

An den Grossen Gemeinderat

Winterthur

Beantwortung der Interpellation betreffend sexueller Missbrauch durch Hauswart vom Stadthaus Winterthur, eingereicht von Gemeinderätin N. Rickli (SVP)

Am 30.10.2006 reichte Gemeinderätin Natalie Rickli namens der SVP-Fraktion mit 13 Mitunterzeichnerinnen und Mitunterzeichnern folgende Interpellation ein:

„Der bis Ende August 2006 angestellte Hauswart des Stadthauses Winterthur ist des sexuellen Missbrauchs seiner Stieftochter angeklagt. Die Tatorte sollen u.a. das Stadthaus und ein Sportplatz in Winterthur gewesen sein. Die Stadt wusste, dass sich der Hauswart letztes Jahr fast vier Monate in Untersuchungshaft befand. Die zuständige Stadträtin Verena Gick war über den Grund aber nicht vollständig im Bild und wird im Landboten vom 6. Oktober wie folgt zitiert: "Ich wusste, dass es sich um ein Sexualdelikt handelte. Bis zum Urteil gilt die Unschuldsvermutung". Deshalb habe sie keinen Anlass zum Handeln gesehen. Es wurden nur die engsten Mitarbeiter der Liegenschaftenverwaltung darüber informiert, dass sich der Hauswart in Untersuchungshaft befand. Da das Ehepaar von sich aus kündigte, habe man sich auch nicht mehr mit den Vorwürfen befasst. Der Mann war dem Gerichtsprozess ferngeblieben und das Hauswartehepaar vorübergehend untergetaucht.

Die SVP-Fraktion ist befremdet darüber, dass die zuständige Stadträtin nicht vollumfänglich informiert wurde und der Mann weiterbeschäftigt und nicht freigestellt wurde. Dies veranlasst uns zu folgenden Fragen:

- 1. Wen hat der Stadtrat über die Untersuchungshaft informiert und aus welchem Grund hat er nur diese Mitarbeiter informiert?*
- 2. Warum wurde die zuständige Stadträtin nicht vollumfänglich informiert, resp. Warum hat sie sich die notwendigen Informationen nicht beschafft? Was zieht der Stadtrat daraus für Konsequenzen?*
- 3. Warum wurde das Hauswartehepaar, bzw. der Mann, nicht freigestellt?*
- 4. Wer ist für die Lohn- und Stellvertreterkosten während der viermonatigen U-Haft des Hauswartes aufkommen? Wie ist dies personalrechtlich geregelt in der Stadt Winterthur?*
- 5. Gibt es in der Stadtverwaltung noch andere Fälle von Sexual- und Gewaltdelikten, über welche intern aber auch die Öffentlichkeit nicht informiert wurde?*
- 6. Ist am Gerücht, dass der Hauswart bereits bei der Anstellung vorbestraft war etwas dran? Wie verhält sich die Stadt generell bei der Anstellung von vorbestraften Personen?*
- 7. Wie lautet das abschliessende Urteil in diesem Fall und was zieht der Stadtrat daraus für Konsequenzen?"*

Der Stadtrat erteilt folgende Antwort:

Das im Eigentum der Stadt Winterthur stehende Stadthaus steht sowohl für betriebliche wie auch für kulturelle Nutzungen zur Verfügung. Die Liegenschaft wird durch ein Hauswartehepaar betreut. Damit diese Betreuung optimal geschehen kann, ist das Hauswartehepaar verpflichtet, in der Dienstwohnung im Stadthaus Wohnsitz zu nehmen.

Das Auswahlverfahren für die Anstellung von Mitarbeitenden für die Betreuung der betrieblich genutzten Liegenschaften führt die Liegenschaftenverwaltung durch. Die Personalselektion für das Stadthaus erfolgte in Zusammenarbeit mit einer Vertretung der Stadtkanzlei. Der Stadtrat kann versichern, dass die Liegenschaftenverwaltung die Selektion des Hauswartehepaares sorgfältig durchgeführt hat.

Der in Frage stehende Hauswart führte seine Arbeiten stets pflichtbewusst und mit grossem Einsatz aus und wurde von allen Seiten sehr geschätzt. Sein Verhalten sowie sein Umgang mit Nutzern und Nutzerinnen wie auch mit Besuchern und Besucherinnen hat während der Ausführung seiner Arbeitstätigkeit zu keinen Anständen Anlass gegeben.

