Sitzung vom 15. November 2022

Beschl. Nr. **2022-332**

0.0.1.2 Verordnungen, Gemeindeerlasse
Personalstatut (PeSta), Teilrevision; Antrag an den Grossen Gemeinderat

Ausgangslage

Mit Beschluss vom 14. Dezember 2020 hat der Kantonsrat eine Teilrevision des kantonalen Personalgesetzes (PG) und des Lehrpersonalgesetzes (LPG) beschlossen (Vorlage 298b/2017). Diese umfasst eine Vereinfachung der Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten und eine Kürzung der maximalen Abfindung (§ 19 bzw. § 26 Abs. 4 PG). Die Änderungen sind am 1. Oktober 2022 in Kraft getreten.

Mitarbeitende der Stadt Adliswil sind zurzeit bei der selbständigen Pensionskasse der Stadt Adliswil versichert. Nach der Urabstimmung vom 18. Juli 2022 hat der Stadtrat am 6. September 2022 den Anschluss an die BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich und die Zustimmung zum entsprechenden Anschlussvertrag beschlossen.

Erwägungen

Das kommunale Personalstatut (Gemeindeerlass) regelt die oben genannten Sachverhalte gleich wie das früher gültige Personalgesetz des Kantons Zürich. Die Stadt Adliswil hat darüber zu befinden, ob sie die Änderungen nachvollziehen will oder bei den bisherigen Regelungen bleiben möchte. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das kantonale Recht für an der Volksschule tätige Lehrpersonen, die im Lehrplan vorgesehene Fächer unterrichten, ohnehin anwendbar ist (§ 1 Abs. 1 LPG). Verzichtet die Stadt Adliswil auf eine Anpassung, kann eine Ungleichbehandlung der Angestellten der Stadt Adliswil entstehen.

Die Teilrevision zielt einerseits auf die Flexibilisierung des Personalrechts. Anstelle der bisherigen Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten, auf welche nur in wenigen Ausnahmen verzichtet werden kann, soll eine schriftliche Mahnung eingeführt werden. Mit dieser Mahnung erhält die betroffene Person eine Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten. Bei Vorliegen eines Konflikts kann dadurch rascher eine Lösung gesucht und gefunden werden und die übrigen Mitarbeitenden der betroffenen Abteilung werden weniger belastet. Der Kündigungsschutz bleibt trotzdem gewährleistet, da das Gemeindewesen verpflichtet ist, ein faires Verfahren zu gewähren und diverse Grundsätze zu beachten (Verhältnismässigkeit, Treu und Glauben, Willkürverbot, Fürsorgepflicht, rechtliches Gehör). Auf die Mahnung kann nur verzichtet werden, wenn diese ihren Zweck nicht erfüllen kann.

Andererseits soll die maximale Höhe der Abfindung von fünfzehn auf neun Monate beschränkt werden, wodurch beträchtliche finanzielle Einsparungen erhofft werden. Die zuständige Kommission des Kantonsrats befürwortet diese Änderung, jedoch wurde auch eingebracht, dass diese vor allem ältere Mitarbeitende betreffen würde, welche es ohnehin schwierig haben, nach einer Kündigung wieder Fuss im Arbeitsmarkt zu fassen.

Dem entgegnet der Regierungsrat in seiner Stellungnahme, dass bei einer unverschuldeten Entlassung ab dem 58. (ausnahmsweise schon 55.) Altersjahr («Entlassung altershalber», § 24b PG) die Sparbeiträge ausfinanziert werden und die BVK auf Antrag Überbrückungszuschüsse gewährt.

Das kommunale Recht kennt zurzeit den Tatbestand der Entlassung altershalber noch nicht. Mit dem Wechsel der Vorsorge zur BVK soll dieser ergänzt werden.

Das Vorsorgereglement der BVK lässt die vorzeitige Pensionierung erst ab dem vollendeten 60. Altersjahr zu. Ein Altersrücktritt ab 58 Jahren, wie ihn Art. 23a Abs. 1 des Personalstatuts (PeSta) vorsieht, ist somit nicht mehr möglich. Die entsprechend Regelung ist auch anzupassen.

