbs- und Erwerbserstatzeinkommen voll, welches zum Teil und welches ausnahmsweise gar nicht anzurechnen ist (siehe zugehöriger Art. 37^{bis} AB PR).

Art. 29 PR

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag revidierter Text <i>fett und kursiv</i>
<p>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 nach Massgabe von Art. 28 Abs. 4 und 5 mindestens 4 und höchstens 18 Monate. Anschliessend beträgt sie</p> <p>a) bei mindestens 10 ununterbrochenen Dienstjahren: 60 Prozent des letzten Jahreslohnes;</p> <p>b) bei mindestens 15 ununterbrochenen Dienstjahren: 70 Prozent des letzten Jahreslohnes.</p> <p>² Anstelle der Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1 können die Angestellten eine einmalige Abfindung im Umfang</p>	<p>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 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> <p>² Art. 28 Abs. 2 und 3 sowie 28^{bis} Abs. 2 und 3 sind sinngemäss anwendbar.</p>

des Barwertes der Lohnfortzahlung verlangen. In diesem Fall besteht kein Anspruch auf Beiträge an die Pensionskasse.

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.**

Zugehörige AB PR in Revision: Art. 37 und 39

Die Lohnfortzahlung an Personen, die ab vollendetem 55. Altersjahr nach mindestens zehn Dienstjahren unverschuldet entlassen werden, geht über die Abfindung nach Art. 28 PR hinaus. Allerdings kommen solche Fälle in der Praxis nicht häufig vor: In den Jahren 2011–2016 haben im Durchschnitt pro Jahr 22 Personen eine Lohnfortzahlung nach Art. 29 bezogen, dabei sind Fälle mit Differenzzahlungen bei Versetzung i. S. v. Art. 37 Abs. 3 AB PR eingerechnet. Im Gegensatz zur Abfindung entrichtet die Stadt auf der Lohnfortzahlung auch die Beiträge an die PKZH, womit die Versicherung trotz Beendigung des Arbeitsverhältnisses weitergeführt wird. Grund dafür ist die erhöhte Fürsorgepflicht der Stadt im Hinblick darauf, dass die Chancen, innerhalb eines Jahres wieder eine passende Stelle zu finden, stark vom Alter abhängen. Bei den 55- bis 59-Jährigen haben nur 53 Prozent und bei den 60- bis 64-Jährigen nur gerade 13 Prozent nach 1,5 Jahren und länger wieder eine Stelle gefunden (OECD-Bericht 2014: Alterung und Beschäftigungspolitik Schweiz, S. 119).

Angestellte können dank der Lohnfortzahlung nach Art. 29 PR die berufliche Vorsorge lückenlos bis zur Frühpensionierung mit Alter 60 weiterführen. Bei Inkraftsetzung der geltenden Regelung zur Lohnfortzahlung im Jahr 2002 war der Vorbezug der Alterspension frühestens mit Alter 60 möglich, die Regelung wurde in der Folge nicht an das seit dem Jahr 2005 geltende Mindestalter 58 in Art. 29 Abs. 1 Vorsorgereglement der PKZH angepasst. Das Bundesgesetz über die Reform der Altersvorsorge 2020 vom 17. März 2017 sah eine Erhöhung des Mindestalters für den Vorbezug der Alterspension auf Alter 60 vor (Art. 13 revBVG, BBl 2017 2393). Obwohl diese Reform in der Volksabstimmung vom 24. September 2017 abgelehnt wurde, muss damit gerechnet werden, dass das geltende Mindestalter 58 nicht lange weiterbestehen wird. An der Dauer der Lohnfortzahlung bis Alter 60 soll deshalb festgehalten werden. Falls die Lohnfortzahlung nur bis Alter 58 geleistet würde, hätte das gegenüber dem geltenden Art. 29 PR für die unverschuldet entlassenen Angestellten eine deutliche Verschlechterung der Alterspension zur Folge. Bei einer Frühpensionierung mit Alter 58 fehlen gegenüber einer Frühpensionierung mit Alter 60 zusätzlich zwei Jahre Sparbeiträge und es gilt ein tieferer Umwandlungssatz.

Zu Abs. 1: Die maximale Dauer der vollen Lohnfortzahlung wird an den tieferen Höchstbetrag für die Abfindung von 15 Monatslöhnen bei Entlassung mit Alter 55–59 angepasst. Wie bei der Abfindung kann anderweitiges Einkommen angerechnet werden, weshalb auf Art. 28^{bis} Abs. 1 PR verwiesen wird.