Die gegen den Hauswart vorgebrachten strafrechtlichen Anschuldigungen stehen in keinem direkten Zusammenhang mit seiner Anstellung. Es lagen auch zu keinem Zeitpunkt irgendwelche Anzeichen vor, dass Mitarbeitende oder Besucher/innen gefährdet sein könnten, was sich nach Abschluss der Untersuchung auch bewahrheitet hat. Ausserdem liegt bis heute kein rechtskräftiges Gerichtsurteil vor, weshalb weiterhin die Unschuldsvermutung gemäss Art. 32 Abs. 1 der Bundesverfassung (BV) gilt, wonach jede Person bis zur rechtskräftigen Verurteilung als unschuldig gilt.

Zu den einzelnen Fragen:

Zur Frage 1:

"Wen hat der Stadtrat über die Untersuchungshaft informiert und aus welchem Grund hat er nur diese Mitarbeiter informiert?"

Bei der Information über die Untersuchungshaft eines oder einer städtischen Angestellten handelt es sich um die Bekanntgabe von Personendaten. Dieser Vorgang ist in § 37 des Personalstatuts vom 12. April 1999 (PST) geregelt. Demnach dürfen Personendaten der Angestellten nur bekannt gegeben werden, wenn eine gesetzliche Grundlage es erlaubt, oder wenn es im Einzelfall zur Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe der Empfängerinnen oder Empfänger notwendig ist (lit. a), ferner wenn die betroffene Person eingewilligt hat (lit. b). Diese Bestimmung ist eine personalrechtliche Konkretisierung der zugrunde liegenden Regelung im kantonalen Gesetz über den Schutz von Personendaten (Datenschutzgesetz, DSG) vom 6. Juni 1993 (LS 236.1). Gemäss § 2 lit. d Ziff. 4 DSG handelt es sich bei Informationen über strafrechtliche Verfolgungen um besonders schützenswerte Personendaten. Solche dürfen nur bearbeitet werden, wenn sich die Zulässigkeit aus einer gesetzlichen Grundlage klar ergibt und es zur Erfüllung einer gesetzlich klar umschriebenen Aufgabe unentbehrlich ist, oder wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat, ihre Daten allgemein zugänglich gemacht hat oder ihre Zustimmung vorausgesetzt werden darf. Zusätzlich zu beachten ist in diesem Zusammenhang auch § 41 Abs. 1 PST, wonach die Stadt die Persönlichkeit der Angestellten achtet und dieselbe schützt.

Mit Datum vom 24.06.2005 wurde die direkte Vorgesetzte des Hauswarts durch dessen Ehefrau über die angeordnete Untersuchungshaft informiert. Die Weitergabe dieser vertraulichen Information erfolgte gleichentags auf dem Dienstweg an den Bereichsleiter der Liegenschaftenverwaltung, welcher seinen Stellvertreter und die Personalsachbearbeiterin sowie seine direkte Vorgesetzte, die zuständige Stadträtin Verena Gick, informierte. Stadträtin Gick hat ihrerseits den Stadtpräsidenten, zu einem späteren Zeitpunkt zurückhaltend auch die übrigen Mitglieder des Stadtrats, informiert. Die Liegenschaftenverwaltung hat zudem unverzüglich mit dem Personalchef Kontakt aufgenommen, um die Situation zu analysieren und das rechtlich korrekte Vorgehen abzuklären.

Die Verbreitung der vertraulichen Informationen erfolgte somit korrekt auf dem Dienstweg. Es wurden nur die direkt vorgesetzten Personen, der Personalchef und die Mitglieder des Stadtrates über den Vorfall orientiert. Diese Personen waren durch die Arbeitsunterbrechung direkt tangiert bzw. auf Grund ihrer Funktion als Verantwortlicher für die korrekte Anwendung des Personalrechts innerhalb der Stadtverwaltung legitimiert, über den Sachverhalt in Kenntnis gesetzt zu werden.