Wortlaut der Teilrevision

Neue Regelung	Bisherige Regelung
<p>Art. 18 Kündigungsschutz. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten</p> <p>¹ Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, erfolgt eine schriftliche Mahnung. Diese ist verbunden mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten. Wenn feststeht, dass die Frist ihren Zweck nicht erfüllen wird, kann darauf verzichtet werden.</p> <p>² wird aufgehoben.</p>	<p>Art. 18 Kündigungsschutz. 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 längstens sechs Monaten ein. Von einer Bewährungsfrist kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.</p> <p>² Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine schriftliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilung analog Art. 47 Abs. 1 dieses Statuts belegt werden.</p>
<p>Art. 23a Altersrücktritt</p> <p>¹ Angestellte können ab dem vollendeten 60. Altersjahr den Rücktritt erklären.</p> <p>²⁻⁴ unverändert</p>	<p>Art. 23a Altersrücktritt</p> <p>¹ Angestellte können ab dem vollendeten 58. Altersjahr den Rücktritt erklären.</p> <p>² Unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse kann die Arbeitgeberin auch einem Teilrücktritt zustimmen.</p> <p>³ Die vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.</p> <p>⁴ Der Stadtrat regelt das Verfahren.</p>

<p>Art. 23c Entlassung altershalber (neu)</p> <p>¹ Angestellte werden unter folgenden Voraussetzungen altershalber entlassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Die Voraussetzungen gemäss Art. 17 Abs. 2 sind erfüllt. b. Die Probezeit ist abgelaufen. c. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Berücksichtigung einer allfälligen Anstellungsverlängerung nach Vollendung des 58. Altersjahres oder im Falle einer betrieblichen Restrukturierung nach Vollendung des 55. Altersjahres. d. Die Entlassung ist nicht auf ein Verschulden der oder des Angestellten zurückzuführen. e. Den Angestellten kann keine zumutbare Stelle angeboten oder vermittelt werden. <p>² Die Fristen und Termine gemäss Art. 16 gelten sinngemäss.</p> <p>³ Eine Entlassung altershalber kann nur einmal erfolgen. Sie ist in zwei Schritten möglich.</p> <p>⁴ Die mit der Entlassung altershalber verbundenen vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.</p> <p>⁵ Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen werden unter den Voraussetzungen von Abs. 1 Bst. b–e der Entlassung altershalber gleichgestellt.</p>	<p>-</p>
<p>Art. 26 Abfindung. Höhe und Festlegung</p> <p>¹ Die Abfindung wird vom Stadtrat festgelegt und beträgt höchstens neun Monate.</p> <p>^{2–4} unverändert.</p>	<p>Art. 26 Abfindung. Höhe und Festlegung</p> <p>¹ Die Abfindung wird vom Stadtrat festgelegt und beträgt</p> <ul style="list-style-type: none"> a) bis zum 40. Altersjahr: einen Monatslohn bis sechs Monatslöhne b) vom 41. bis zum 50. Altersjahr: zwei bis 12 Monatslöhne c) ab dem 51. Altersjahr: drei bis 15 Monatslöhne. <p>² Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse und die Arbeitsmarktchancen, die Dienstzeit und der Kündigungsgrund. Angestellten, die während der Abfindungsdauer neues Einkommen erzielen, wird die Abfindung entsprechend gekürzt. Der Stadtrat regelt die Grundsätze für die Kürzung.</p>

	<p>³ An Stelle einer Abfindung kann auf Verlangen der/des Angestellten eine Verlängerung des Anstellungsverhältnisses vereinbart werden. Die Angestellten sind vorbehältlich anderslautender Vereinbarung freigestellt. Bei Antritt einer neuen Stelle wird das Anstellungsverhältnis aufgelöst und eine reduzierte Abfindung gemäss Abs. 2 ausgerichtet.</p> <p>⁴ Wer eine Abfindung zugesprochen erhalten hat, informiert die verfügende Stelle über das Einkommen während der Abfindungsdauer. Die verfügende Stelle fordert Abfindungen, die sich als ungerechtfertigt erweisen, zurück.</p>
--	--