Zu Abs. 2: Entsprechend der Regelung für die Abfindung sind Art. 28 Abs. 2 und 3 sowie 28^{bis} Abs. 2 und 3 PR für die Lohnfortzahlung sinngemäss anwendbar, was insbesondere die Beendigungsgründe, bei welchen eine Abfindung oder Lohnfortzahlung ausgeschlossen ist und die Pflicht zur Information über neues Einkommen umfasst. Weil aufgrund der vorgesehenen Ausführungsbestimmung zur Berechnung des Monatslohns für die Abfindung (Art. 36^{bis} AB PR), welche sinngemäss auch für die Lohnfortzahlung anwendbar ist, nicht mehr in jedem Fall auf den letzten Jahreslohn abgestellt wird (z. B. aufgrund der Berücksichtigung ständiger Zulagen mit Lohncharakter), werden die 60 und 70 Prozent in lit. a und b statt auf den letzten Jahreslohn auf die volle Lohnfortzahlung bezogen.

Zu Abs. 3: Anstelle der Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1 können die Angestellten eine Abfindung i. S. v. Art. 28 Abs. 4 und 28^{bis} Abs. 1 PR verlangen. Diese Möglichkeit wird v. a. für

diejenigen Angestellten interessant sein, welche nur wenige Monate vor Alter 60 entlassen werden und deren Abfindung gemäss Art. 28 PR (4–15 Monatslöhne bei Entlassung mit Alter 58 oder 59) höher wäre als eine Lohnfortzahlung bis Alter 60. Mit diesem Wahlrecht für Angestellte mit mindestens zehn Dienstjahren wird sichergestellt, dass diese nicht schlechter gestellt sind als Angestellte mit mindestens fünf und weniger als zehn Dienstjahren, welche gestützt auf Art. 28 PR Anspruch auf eine Abfindung haben. Bei Wahl der Abfindung besteht kein Anspruch auf Beiträge an die Pensionskasse (Art. 13 Abs. 2 Vorsorgereglement der PKZH, wonach Abgangsentschädigungen bei unverschuldeter Entlassung bei der Ermittlung des anrechenbaren Lohns weggelassen werden).

Die bisherige Möglichkeit, wonach Angestellte anstelle der Lohnfortzahlung eine einmalige Abfindung im Umfang des Barwerts der Lohnfortzahlung verlangen können, entfällt. Sie würde die Anrechnung von anderweitigem Einkommen gemäss Abs. 1 stark erschweren.

Art. 30 PR

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag revidierter Text <i>fett und kursiv</i>
<p>Art. 30 Zuständigkeit und Fälligkeit ¹ Der Stadtrat legt die Zuständigkeit für die Festlegung der Abfindung gemäss Art. 28 und der Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 fest. 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. Die Angestellten und die Stadt entrichten die Sozialversicherungsbeiträge und bei Lohnfortzahlung auch die Beiträge an die Pensionskasse.</p>	<p>Art. 30 Zuständigkeit und Fälligkeit ¹ <i>Der Stadtrat regelt die Zuständigkeit für die Festlegung der Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Koordination zwischen den zuständigen Stellen.</i> ² <i>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.</i> ³ <i>Die Angestellten und die Stadt entrichten die Sozialversicherungsbeiträge und bei Lohnfortzahlung auch die Beiträge an die Pensionskasse.</i></p>

Zugehörige AB PR in Revision: Art. 36, 37, 37^{ter}, 38, 39

Zu Abs. 1: Mit der Motion GR Nr. 2014/176 wurde der Stadtrat beauftragt, dem Gemeinderat eine Änderung des Personalrechts vorzulegen, wonach die Auszahlung von Lohnfortzahlungen nach Entlassungen und Abfindungen an städtische Angestellte sowie von Abgangsleistungen an Behördenmitglieder künftig zentral koordiniert werden und in allen Departementen und Dienstabteilungen nach einheitlichen Richtlinien stattfinden. Die Ausgestaltung der Koordination innerhalb der Stadtverwaltung betrifft jedoch eine Materie, welche vom Stadtrat in den Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht zu regeln ist (vgl. auch Art. 87 PR). Abs. 1 weist deshalb die Regelung der Zuständigkeit wie bisher dem Stadtrat zu, wobei die Formulierung neu alle Leistungen bei Beendigung umfasst. Ausserdem ist gemäss Art. 30 PR neu neben der Zuständigkeit auch die Koordination zwischen den zuständigen Stellen zu regeln. Die entsprechenden Regelungen finden sich in den AB PR (insbesondere Art. 36 für Leistungen bei Beendigung altershalber und Art. 37 für Abfindung und Lohnfortzahlung).

Zu Abs. 2: Der bisherige Abs. 2 wird in zwei Absätze aufgeteilt, wobei der letzte Satz zu Abs. 3 verschoben wird. Auf Wunsch von mehreren Personalverbänden und stadtinternen Stellen wird auf die in der Vernehmlassungsvorlage vorgesehene Umstellung der Auszahlung

der Abfindung in monatlichen Teilzahlungen verzichtet, womit diese wie im bisherigen Recht als einmalige Zahlung mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet wird. Die Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 PR setzt wie bisher mit Ablauf des Arbeitsverhältnisses ein und erfolgt in monatlichen Teilzahlungen.