Da zum Zeitpunkt der Untersuchungshaft keine Anzeichen bestanden, dass auch Mitarbeitende oder Besucher/innen betroffen sein könnten, wäre eine weiter gehende Information aufgrund der dargelegten Rechtslage hinsichtlich des Persönlichkeits- und Datenschutzes der städtischen Angestellten unzulässig gewesen. Kommt hinzu, dass eine fälschlicherweise zu weit gehende Information für den Angeklagten eine nachhaltige Benachteiligung seines Privat- und Arbeitslebens hätte bedeuten können.

Zur Frage 2:

"Warum wurde die zuständige Stadträtin nicht vollumfänglich informiert, resp. Warum hat sie sich die notwendigen Informationen nicht beschafft? Was zieht der Stadtrat daraus für Konsequenzen?"

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin hat keinen Anspruch darauf, von den Strafverfolgungsbehörden über die Einzelheiten eines Strafverfahrens gegen einen Angestellten oder eine Angestellte informiert zu werden. Gemäss § 34 der kantonalen Strafprozessordnung vom 4. Mai 1919 (StPO, LS 321) ist es den Beamten und Angestellten untersagt, aus den Akten einer schwebenden Untersuchung Mitteilungen an Dritte zu machen. Vorbehalten bleiben Fälle, in denen solche Mitteilungen für den Zweck der Untersuchung förderlich sind oder wo überwiegende öffentliche Interessen eine Aufklärung gebieten. Ferner gelten das Datenschutzgesetz und die daraus zitierten Bestimmungen über den Umgang mit besonders schützenswerten Personendaten auch für die Strafverfolgungsbehörden, die überdies der Vorschrift des Amtsgeheimnisses gemäss § 51 des kantonalen Personalgesetzes vom 27. September 1998 (LS 177.10) bzw. dessen strafrechtlichem Pendant, Art. 320 des Strafgesetzbuches vom 21. Dezember 1937 (StGB) betr. die Verletzung des Amtsgeheimnisses, unterstehen. Eine gesetzliche Bestimmung, welche die Strafuntersuchungsbehörden zur Information der Arbeitgeberin in einem Fall wie dem vorliegenden verpflichten oder ermächtigen würde, ist demzufolge nicht ersichtlich, das Gegenteil ist der Fall. Demzufolge war die zuständige Stadträtin auch nicht befugt, sich zusätzliche Informationen zu beschaffen bzw. hätte keine weiteren Auskünfte erhalten.

Selbstverständlich muss der oder die Mitarbeitende aufgrund der gesetzlichen Treuepflicht (§ 66 PST) die Arbeitgeberin über ein gegen ihn oder sie eröffnetes Strafverfahren informieren, das ihn oder sie an der Erbringung der Arbeitsleistung hindert (wie z.B. die Untersuchungshaft) oder das in Kollision mit der dienstrechtlichen Treuepflicht geraten könnte.

Die Liegenschaftenverwaltung stand in stetigem Kontakt mit der Ehegattin des Hauswartes sowie dessen Verteidiger. Die so erhaltenen Informationen sind der Departementsleitung entsprechend weitergegeben worden. Der Informationsfluss zwischen allen Beteiligten war somit im Rahmen des rechtlich Zulässigen vollumfänglich gewährleistet. Im Nachhinein kann festgestellt werden, dass die vorhandenen Informationen richtig weitergegeben und der Informationsfluss bestmöglich sichergestellt worden ist.

Zur Frage 3:

"Warum wurde das Hauswartehepaar, bzw. der Mann, nicht freigestellt?"

Zur Klärung der personalrechtlichen Folgen einer Untersuchungshaft hat die Liegenschaftsverwaltung am 05.07.2005 mit dem Personalamt bzw. dem Personalchef der Stadt Winterthur Kontakt aufgenommen.

Gemäss § 31 Abs. 1 PST (Vorsorgliche Massnahmen) können Angestellte von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich im Amt eingestellt ("vorläufig suspendiert") werden, wenn (lit. a) genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen, oder wenn (lit. b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist, oder wenn (lit. c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern. Gemäss § 31 Abs. 2 PST entscheidet die Anstellungsinstanz auch über die Weiterausrichtung, Kürzung oder den Entzug des Lohnes. Über die Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses befunden. Der Begriff der "Freistellung" wird im städtischen Personalrecht nur für die Dauer der Kündigungsfrist verwendet (vgl. § 9 der Vollzugsverordnung zum Personalstatut vom 9. Juni 1999, VVO).