Vernehmlassungsrückmeldungen

Art. 18, Art. 23c und Art. 26 wurden gemäss Art. 48 Abs. 2 PeSta der Schulpflege, der Sozialkommission und dem Personalverein zur Vernehmlassung unterbreitet. Die Schulpflege begrüsst die Anpassungen ausdrücklich, da so die Gleichbehandlung von kantonalem und kommunalem Lehrpersonal gewährleistet wird. Die Sozialkommission ist mit den Änderungen einverstanden. Der Personalverein befürwortet die Anpassung in Art. 23c, lehnt hingegen die Änderungen von Art. 18 und Art. 26 ab, da diese seiner Ansicht nach die Stellung der Arbeitnehmenden verschlechtert.

Auf Antrag des Stadtpräsidenten fasst der Stadtrat, gestützt auf Art. 37 Abs. 1 Bst. d der Gemeindeordnung der Stadt Adliswil, folgenden

Beschluss:

- 1 Dem Grossen Gemeinderat wird beantragt:
 - 1.1 Das Personalstatut wird wie folgt geändert:

Art. 18 Kündigungsschutz. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten

¹ Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, erfolgt eine schriftliche Mahnung. Diese ist verbunden mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten. Wenn feststeht, dass die Frist ihren Zweck nicht erfüllen wird, kann darauf verzichtet werden.

² aufgehoben.

Art. 23a Altersrücktritt

¹ Angestellte können ab dem vollendeten 60. Altersjahr den Rücktritt erklären.

²⁻⁴ unverändert

Art. 23c Entlassung altershalber

¹ Angestellte werden unter folgenden Voraussetzungen altershalber entlassen:

- a. Die Voraussetzungen gemäss Art. 17 Abs. 2 sind erfüllt.
- b. Die Probezeit ist abgelaufen.
- c. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Berücksichtigung einer allfälligen Anstellungsverlängerung nach Vollendung des 58. Altersjahres oder im Falle einer betrieblichen Restrukturierung nach Vollendung des 55. Altersjahres.
- d. Die Entlassung ist nicht auf ein Verschulden der oder des Angestellten zurückzuführen.
- e. Den Angestellten kann keine zumutbare Stelle angeboten oder vermittelt werden.

² Die Fristen und Termine gemäss Art. 16 gelten sinngemäss.

³ Eine Entlassung altershalber kann nur einmal erfolgen. Sie ist in zwei Schritten möglich.

⁴ Die mit der Entlassung altershalber verbundenen vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

⁵ Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen werden unter den Voraussetzungen von Abs. 1 Bst. b–e der Entlassung altershalber gleichgestellt.

Art. 26 Abfindung. Höhe und Festlegung

¹ Die Abfindung wird vom Stadtrat festgelegt und beträgt höchstens neun Monate.

²⁻⁴ unverändert.

1.2 Diese Teilrevision des Personalstatuts untersteht dem fakultativen Referendum.

1.3 Der Beleuchtende Bericht wird im Falle einer Urnenabstimmung vom Stadtrat verfasst. Die Minderheitsmeinung des Grossen Gemeinderats wird vom Büro des Grossen Gemeinderates verfasst.

1.4 Der Stadtrat bestimmt das Inkrafttreten.

1.5 Veröffentlichung von Dispoziffer 1.1 im amtlichen Publikationsorgan.

2 Dieser Beschluss ist öffentlich.

3 Mitteilung an:

- 3.1 Grosser Gemeinderat
- 3.2 Ressortleitende
- 3.3 Schulpflege
- 3.4 Sozialkommission
- 3.5 Vorstand Personalverein

Stadt Adliswil
Stadtrat

Felix Keller
1. Vizepräsident

Gregor Matter
Stv. Stadtschreiber