Zu Abs. 3: Dieser Absatz regelt die Beiträge an die Sozialversicherungen (bisher Abs. 2, letzter Satz). Die Beiträge an die Pensionskasse werden gemäss Art. 85 Abs. 2 und 3 PR zu 60 Prozent durch die Stadt finanziert. Die übrigen 40 Prozent sind von den Mitarbeitenden selber zu finanzieren. Der anrechenbare Lohn richtet sich nach Art. 13 des Vorsorgereglements der PKZH, wonach der anrechenbare Lohn dem massgebenden Lohn nach dem Bundesgesetz über die AHV entspricht, abzüglich der in Abs. 2 erwähnten Lohnbestandteile. Mit der Reduktion der Lohnfortzahlung auf 60 oder 70 Prozent gemäss Art. 29 Abs. 1 lit. a oder b PR oder einer allfälligen Einkommensanrechnung gemäss Art. 29 Abs. 2 PR reduzieren sich die Beiträge an die Pensionskasse entsprechend.

Art. 33 PR

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag revidierter Text <i>fett und kursiv</i>
<p>Art. 33 Sozialplan</p> <p>Kommt es infolge von Stellenabbau zu Kündigungen, legt der Stadtrat unter Beizug der Personalverbände einen Sozialplan fest. Dieser regelt die Leistungen der Stadt, die sich nach Art. 28 und 29 richten. Er kann auch zusätzliche Leistungen oder Leistungen anderer Art vorsehen.</p>	<p>Art. 33 Sozialplan</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Zugehörige AB PR in Revision: Art. 37–39

Zu Abs. 1: Der Sinn eines Sozialplans liegt darin, für von Stellenabbau oder Reorganisationen betroffene Personen die sozialen und wirtschaftlichen Härten zu mildern. Zur Wahrung der Rechtsgleichheit werden im Sozialplan für alle betroffenen Personen die Leistungen geregelt. Gemäss heutiger städtischer Praxis ist in der Regel ein Sozialplan erforderlich, wenn mindestens zehn Personen betroffen sind. Dabei werden in der Praxis nicht nur die eigentlichen Kündigungen seitens der Arbeitgeberin berücksichtigt, sondern es werden auch Leistungen an Personen zugesprochen, die mit einer Lohneinbusse weiterbeschäftigt werden (Stellenabbau in Form von Versetzungen oder Reduktion des Beschäftigungsgrads). Die Regelung zum Sozialplan wird entsprechend der bisherigen Praxis explizit auch auf Reorganisationen ausgeweitet, die Kündigungen zur Folge haben, beispielsweise weil Stellen zwar nicht abgebaut,

aber umgewidmet werden und bisherige Stelleninhaberinnen und -inhaber die Anforderungen an die neue Funktion nicht mehr erfüllen. Auch in solchen Fällen sind Leistungen aus einem Sozialplan gerechtfertigt, was der Stadtrat in seiner geltenden Praxis zu den Sozialplänen bereits berücksichtigt hat. Gemäss Art. 17 Abs. 3 lit. e PR sind schwerwiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe ein zulässiger Kündigungsgrund, sofern die Stadt der oder dem betroffenen Angestellten keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann.

Zu Abs. 2: Bereits nach geltendem Recht hat der Stadtrat zusätzliche Leistungen in Art. 38 AB PR betreffend «Sozialplan; Hilfestellung im Einzelfall und bei Stellenabbau» festgelegt. Sind nur wenige Angestellte von einer Kündigung infolge Stellenabbau oder Restrukturierung betroffen, ist noch kein Sozialplan nötig. Dennoch sollen die in Art. 38 AB PR vorgesehenen Leistungen aus Gründen der Rechtsgleichheit auch ausserhalb eines Sozialplans an Einzelpersonen zugesprochen werden können. Dies soll nun auch in Art. 33 PR explizit vorgesehen werden. Die geltende Praxis zu Art. 38 AB PR lässt bereits die Anwendung im Einzelfall zu, wie das gemäss den Erwägungen im Stadtratsbeschluss zum Erlass dieser Bestimmung beabsichtigt war (STRB Nr. 447/2002, Erwägungen zu Art. 38 AB PR).

Zu Abs. 3: Mit dieser Bestimmung soll Zeit für die Neuorientierung und die Stellensuche gewonnen werden. Die Informationspflicht stellt keine zusätzliche Kündigungsvoraussetzung nach Art. 17 Abs. 3 lit. e PR dar. Es handelt sich um eine Ordnungs- und nicht um eine Gültigkeitsvorschrift für eine allfällige spätere Kündigung. Eine ähnliche Regelung enthält Art. 104b Bundespersonalverordnung (SR 172.220.111.3). In der Vernehmlassung lehnte nur eine stadtinterne Stelle diese Bestimmung ab, eine weitere Stelle wünschte zumindest eine Verkürzung auf drei Monate.

