

Weisung 7

25. Oktober 2010
17.01/17.08.30



Teilrevision Personal- und Besoldungsstatut

Antrag des Stadtrates an den Gemeinderat

1. Die Teilrevision des Personal- und Besoldungsstatus wird gemäss Anhang genehmigt.
 2. Der Stadtrat bestimmt das Inkrafttreten.
-

Bericht

1. Ausgangslage

Auf den 1. Januar 2002 wurde gestützt auf das damals neue kantonale Personalgesetz das heutige Personal- und Besoldungsstatut (PBS) erlassen; dieses ersetzte die frühere Besoldungsverordnung. Die wichtigsten Änderungen waren

- Abschaffung des Beamtenstatus
- Anpassung der Lohnordnung
- Abfindung bei unverschuldeten Entlassungen
- Öffentlich-rechtliche Anstellung für alle
- Aufhebung des Disziplinarrechts.

Mit der Abschaffung des Beamtenstatus wurde die Annäherung an privatrechtliche Anstellungen nach Obligationenrecht (OR) angestrebt. Demgegenüber wurden als Kompensation zur wegfallenden Wahl auf Amtsdauer Kompromisse eingegangen wie erschwerte Kündigungsbedingungen seitens des Arbeitgebers sowie die Ausrichtung von Abfindungen bei unverschuldeter Entlassung. Diese Bestimmungen haben sich nicht bewährt bzw. scheinen unverhältnismässig zu Gunsten der Arbeitnehmenden festgelegt zu sein. Es ist heute praktisch unmöglich, die Vorschriften so zu erfüllen, dass bei einer Entlassung keine formellen Fehler vorgehalten werden können und die Stadt deswegen nicht zur Bezahlung einer Entschädigung oder Abfindung verpflichtet wird, wie in mehreren Beispielen erfahren werden musste. Deshalb sollen Abfindungen neu auf jene Fälle beschränkt werden, wo Stellen aufgehoben werden. Nach wie vor sollen aber die Hürden für Entlassungen höher sein als im Privatrecht, das Verfahren ist aber zu vereinfachen.

Eine Vereinfachung soll auch hinsichtlich der Zuständigkeit für die Festlegung der generellen Lohnentwicklung erfolgen. Heute sind die Voraussetzungen für Stufenanstiege im PBS geregelt. Um bei Veränderungen flexibler reagieren zu können, soll die Kompetenz zur Regelung der Lohnentwicklung neu dem Stadtrat zukommen.

2. Änderungsbedarf

2.1 Anlehnung an das OR (Obligationenrecht)

Das heutige PBS verweist subsidiär auf das kantonale Personalrecht. In Zukunft sollen subsidiär die Bestimmungen des OR gelten. Das kantonale Personalrecht mit seinen

detaillierten Ausführungserlassen erweist sich als zu schwerfällig und umständlich und lässt sich nicht immer auf die Grösse und Kultur von Wädenswil übertragen.

2.2 Kündigungsverfahren

Eine Kündigung darf nicht missbräuchlich sein (negative Voraussetzung) und bedarf eines sachlich zureichenden Grunds (positive Voraussetzung). Daran wird sich nichts ändern.

Nach der heutigen Regelung ist jedoch zusätzlich vor einer Kündigung wegen mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens dem/der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist zwischen zwei und sechs Monaten einzuräumen. Davon ausgenommen sind jene Fälle, bei denen eine Bewährungszeit zum Vornherein als zwecklos erscheint. Zudem müssen Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, grundsätzlich aus einer Mitarbeiterbeurteilung ersichtlich sein, ausser die seitherige Veränderung könne rechtsgenügend nachgewiesen werden (Art. 21 und 22 PBS). Diese zusätzlichen Auflagen haben sich als Bumerang erwiesen: Aus leistungs- und/oder verhaltensbedingten Gründen angesetzte Bewährungsfristen werden oft missbraucht, sei es, dass sich die betroffenen Personen arbeitsunfähig schreiben lassen, oder dass sie sich aufgrund der festgelegten Frist unter Druck gesetzt fühlen und vorgeben, deshalb und nur deshalb die geforderten Leistungen und/oder das geforderte Verhalten nicht erbringen zu können. Ereignet hat sich auch der Fall, dass sich ein betroffener Angestellter während der Frist „zusammengerissen“ hat, anschliessend jedoch wieder in das „alte Muster“ verfallen ist, was aufgrund der heutigen Bestimmungen die Ansetzung einer erneuten Bewährungsfrist zur Folge hat. Ebenso wird zu sehr auf die Mitarbeiterbeurteilung abgestellt und jeder Vorwurf muss darin schriftlich nachgewiesen sein. Eine solche Nachführung ist aber in der Praxis wenig realistisch bzw. überfordert das System. Zu sehr wird auf einzelne Angestellte Rücksicht genommen, ohne indes die Belastung des Umfeldes miteinzubeziehen. Das gegenüber dem OR zusätzliche Erfordernis des Vorliegens eines so genannten sachlich zureichenden Grundes nach Art. 21 Abs. 2 PBS ist eine genügend hohe „Hürde“, damit in der Stadt Wädenswil weiterhin nur berechnete Kündigungen ausgesprochen werden. Mit Ausnahmen werden Kündigungen nur durch den Stadtrat ausgesprochen. Der Stadtschreiber als Personalchef achtet auf die formellen Voraussetzungen und das Einhalten der verfassungsmässigen Grundsätze, und der Stadtrat muss von einem sachlich zureichenden Grund überzeugt werden.