Im vorliegenden Fall lagen für das zuständige Departement Finanzen keine genügenden Hinweise für das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur fristlosen Entlassung gemäss § 31 Abs. 1 lit. a in Verbindung mit § 23 PST vor. Ob die dem Angestellten im Strafverfahren angelasteten Handlungen einen solchen wichtigen Grund ergeben würden, musste offen bleiben; nicht jedes Strafverfahren bedeutet per se bereits das Vorliegen eines wichtigen Grundes.

Die Suspendierung im Amte nach § 31 Abs. 1 lit. b oder c PST drängt sich vor allem dann auf, wenn die vorgeworfene strafbare Handlung einen Zusammenhang mit der amtlichen oder dienstlichen Tätigkeit aufweist. Ein solcher Zusammenhang oder eine Gefährdung von Angestellten oder Besucher/-innen war für das vorgesetzte Departement nicht ersichtlich. Den Umstand, dass einzelne der inkriminierten Handlungen am Arbeitsort (im Stadthaus), und zwar ausserhalb der privaten Sphäre der Dienstwohnung vorgenommen wurden, erfuhren die Liegenschaftenverwaltung und die Departementsleitung erst durch die Medienberichterstattung zum erstinstanzlichen Prozess; die Stadtverwaltung verfügt bis heute über keine Akten zu diesem Sachverhalt.

Die Analyse der Situation hat deshalb ergeben, auf eine Freistellung oder Kündigung zu verzichten.

Zur Frage 4:

"Wer ist für die Lohn- und Stellvertreterkosten während der viermonatigen U-Haft des Hauswartes aufgekommen? Wie ist dies personalrechtlich geregelt in der Stadt Winterthur?"

Die Frage der Lohnfortzahlung bei Untersuchungshaft ist im städtischen Personalrecht – wie übrigens auch im kantonalen und in den meisten öffentlichen Personalrechten – nicht explizit geregelt; der Tatbestand kommt denn auch nicht signifikant häufig vor. Das Personalrecht regelt die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft und Adoption, Krankheit und Unfall, Militär-, Schutzdienst- und Zivildienstleistungen sowie weitere Tatbestände bezahlten und unbezahlten Urlaubs (siehe §§ 39f., 41ff., 47ff. und 49ff. VVO). Nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen ist davon auszugehen, dass auch die öffentliche Arbeitgeberin bei selbstverschuldeter Arbeitsverhinderung keinen Lohn schuldet (vgl. TOBIAS JAAG, Das öffentlichrechtliche Dienst-