Art. 33^{bis} PR (neu)

	Revisionsvorschlag revidierter Text <i>fett und kursiv</i>
	<p><i>Art. 33^{bis} PR (neu) Kostenbeteiligung nach Rechtsmittelverfahren</i></p> <p><i>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:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a. Replacement- und Outplacement-Finanzierungen;</i> <i>b. gezielte Bildungsmassnahmen;</i> <i>c. Umschulungsmassnahmen;</i> <i>d. persönliche Begleitung oder Beratung durch spezialisierte Fachleute.</i> <p><i>² Die Kostenbeteiligung beträgt in der Regel höchstens Fr. 15 000.—, aus besonderen Gründen höchstens Fr. 30 000.—.</i></p>

Zu Abs. 1: In Art. 17 Abs. 4 wird neu festgelegt, dass die betroffenen Angestellten nach Massgabe von Art. 33^{bis} eine Kostenbeteiligung geltend machen können. Abs. 1 legt den Anwendungsbereich fest: Es geht um Angestellte, deren Kündigung sich als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt erweist und die dafür im Rechtsmittelverfahren eine Entschädigung zugesprochen erhalten haben. Zweck dieser Kostenbeteiligung ist die Förderung des beruflichen Fortkommens. Wie aus den Erwägungen zum bisherigen Art. 17 Abs. 4 PR hervorgeht, wird das berufliche Fortkommen mit der Pflicht zur Weiterbeschäftigung mit einer bisherigen oder einer anderen zumutbaren Stelle in fast allen Fällen nicht effektiv gefördert. Im Gegenteil wird das berufliche Fortkommen sogar behindert, weil sich Angestellte in der Hoffnung auf eine im Rechtsmittelverfahren angeordnete Weiterbeschäftigung (die in der Praxis jedoch fast nie erfolgt) nicht rechtzeitig neu orientieren. Die in Art. 33^{bis} Abs. 1 erwähnten Leistungen orientieren sich an Art. 38 AB PR betreffend «Sozialplan, Hilfestellung im Einzelfall bei unverschuldeter Auflösung». In lit. a soll mit dem Begriff «Replacement» klargestellt werden, dass die Beratung auch eine Platzierung innerhalb der Stadtverwaltung zum Ziel haben kann, was aus dem Begriff «Outplacement» nicht gleichermassen hervorgeht, obwohl in der Praxis Outplacement-Beratungen teilweise auch in diesem weiteren Sinn verstanden werden. Die Leistungen aufgrund der Verweisung in Art. 17 Abs. 4 PR sollen im PR (und nicht in den vom Stadtrat zu erlassenen AB PR) festgelegt werden, damit der Gemeinderat selber über deren Ausgestaltung und Höhe befinden kann.

Zu Abs. 2: Abs. 2 legt die Höchstbeträge fest, wobei dieselben Limiten auch in Art. 38 AB PR vorgesehen sind.

Art. 38 PR

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag revidierter Text <i>fett und kursiv</i>
<p>Art. 38 Begründungspflicht für personalrechtliche Anordnungen</p> <p>¹ Personalrechtliche Anordnungen sind zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.</p> <p>² Auf eine Begründung kann verzichtet werden</p> <p>a) wenn mit der Anordnung dem Begehren der oder des Angestellten vollumfänglich entsprochen wird;</p> <p>b) wenn der oder dem Angestellten mit der Anordnung das Recht eingeräumt wird, innert zehn Tagen ab deren Zustellung eine schriftliche Begründung mit Rechtsmittelbelehrung zu verlangen.</p>	<p>Art. 38 Begründungspflicht für personalrechtliche Anordnungen</p> <p><i>Die Begründungspflicht für personalrechtliche Anordnungen richtet sich nach §§ 10 und 10a Verwaltungsrechtspflegegesetz.</i></p> <p><i>Abs. 2 aufgehoben.</i></p>

In Art. 38 PR wird eine inzwischen revidierte Bestimmung des kantonalen Verwaltungsrechtspflegegesetzes wiedergegeben. Normwiederholungen widersprechen jedoch den Richtlinien der Rechtsetzung (STRB Nr. 623/2015). In unteren Erlassen wird grundsätzlich nicht wiederholt, was bereits das übergeordnete Recht vorschreibt, was auch zwischen kommunalem und kantonalem Recht gilt. Aufgrund der grundlegenden Bedeutung für die Rechtsanwendung soll immerhin auf das VRG hingewiesen werden, wo dieser Gegenstand in §§ 10 und 10a geregelt ist. Weiterhin gilt gemäss unverändertem Art. 17 Abs. 1 PR, dass Kündigungen durch die Stadt immer mit einer Begründung und Rechtsmittelbelehrung zu versehen sind.

Art. 39 PR

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag revidierter Text <i>fett und kursiv</i>

Art. 39 Rechtsmittel

¹ Mit stadtinternem Rekurs können im Rahmen des übergeordneten Rechts alle personalrechtlichen Anordnungen der Anstellungsinstanzen an den Stadtrat weitergezogen werden, sofern nicht der Stadtrat selber Anstellungsinstanz ist.