2.3 Abfindung

Die mit dem kantonalen Personalgesetz neu geschaffene Abfindung bei so genannter unverschuldeter Entlassung ist eine Eigenheit des öffentlichen Rechts, die in dieser umfassenden Form nur sehr wenige Kantone kennen. Die Abfindung dient als Kompensation zur Abschaffung des Beamtenstatus. Wädenswil hatte die kantonale Bestimmung übernommen, beschränkte den Umfang aber von Anfang an auf maximal sechs Monate, im Gegensatz zum Kanton mit bis zu 15 Monaten. Trotzdem erscheint diese Regelung heute als sachlich nicht gerechtfertigt. Dem Beispiel anderer Kantone folgend soll sich die Abfindung auf jene Fälle beschränken, wo die Stelle seitens der Stadt aufgehoben wird. Die Voraussetzungen vom Mindestalter und von den Mindest-Dienstjahren sollen erhöht werden. Eine Stellenaufhebung erfolgt im öffentlichen

Dienst nicht kurzfristig, womit genügend Zeit für eine Neuorientierung zur Verfügung steht. In erster Linie wird dabei wenn möglich eine zumutbare Alternative innerhalb der Stadtverwaltung angeboten.

2.4 Zuständigkeit Lohnentwicklung

Die Voraussetzungen für Stufenerhöhungen/Beförderungen sind heute im PBS festgelegt. Dies erscheint nicht mehr stufengerecht. Die Anforderungen sind in den Vollziehungsbestimmungen durch den Stadtrat zu definieren. Damit ist die gewünschte Flexibilität gegeben. Der Kanton hat sein Lohnsystem revidiert. Dies verlangt auch eine Anpassung in Wädenswil. Eine rasche Reaktion ist damit nötig.

2.5 Entschädigung Friedensrichter

Im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten des neuen Gerichtsorganisations-Gesetz des Kantons Zürich auf den 1. Januar 2011 wird das Sportelsystem bei den Friedensrichtern abgeschafft. Dies veranlasst den Verband der Friedensrichter und Friedensrichterinnen des Kantons Zürich sich für eine möglichste einheitliche Entlöhnung einzusetzen. Der Verband gibt dazu entsprechende Empfehlungen ab. In Wädenswil muss die Friedensrichterentschädigung ohnehin neu festgesetzt werden, weil im Personal- und Besoldungsstatut noch zwei Friedensrichterämter festgehalten sind. Die Gemeindepräsidentenkonferenz des Bezirks Horgen diskutierte dieses Thema, verzichtete jedoch auf eine Empfehlung von einheitlichen Ansätzen und überlässt dies, wie zum Beispiel die Behördenentschädigungen, der Gemeindeautonomie.

2.6 Entschädigung Stadtrat Werke

Die Stadtratsentschädigung ist aktuell wie folgt festgelegt (teuerungsbedingt ungerade Zahlen):

| | |
|------------------------------------|---------------|
| - Stadtpräsident | Fr. 89'727.95 |
| - Stadtrat Planen und Bauen | Fr. 58'059.25 |
| - Stadtrat Schule und Jugend | Fr. 58'059.25 |
| - Stadträtin Soziales | Fr. 58'059.25 |
| - Stadtrat Finanzen | Fr. 47'503.05 |
| - Stadtrat Sicherheit und Ges'heit | Fr. 47'503.05 |
| - Stadtrat Werke | Fr. 36'946.80 |

Der Stadtrat sieht eine Dreiteilung heute noch als gerechtfertigt, kann aber die damaligen Überlegungen nicht mehr nachvollziehen, weshalb der Stadtrat Werke als Einzelner finanziell benachteiligt wurde. Er soll deshalb mit dem Stadtrat Finanzen sowie Stadtrat Sicherheit und Gesundheit gleichgestellt werden.