verhältnis im Bund und im Kanton Zürich – ausgewählte Fragen, in Zbl. 95, 1994, S. 449). Im Falle von unverschuldeten Arbeitsverhinderungen, für die das Personalrecht keine ausdrückliche Regelung enthält, hält sich die Praxis an die Regelung von Art. 324a OR, wonach der Arbeitnehmer, der aus in seiner Person liegenden Gründen ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wird, für eine beschränkte Zeit Anspruch auf Lohn hat. Hinsichtlich der Untersuchungshaft ist nach der Rechtsprechung zum öffentlichen Dienstrecht davon auszugehen, dass es sich aufgrund der Unschuldsvermutung primär um eine unverschuldete Arbeitsverhinderung handelt. Der Besoldungsentzug wird demzufolge nur dann als zulässig betrachtet, wenn genügend Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der Angeschuldigte die Haft selbst verschuldet hat, und dies auch nur als vorsorgliche Massnahme zur Sicherung des Lohnes bzw. Streitgegenstandes (vgl. Verwaltungsgericht Zürich in PB.2000.00017, unter Verweisung auf RB 1996 Nr. 28). Dies stimmt mit der Lehre und Rechtsprechung zum privaten Arbeitsrecht überein, wonach Untersuchungshaft grundsätzlich unverschuldet ist, allerdings auch ohne spätere rechtskräftige Verurteilung ausnahmsweise verschuldet sein kann (STREIFF/VON KÄNEL, Kommentar zum Arbeitsvertrag, 6.A. N 19 zu Art. 324a OR; STÄHELIN, Zürcher Kommentar zum Zivilrecht / Arbeitsvertrag, N 26 zu Art. 342a OR). Abgesehen von dieser subsidiär auf das OR abstellenden Rechtsfindung ist aber für die Frage der Lohnfortzahlung bei Untersuchungshaft die bereits zitierte Regelung der Einstellung im Amte heranzuziehen: Die Untersuchungshaft setzt die Einleitung eines Strafverfahrens voraus, und in diesem Fall stellt sich die Frage der Suspendierung im Amte, womit über die Weiterausrichtung des Lohnes zu entscheiden ist. Diese Frage ist nach pflichtgemäßem Ermessen, in Abwägung aller relevanten Umstände zu entscheiden. Im Falle eines Strafverfahrens mit Untersuchungshaft ist von der Unschuldsvermutung auszugehen. Diese bindet auch den öffentlichen Arbeitgeber (Verwaltungsgericht ZH in PB.2005.00034). Der Entzug des Lohnes hat mit einer gewissen Zurückhaltung zu erfolgen. Dies zeigt z.B. auch die Tatsache, dass nach dem früher im öffentlichen Dienst anwendbaren kantonalen Ordnungsstrafengesetz vom 30. Oktober 1866 (LS 312) der Entscheid über den Fortbezug der Besoldung während einer vorläufigen Einstellung im Amte erst nach dem rechtskräftigen Abschluss des Strafverfahrens getroffen werden durfte.

Vorliegend bestanden für die Departementsleitung auf Grund der vorhandenen, wenigen Informationen während der Dauer der Untersuchungshaft keine genügenden Anhaltspunkte für eine selbstverschuldete Haft und, mangels einer erkennbaren Verknüpfung der vorgeworfenen Delikte mit der dienstlichen Stellung und Aufgabe, auch keine zwingenden Gründe dafür, den Mitarbeiter im Amte einzustellen und die Lohnfortzahlung zu sistieren. Bei der gesamthaften Würdigung waren auch die unbestritten sehr guten Qualifikationen des Hauswartehepaares zu berücksichtigen, die dieses während seiner ganzen Dienstzeit erhalten hatte.

Die Stellvertretung wurde durch die Ehefrau sowie ein Familienmitglied des Hauswartes übernommen. Diese Arbeitsleistungen sind nicht zusätzlich entlohnt worden, weshalb der Arbeitgeberin keine Mehrkosten entstanden sind.

Zur Frage 5:

"Gibt es in der Stadtverwaltung noch andere Fälle von Sexual- und Gewaltdelikten, über welche intern aber auch die Öffentlichkeit nicht informiert wurde?"

Es besteht grundsätzlich keine Pflicht, innerhalb der Stadtverwaltung oder gar in der Öffentlichkeit zu informieren, wenn ein städtischer Angestellter als Angeschuldigter oder eine städtische Angestellte als Angeschuldigte in ein Strafverfahren miteinbezogen wird. Auch diesbezüglich gelten die Grundsätze und Grenzen des Persönlichkeits- und Datenschutzes, die zum Schutze der Persönlichkeit des bzw. der Angeschuldigten, aber auch der Mitarbeitenden selbst, Zurückhaltung hinsichtlich solcher Informationen und ein sorgfältiges Abwägen

der Interessen der Betroffenen mit dem öffentlichen Interesse an der Information erfordern. Allerdings sind die Vorgesetzten gemäss SRB-Nr. 96-3607 vom 4. Dezember 1996 verpflichtet, alle Personalprobleme mit grösserer Bedeutung der Departementsleitung auf dem Dienstweg zu melden. Dieselbe entscheidet über weitere Massnahmen, insbesondere den beratenden Beizug des Personalamts.

Der Stadtrat ist der Meinung, dass auch im vorliegenden Fall keine Veranlassung bestanden hat, intern einen grösseren Kreis, als zu Frage 1 ausgeführt, oder gar die Öffentlichkeit zu informieren. Das Medieninteresse, das dieser Fall bis hin zur Identifizierung des Angeschuldigten in der Öffentlichkeit gefunden hat, ist nicht vom Stadtrat zu verantworten, und es erscheint zumindest fraglich, ob dasselbe mit den Grundsätzen des Persönlichkeits- und Datenschutzes kompatibel ist.