² Dem stadtinternen Rekurs gegen eine personalrechtliche Anordnung kommt aufschiebende Wirkung zu, sofern sie nicht nach den Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes entzogen wird.

³ Die Rekurschrift ist innert 30 Tagen ab Zustellung der angefochtenen Anordnung bei der Rekursinstanz einzureichen.

⁴ Bei Einräumung des Rechts, eine nachträgliche Begründung der personalrechtlichen Anordnung zu verlangen (Art. 38 Abs. 2 lit. b), läuft die Frist von 30 Tagen ab Zustellung des begründeten Entscheides.

⁵ Der Weiterzug der personalrechtlichen Anordnungen und der stadtinternen Rekursentscheide des Stadtrates richtet sich nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

⁶ Rechtsmittel unterbrechen den Lauf der Kündigungsfrist nicht. Die Kündigungsfrist verlängert sich jedoch bis zum Rekursentscheid des Stadtrates oder bei einem Weiterzug an den Bezirksrat bis zu dessen Rekursentscheid, wenn der Entscheid erst nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist erfolgt.

⁷ Für personalrechtliche Anordnungen der Leiterin oder des Leiters der Parlamentsdienste ist das Büro des Gemeinderates Rekursinstanz. Die Abs. 2 bis 6 gelten sinngemäss.

Art. 39 Rechtsmittel

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

² *Der Weiterzug von personalrechtlichen Anordnungen und Neubeurteilungen des Stadtrats richtet sich nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.*

³ *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 und 2 gelten sinngemäss.*

Abs. 4–7 aufgehoben.

Zu Abs. 1: Art. 39 PR ist an das Verfahren der Neubeurteilung gemäss § 170 Gemeindegesetz (LS 131.1, in Kraft seit 1. Januar 2018) anzupassen. Wenn Entscheide von Mitgliedern oder Ausschüssen einer Behörde, von unterstellten Kommissionen oder von Gemeindeangestellten getroffen werden, kann künftig eine Neubeurteilung des Entscheides durch die hierarchisch vorgesetzte bzw. übertragende Behörde verlangt werden. Das soll im bisherigen Umfang für alle personalrechtlichen Anordnungen der Anstellungsinstanzen gemäss Art. 11 Abs. 1 PR gelten, einschliesslich der Schulpräsidentinnen und Schulpräsidenten. Erst im Anschluss an dieses Verfahren steht der Rekurs gemäss Verwaltungsrechtspflegegesetz offen. Sofern der Stadtrat selber Anstellungsinstanz ist, ist der Bezirksrat erste Rechtsmittelinstanz. Personalrechtliche Anordnungen der Departementsvorstehenden (z. B. Anordnung der Beendigung altershalber für einzelne Angestellte gemäss Art. 25^{bis} Abs. 3 lit. b PR) unterliegen hingegen gemäss § 170 Abs. 1 lit. a Gemeindegesetz vorerst der Neubeurteilung durch den Stadtrat als Gesamtbehörde. Es wird darauf verzichtet, alle denkbaren Fälle von Neubeurteilungen personalrechtlicher Anordnungen in Abs. 1 zu erwähnen, da diese in § 170 Gemeindegesetz geregelt sind.

Zu Abs. 2–7: Die Verweise auf das VRG, die teilweise nicht mehr aktuell sind, werden gestrichen. Wie unter Art. 38 PR ausgeführt, widersprechen Normwiederholungen den Richtlinien der Rechtsetzung. Aufgrund der grundlegenden Bedeutung für die Rechtsanwendung und zur besseren Verständlichkeit von Abs. 3 betreffend das Büro des Gemeinderats als Rekursinstanz soll immerhin der bisher in Abs. 5 enthaltene deklaratorische Verweis auf das VRG als

neuer Abs. 2 erhalten bleiben. Der bisherige Abs. 6 steht im Zusammenhang mit dem Recht auf Weiterbeschäftigung gemäss bisherigem Recht und soll aufgrund der Änderung von Art. 17 Abs. 4 PR aufgehoben werden. Die aufschiebende Wirkung von Rechtsmitteln gegen eine Kündigung und deren Folgen sind in § 25 VRG geregelt. Deshalb kann dem Wunsch mehrerer Personalverbände in der Vernehmlassung, die aufschiebende Wirkung weiterhin zu erwähnen, nicht entsprochen werden.

Art. 64 PR

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag revidierter Text <i>fett und kursiv</i>
<p>Art. 64 Lohnnachzahlung Den nächsten Angehörigen von während der Dauer des Arbeitsverhältnisses verstorbenen Angestellten wird eine Lohnnachzahlung gewährt. Der Stadtrat regelt den Anspruch auf Lohnnachzahlung und ihren Umfang.</p>	<p>Art. 64 Lohnnachzahlung im Todesfall <i>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.</i></p>

Zugehörige AB PR in Revision: Art. 37^{ter}

Der Anwendungsbereich von Art. 64 wird erweitert, so dass auch bei Tod während der Auszahlungsdauer einer Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 PR eine Lohnnachzahlung an die nächsten Angehörigen ausgerichtet werden kann. Gleichzeitig wird der Titel dieses Artikels präzisiert.