3. Ergebnis Vernehmlassung in der Verwaltung

Vom Mitsprache-/Vernehmlassungsrecht nach Art. 6 PBS haben zwei Angestellte Gebrauch gemacht, einer davon der Präsident des Personalverbandes. In persönlichen Gesprächen konnten teilweise Missverständnisse ausgeräumt werden, und es erfolgten auch einige Bereinigungen. Schliesslich blieben aber auch unterschiedliche Standpunkte bestehen.

25. Oktober 2010

hku

Stadtrat Wädenswil

Philipp Kutter, Stadtpräsident

Heinz Kundert, Stadtschreiber

Referent des Stadtrates

Philipp Kutter

Beilagen

Gegenüberstellung Neu/Alt

Teilrevision Personal- und Besoldungsstatut

(Anhang zur Weisung Nr. 7)

| Artikel | Neu | Alt | Kommentar |
|---|--|--|--|
| Art. 2 Anwendbarkeit des Obligationenrechts | Enthält dieses Statut einschliesslich Ausführungserlasse keine Regelung, sind die Bestimmungen des Obligationenrechts sinngemäss und abschliessend anzuwenden. | Enthält dieses Statut keine Regelung, ist das Personalrecht des Kantons Zürich sinngemäss anzuwenden. | Angleichung an Privatwirtschaft, soweit keine Sonderregeln bestehen. Kantonale Regelungen sind zu schwerfällig und zu unübersichtlich. |
| Art. 14 Probezeit | Abs. 1 und 3 unverändert. Abs. 2 Während der Probezeit kann beidseitig innert 7 Tagen gekündigt werden. | Während der Probezeit kann beidseitig innert 7 Tagen auf das Ende einer Woche gekündigt werden. | Die Einschränkung auf das Ende einer Woche (als Kündigungstermin) ist nicht nötig. |
| Titel vor Art. 15 | D. Änderung des Arbeitsverhältnisses / vorsorgliche Massnahmen / Arbeitszeugnis | D. Änderung des Arbeitsverhältnisses / vorsorgliche Massnahmen / Verweis | Vgl. Kommentar zu Art. 17 |
| Art. 17 Arbeitszeugnis | Die Angestellten können von der Stadt jederzeit ein Arbeitszeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten ausspricht. | Bei Arbeits-/Dienstpflichtverletzungen kann die Anstellungsinstanz einen Verweis aussprechen. Der Verweis erfolgt mündlich oder schriftlich nach Abklärung des Sachverhalts und Anhörung der betroffenen Person. Der Sachverhalt sowie die Stellungnahme der betroffenen Person sind protokollarisch festzuhalten | Analog zum kantonalen Personalgesetz ist der Verweis das letzte „Überbleibsel“ des früheren Disziplinarrechts. Spätestens mit der per 1. Juli 2010 in Kraft getretenen Anpassung des kantonalen Verwaltungsverfahrensrechts hat das Disziplinarrecht seine Bedeutung definitiv verloren. Der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis wurde bisher nicht geregelt. |