Im Übrigen sind weder dem Stadtrat noch dem Personalamt zurzeit Fälle bekannt, in denen städtische Angestellte wegen strafbarer Handlungen, die dem Bereich der Sexual- und Gewaltdelikte zuzuordnen sind, als Angeschuldigte in eine Strafuntersuchung miteinbezogen wären. Die Beratungsdienste des Personalamtes haben sich gelegentlich mit vereinzelt Anfragen und mit Beratungen im Zusammenhang mit Vorfällen und Vorwürfen betreffend sexuelle Belästigung zu befassen. Diese Beratungen brachten für die Beteiligten bisher jeweils die notwendige und gewünschte Klärung. In keinem Fall ist es zu einem Strafverfahren gekommen. Die in § 56 VVO vorgesehene ständige Untersuchungskommission zur Abklärung des Sachverhalts bei Vorwürfen sexueller Belästigung, die vom Stadtrat mit SB-Nr. 2004-1200 neu besetzt worden ist, ist bisher noch nie angerufen worden.

Zur Frage 6:

"Ist am Gerücht, dass der Hauswart bereits bei der Anstellung vorbestraft war etwas dran? Wie verhält sich die Stadt generell bei der Anstellung von vorbestraften Personen?"

Gemäss § 10 PST sind bei der Bewerbung die Nachweise über die berufliche Ausbildung und die bisherige Tätigkeit, Erfahrung und allfällige ausserberufliche Qualifikation vorzulegen. Die Anstellungsinstanz kann weitere Erfordernisse aufstellen, zusätzliche Informationen einholen, eine Eignungsabklärung anordnen und, sofern die Stelle es erfordert, eine Sicherheitsprüfung bei der Besetzung von Stellen anordnen. Gemäss § 11 Abs. 1 PST ist Voraussetzung für eine Anstellung die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers. Ferner dürfen gemäss § 36 Abs. 3 PST Personendaten über Bewerber und Bewerberinnen nur beschafft werden, soweit sie für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens für das Anstellungsverhältnis notwendig und geeignet sind.

Im Rekrutierungsverfahren der Stadtverwaltung wird im Einzelfall entschieden, welche zusätzlichen Informationen eingeholt werden, insbesondere, ob ein Auszug aus dem Zentralstrafregister beigebracht werden muss, oder ob sogar eine Sicherheitsprüfung (Einholen eines polizeilichen Leumunds- und/oder Führungsberichtes) angeordnet wird. Beides ist nach der konstanten Praxis eher bei exponierten Funktionen des oberen Kaders sowie bei solchen im Sicherheitsbereich (Polizei) der Fall.

Die Liegenschaftenverwaltung hat die Selektion des Hauswartehepaares sorgfältig und regelkonform durchgeführt. Eine spezielle Sicherheitsprüfung wurde in Anbetracht der Funktion nicht vorgenommen, weshalb der Stadt keine Vorstrafen bekannt waren und sind.

Zur Frage 7:

"Wie lautet das abschliessende Urteil in diesem Fall und was zieht der Stadtrat daraus für Konsequenzen?"

Das Verfahren gegen den ehemaligen städtischen Mitarbeiter ist zurzeit noch nicht rechtskräftig erledigt. Ein abschliessendes Urteil verbietet sich deshalb.

Der Stadtrat ist jedoch der Auffassung, dass die Verantwortlichen den Fall in jeder Hinsicht korrekt und in Übereinstimmung mit den rechtlichen Vorschriften behandelt haben.

Grundsätzlich sind solche oder ähnliche Fälle individuell zu betrachten. Konsequenzen aus dem vorliegenden Fall sind im heutigen Zeitpunkt keine zu ziehen, insofern sich die Stadt Winterthur als Arbeitgeberin der Situation entsprechend korrekt verhalten hat.

Die Berichterstattung im Grossen Gemeinderat ist der Vorsteherin des Departements Finanzen übertragen.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtpräsident:

E. Wohlwend

Der Stadtschreiber:

A. Frauenfelder