5. Inkraftsetzung und Übergangsbestimmungen

Die Änderungen sollen nach dem Beschluss des Gemeinderats vom Stadtrat in Kraft gesetzt werden.

Die Übergangsbestimmungen sollen wie folgt lauten:

Übergangsbestimmungen zur Teilrevision betreffend Beendigung Arbeitsverhältnis vom [Datum GRB]

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.

Zu Abs. 1: Diese Regelung entspricht im Wesentlichen Abs. 5 der Übergangsbestimmungen in Art. 89 Abs. 5 PR für die Überleitung in das neue Personalrecht am 1. Juli 2002. Mit der erwähnten Erklärung ist bei Auflösungen durch die Arbeitgeberin die Übergabe der entsprechenden Verfügung gemeint, bei Auflösungen durch die Angestellten die Abgabe der entsprechenden Willenserklärung (Kündigung oder Altersrücktritt). Bei Auflösungen im gegenseitigen Einvernehmen ist die Unterzeichnung der Vereinbarung durch beide Parteien gemeint.

Zu Abs. 2: Für Mängel in Leistung oder Verhalten, die bereits Gegenstand einer Bewährungsfrist waren, ohne dass die Kündigung noch unter bisherigem Recht ausgesprochen wurde, muss nicht erneut eine Mahnung ausgesprochen werden.

Zu Abs. 3: Lohnfortzahlungen nach Entlassung nach bisherigem Art. 29 PR werden ohne Anrechnung von Einkommen weiterbezahlt.

6. Finanzielle Auswirkungen

Die finanziellen Auswirkungen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen variieren von Jahr zu Jahr, denn sie sind von der Anzahl betroffener Fälle und weiteren, nicht prognostizierbaren Faktoren abhängig. Demzufolge können die Auswirkungen dieser Vorlage nicht berechnet werden.

Folgende Änderungen werden voraussichtlich einen kostendämpfenden Effekt haben:

- Für Abfindungen unter Alter 60 sind tiefere Höchstbeträge vorgesehen, die neu explizit auch bei Auflösungsvereinbarungen verbindlich sind.
- Einkommen kann an die Abfindung oder Lohnfortzahlung angerechnet werden.
- Für weitere Leistungen gilt neu ein Kostendach.
- Die Entschädigung anstelle der Weiterbeschäftigung auf bisheriger Stelle als primäre Rechtsfolge: Indem die aufschiebende Wirkung bei der Anfechtung von Kündigungen nicht mehr automatisch bzw. von Gesetzes wegen eintritt, sind nur noch ausnahmsweise Lohnzahlungen während Rechtsmittelverfahren zu leisten.
- Wegfall der automatischen aufschiebenden Wirkung von Rechtsmittelverfahren begünstigt auch in Auflösungsvereinbarungen tiefere Abfindungen, weil das Risiko von Lohnzahlungen während eines drohenden Rechtsmittelverfahrens in der Regel nicht mehr als Argument für eine höhere Abfindung vorgebracht werden kann (Art. 17 Abs. 4 PR).

Folgende Änderungen sind voraussichtlich mit höheren Kosten für die Stadt verbunden:

- Abfindungen werden neu auch bei Beendigungen mit Alter 60–64 ausgerichtet. Andererseits werden in den betroffenen Fällen keine Arbeitgeberbeiträge an die Kosten des Überbrückungszuschusses ausgerichtet, was je nach Fall eine Einsparung bedeuten kann.
- Anstelle der Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 PR können die Angestellten neu eine Abfindung i. S. v. Art. 28 Abs. 4 i. V. m. Art. 28^{bis} Abs. 1 PR verlangen. Diese Möglichkeit kann zu Mehrkosten führen bei Angestellten, welche nur wenige Monate vor Alter 60 entlassen werden und deren Abfindung gemäss Art. 28 PR künftig höher ausfällt als eine Lohnfortzahlung bis Alter 60 gemäss bisherigem Recht ausfallen würde.
- Bei der Berechnung des Monatslohns für die Abfindung oder Lohnfortzahlung nach Entlassung werden neu auch ständige Zulagen mit Lohncharakter berücksichtigt (Art. 36^{bis} AB PR).
- 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 neu zusätzlich eine Kostenbeteiligung geltend machen für Massnahmen zur Förderung des beruflichen Fortkommens (Art. 33^{bis} PR).

7. KMU-Regulierungsfolgenabschätzung

Gemäss Art. 3 ff. Verordnung über die Verbesserung der Rahmenbedingungen für KMU (AS 930.100) und dem zugehörigen Leitfadens ist im Rahmen der Vorbereitung von Stadtratsgeschäften eine Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) durchzuführen, wobei die Ergebnisse dieser Abschätzung in der Weisung darzustellen sind. Diese Vorlage betrifft nur Arbeitsverhältnisse mit der Stadt Zürich. KMU sind von der beantragten Revision des Personalrechts nicht betroffen. Weitere Ausführungen zur RFA erübrigen sich daher.