| Artikel | Neu | Alt | Kommentar |
|--|---|---|--|
| Art. 21 Kündigungsschutz | <p>Abs. 1, 2 und 4 unverändert.</p> <p>Abs. 3 Erweist sich für die Stadt eine Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung.</p> | <p>Erweist sich für die Stadt eine Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten.</p> | <p>Eine Abfindung soll neu nur noch bei Aufhebung der Stelle ausgerichtet werden (vgl. Kommentar zu Art. 30). Der bisherige Vorbehalt kann deshalb gestrichen werden. Bei missbräuchlicher und sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung gewährt das OR bereits eine Entschädigung bis zu sechs Monatslöhnen.</p> |
| Art. 22 Sachlich zureichender Grund bei Kündigung durch die Stadt | <p>Ein sachlich zureichender Grund besteht beispielsweise bei</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ungenügenden Leistungen; b) nachlassenden Leistungen aufgrund von Alkohol- und/oder Drogenkonsum sowie bei Vortäuschen von entsprechenden Entwöhnungskuren; c) wiederholten Pflichtverletzungen, beispielsweise bei mehrfacher Missachtung des Arbeitszeitreglements; d) unbefriedigendem Verhalten, beispielsweise bei fehlendem Willen zur Zusammenarbeit, fehlender Integration in ein Team und mangelnder Sozialkompetenz; e) gestörtem Vertrauensverhältnis; f) persönlichen Schwierigkeiten mit | <p>Bevor eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausgesprochen wird, ist dem oder der Angestellten grundsätzlich eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen. Diese soll in der Regel zwei längstens jedoch sechs Monate betragen.</p> <p>Ausgenommen sind solche Fälle, bei denen sich eine Bewährungszeit zum vor herein als offensichtlich unzweckmässig erweisen würde.</p> <p>Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, sollen grundsätzlich aus einer Mitarbeiterbeurteilung ersichtlich sein, ausser die seitherige Veränderung könne rechtsgenügend nachgewiesen werden.</p> | <p>Die formelle Einräumung einer Bewährungsfrist hat sich trotz Einschränkung bei hoffnungslosen Fällen als nicht praktikabel erwiesen; ebenso wenig das Erfordernis des Vorliegens einer formellen Mitarbeiterbeurteilung. Von den Rekursinstanzen wird man zu sehr darauf behaftet und es wird ein rein formalistischer Aktenprozess geführt.</p> <p>Es erscheint sinnvoll und zweckmässig, die sachlich zureichenden Gründe beispielhaft aufzuführen. Es handelt sich dabei ausnahmslos um Entscheide kantonaler Gerichts- und Verwaltungsbehörden, bei denen auf die Zulässigkeit der Kündigung geschlossen wurde. Die Beispiele a - k schaffen sowohl für die Angestellten wie auch für die Stadt Transparenz, auch wenn im Einzelnen immer noch ein Ermessensspielraum</p> |

| Artikel | Neu | Alt | Kommentar |
|--|--|--|---|
| | <p>Unterstellten und oder mit Vorgesetzten, die das Vertrauens- und Arbeitsverhältnis nachhaltig ungünstig beeinflussen;</p> <p>g) Zugehörigkeit zu einer extremistischen Bewegung;</p> <p>h) sexuellen Belästigungen;</p> <p>i) Begehung einer Straftat, die in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht oder die die Zusammenarbeit mit der Stadt wesentlich beeinträchtigt;</p> <p>j) wiederholter Weigerung, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen;</p> <p>k) Stellenaufhebung.</p> <p>Abs. 2 und 3 werden aufgehoben.</p> | | <p>offen bleibt.</p> |
| <p>Art. 23 Kündigung zur Unzeit</p> | <p>Wird aufgehoben.</p> | <p>Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p> | <p>Aufgrund des Generalverweises in Art. 2 neu hinfällig.</p> |
| <p>Art. 25 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen</p> | <p>Abs. 3 wird aufgehoben.</p> | <p>Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p> | <p>Wie Art. 23 neu hinfällig aufgrund Generalverweis.</p> |
| <p>Art. 27 Beendigung im</p> | <p>Abs. 2 wird aufgehoben.</p> | <p>Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag nach Art. 30 ausgerichtet werden.</p> | <p>Abfindungen sollen neu nur noch bei Stellenaufhebungen ausgerichtet wer-</p> |