8. Abschreibung Motion GR Nr. 2014/176 der RPK

8.1 Umsetzung der Motion mit Bezug auf die Angestellten

Mit dieser Vorlage wird dem Gemeinderat eine Änderung des PR unterbreitet, mit welcher die Motion mit Bezug auf die Angestellten erfüllt wird. Gemäss dem Antrag zur Änderung von Art. 30 Abs. 1 PR regelt der Stadtrat die Zuständigkeit für die Festlegung der Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Koordination zwischen den zuständigen Stellen. Die zugehörigen Ausführungsbestimmungen, welche der Stadtrat unter dem Vorbehalt der Zustimmung des Gemeinderats zur PR-Revision beschliesst, sehen im Art. 37 eine Koordination durch die Departemente und in bestimmten Fällen zusätzlich durch HRZ vor. Ausserdem werden in PR und AB PR weitere Bestimmungen revidiert im Sinne von einheitlichen Richtlinien und Obergrenzen, wie die Motion sie verlangt, wie beispielsweise:

- Regelung, wonach in Auflösungsvereinbarungen die Höchstbeträge pro Alterskategorie einzuhalten sind (Art. 22 Abs. 2 PR)
- Festlegung von Kostenlimiten für zusätzliche Leistungen (Art. 38 Abs. 2 AB PR)

Mit beispielsweise folgenden Änderungen wird zudem das Ziel der Motion, dass die ausbezahlten Beträge tiefer angesetzt werden, unterstützt:

- Wegfall der automatischen aufschiebenden Wirkung von Rechtsmittelverfahren, was in Auflösungsvereinbarungen tiefere Abfindungen begünstigt, weil das Risiko von Lohnzahlungen während eines drohenden Rechtsmittelverfahrens in der Regel nicht mehr als Argument für eine höhere Abfindung vorgebracht werden kann (Art. 17 Abs. 4 PR)
- Klärung, bei welchen Kündigungsgründen vorher eine Mahnung ausgesprochen werden muss und unter welchen Voraussetzungen darauf verzichtet werden kann, reduziert das Risiko von Fehlern und damit das bei Auflösungsvereinbarungen zu berücksichtigende Prozessrisiko (Art. 17 und 18 PR)
- Reduktion der Höchstbeträge für Abfindungen bis Alter 59 (Art. 28 Abs. 4 PR)
- Anrechnung von Erwerbseinkommen an die Abfindung oder Lohnfortzahlung (Art. 28^{bis} PR)

8.2 Umsetzung der Motion mit Bezug auf die Behördenmitglieder

Die Verordnung über Abgangsleistungen für Behördenmitglieder (VAB, AS 177.107) trat auf den 1. Januar 2006 in Kraft. Per 1. Januar 2008 wurde sie geändert, namentlich wurde die Höhe der Abfindungsleistungen gemäss Art. 5 VAB bei freiwilliger Beendigung des Amtes mit vier und mehr Amtsjahren reduziert. Der Stadtrat erachtet diesen Erlass bzw. die darin enthaltenen Ansätze nach wie vor als angemessen. Es handelt sich um eine transparente, klar berechenbare, einzelfallgerechte und detaillierte Lösung. Bei einer weiteren Reduktion der Abgangsleistungen würde die Gefahr bestehen, dass Behördenmitglieder aus rein finanziellen Gründen im Amt bleiben, worauf der Stadtrat bereits in seiner Zuschrift an den Gemeinderat vom 10. Dezember 2014 (STRB Nr. 1045/2014) zur vorliegenden Motion hingewiesen hat. Gemäss einem Votum in der Gemeinderatssitzung vom 11. März 2015, in welcher die Motion

überwiesen wurde, soll es bei der Motion in der Hauptsache weniger um Abgangsentschädigungen an Behördenmitglieder als vielmehr um Abgangsentschädigungen für Mitarbeitende gehen.

Ein Vergleich mit anderen Städten und Kantonen ist aufgrund der Vielfalt der angewendeten Modelle äusserst schwierig, teilweise gar unmöglich. Insbesondere zur Regelung des Kantons Zürich weist die VAB jedoch grosse Ähnlichkeiten auf.

Gemäss dem Modell der VAB sind Abgangsleistungen so ausgelegt, dass sie einerseits eine vertretbare und angemessene finanzielle Sicherstellung der Mitglieder des Stadtrats und weiterer Behördenmitglieder bewirken und andererseits die Risiken einer Nichtwiederwahl mit möglichen Einschränkungen auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigen. Das Modell beruht auf der Annahme, dass bis zum 50. Altersjahr eine berufliche Neuorientierung durchaus möglich und zumutbar erscheint. Daher werden in diesem Bereich lediglich moderate Abgangsleistungen vorgesehen. Nach dem 50. und insbesondere ab dem 55. Altersjahr bestehen hingegen für Personen mit Funktionen im Anwendungsbereich der Verordnung zunehmend grössere Schwierigkeiten, wieder eine adäquate Stelle zu finden oder eine selbstständige Tätigkeit auszuüben. Während es sich beim Ausscheiden von jüngeren Behördenmitgliedern um eine Abfindung im eigentlichen Sinne handelt, rückt ab dem 55. Altersjahr der Vorsorgecharakter ins Zentrum (vgl. zum Ganzen Antrag des Stadtrats an den Gemeinderat vom 17. November 2004, GR Nr. 2004/595). Gegen eine Reduktion der Abgangsleistungen für Behördenmitglieder ab Alter 55 spricht zudem folgender Umstand: Die Ansätze ab Alter 55 sind so berechnet, dass für jedes fehlende Jahr bis zum damals geltenden Schlussalter 63 der Pensionskasse (Alter, in welchem im Beitragsprimat das modellmässig hinterlegte Leistungsziel für die Alterspension erreicht wird) ein bestimmter Bruchteil des Bruttolohns zu entgelten ist, beispielsweise 0,6 Bruttolöhne pro Jahr bei unfreiwilliger Beendigung mit acht und mehr Amtsjahren. Seit dem Erlass der VAB hat die Pensionskasse das Schlussalter in zwei Schritten auf heute Alter 65 erhöht, so dass die letzten zwei Jahre vor dem Schlussalter von der Abgangsleistung heute nicht mehr abgedeckt sind, weil auf eine entsprechende Erhöhung der Abgangsleistungen verzichtet wurde. Des Weiteren beteiligen sich Behördenmitglieder seit 1. Januar 2018 bei Beendigung des Amtes vor Alter 63 selber in erhöhtem Ausmass an den Kosten des Überbrückungszuschusses für die fehlende AHV-Altersrente, was ebenfalls zu einer Verschlechterung der Gesamtsituation beiträgt (Art. 1 Abs. 2 VAB i. V. m. Art. 27 PR).

Schliesslich ist auch eine zentrale Forderung der Motionärinnen und Motionäre im Bereich der VAB bereits umgesetzt: Die zentrale Koordination wird durch die einheitliche Zuständigkeit des Stadtrats bei der Festlegung der Abgangsleistungen für alle Behördenmitglieder im Anwendungsbereich der VAB sichergestellt. Vorgesehen ist in jedem Falle auch ein Mitbericht von HRZ.

8.3 Fazit

Aus diesen Gründen soll die vorliegende Motion mit der beantragten Änderung der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals erfüllt und auf eine Änderung der VAB verzichtet werden, weshalb der Stadtrat dem Gemeinderat beantragt, die Motion GR Nr. 2014/176 der RPK als erledigt abzuschreiben.

Dem Gemeinderat wird beantragt:

- 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.

Die Berichterstattung im Gemeinderat ist dem Vorsteher des Finanzdepartements übertragen.

Im Namen des Stadtrats

die Stadtpräsidentin

Corine Mauch

die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti

Beilage zu GR Nr. 2018/265

Entwurf vom 27. Juni 2018

177.100**Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht)**

Änderung vom [Datum], Beendigung Arbeitsverhältnis

Art. 17 Form und Gründe der Kündigung, Entschädigung

Abs. 1 und 2 unverändert.

³ 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.

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.

Abs. 5 aufgehoben.

Art. 18 Mahnung

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.

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

³ In folgenden Fällen kann eine Kündigung auch ohne vorangehende Mahnung ausgesprochen werden:

- a. bei schwerwiegenden Mängeln im Verhalten;

¹ SR 220



- b. bei schwerwiegender Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
- c. wenn feststeht, dass die Mahnung ihren Zweck nicht erfüllen kann.

⁴ Der Stadtrat regelt Form, Zuständigkeit und Verfahren für die Mahnung.

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 Obligationenrechts². 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.

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.

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.

² SR 220

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 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^{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 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.

³ 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.

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 Altersrückritten gemäss Art. 27 und 27^{bis} an den Kosten des Überbrückungszuschusses für die fehlende AHV-Altersrente, falls die Voraussetzungen dieses Artikel erfüllt sind.

³ SR 220

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 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.

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 nach Massgabe von 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 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.

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 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.

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.

Art. 33^{bis} Kostenbeteiligung nach Rechtsmittelverfahren

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:

- 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.–.

Art. 38 Begründungspflicht für personalrechtliche Anordnungen

Die Begründungspflicht für personalrechtliche Anordnungen richtet sich nach §§ 10 und 10 a Verwaltungsrechtspflegegesetz⁴.

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 Gemeindegesetz⁵ gestellt werden.

² Der Weiterzug von personalrechtlichen Anordnungen und Neuurteilungen des Stadtrats richtet sich nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz⁶.

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.

Abs. 4–7 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.

⁴ LS 175.2

⁵ vom 20. April 2015, LS 131.1.

⁶ LS 175.2