| Artikel | Neu | Alt | Kommentar |
|----------------------------|---|--|---|
| gegenseitigen Einvernehmen | | | den (vgl. Kommentar zu Art. 30). Der bisherige Vorbehalt kann deshalb gestrichen werden. |
| Art. 30 Abfindung | <p>Angestellte, deren Stelle aufgehoben wird und denen intern keine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann, haben Anspruch auf eine Abfindung. Voraussetzungen dafür sind mindestens 10 Dienstjahre bei der Stadt sowie ein Mindestalter von 45 Jahren.</p> <p>Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor Erreichen des Mindestalters und mit weniger als 10 Dienstjahren ausgerichtet werden.</p> <p>Die Abfindung wird vom Stadtrat festgesetzt und beträgt im Einzelfall zwischen ein und sechs Monatslöhnen. Angemessen berücksichtigt werden insbesondere die persönlichen und finanziellen Verhältnisse, das Lebensalter, allfällige Unterstützungspflichten, die Arbeitsmarktchancen sowie die Dienstzeit. Wo nötig und sinnvoll, übernimmt die Stadt zusätzlich die Beratungskosten für ein „Outplacement“.</p> <p>Leistungen der Pensionskasse werden erst nach Ablauf der Zeitspanne, für die eine Abfindung ausgerichtet wird, ausgesprochen.</p> | <p>Angestellte mit mindestens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Stadt ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind und trotz entsprechenden Bemühungen keine neue Stelle finden. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden.</p> <p>Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.</p> <p>Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung des oder der Angestellten, wegen Ablauf der Amtsdauer mit Verzicht auf Wiederwahl, bei Entlassung gewählter Angestellter auf eigenes Gesuch, bei Altersrücktritt sowie bei Beendigung gemäss Art. 18 lit. b, d, f und g vorne.</p> <p>Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalls durch den Stadtrat festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt wer-</p> | <p>Die bisherige Regelung erweist sich als viel zu kompliziert. Die Abfindung soll sich auf Stellenaufhebungen beschränken und weder die Schuldfrage klären müssen, noch Nachweise für Stellensuche nötig machen.</p> |

| Artikel | Neu | Alt | Kommentar |
|--|--|--|---|
| | <p>Abs. 5 wird aufgehoben.</p> | <p>den insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls der oder die Angestellte weiter beschäftigt wird. Leistungen der Versicherungskasse für das Personal werden erst nach Ablauf der Zeitspanne, für die eine Abfindung ausgerichtet wird, ausgesprochen.</p> <p>Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt und beträgt nach Einzelfall zwischen ein und 6 Monatslöhnen. Wo nötig und sinnvoll, übernimmt die Stadt zusätzlich die Beratungskosten für ein „Outplacement“.</p> | |
| <p>Art. 37 Anfangslohn, Anlaufstufen</p> | <p>Wird aufgehoben.</p> | <p>Der Anfangslohn wird in der Regel in den Erfahrungsstufen der Einreihungsklasse festgesetzt unter besonderer Berücksichtigung von Ausbildung und Erfahrung.</p> <p>Werden die Anforderungen an die Stelle noch nicht erfüllt, erfolgt die Einreihung in einer Anlaufstufe.</p> | <p>Das Lohnverfahren wie auch die Lohnentwicklung sollen neu ausschliesslich auf Stufe Stadtrat in den Vollziehungsbestimmungen geregelt werden.</p> |
| <p>Art. 38 Lohnentwicklung</p> | <p>Der Stadtrat regelt die Lohnentwicklung, insbesondere die Voraussetzungen für Lohnerhöhungen und auch Rückstufungen.</p> <p>Abs. 2 bis 5 werden aufgehoben.</p> | <p>Ein Stufenanstieg erfordert in den Erfahrungsstufen mindestens die Qualifikation „gut“. Der Aufstieg in die und innerhalb der Leistungsstufe bedingt ein „sehr gut“.</p> <p>Die ausserordentliche Beförderung in eine Leistungsklasse sowie der Aufstieg innerhalb einer Leistungsklasse setzt eine vorzügliche Beurteilung voraus.</p> | <p>Die Voraussetzungen sind neu vom Stadtrat in den Vollziehungsbestimmungen festzulegen. um auf Veränderungen einfacher und flexibler reagieren zu können, wie gerade aktuell mit der Anpassung der kantonalen Personalverordnung.</p> |

| Artikel | Neu | Alt | Kommentar |
|--|---|---|--|
| | | <p>Werden die Mindestanforderungen übertroffen, kann im Einzelfall ausser in den Leistungsklassen eine Beförderung bis um drei Stufen gewährt werden.</p> <p>Der Stadtrat regelt weitere Einzelheiten.</p> <p>Stufenanstiege und Beförderungen erfolgen innerhalb der vom Stadtrat vorgegebenen Kreditrahmen und/oder Quoten.</p> | |
| <p>Art. 39 Rückstufung</p> | <p>Wird aufgehoben.</p> | <p>Wird in den Erfahrungsstufen nicht mindestens eine genügende, in den Leistungsstufen nicht mindestens eine gute und in den Leistungsklassen nicht mindestens eine sehr gute Leistung erbracht, kann eine Rückstufung erfolgen. Dieser hat ein Mitarbeitergespräch mit entsprechender Bewährungsfrist voranzugehen.</p> | <p>Vgl. Kommentar zu Art. 37 und 38.</p> |
| <p>Art. 74 Entschädigung Stadtrat</p> | <p>B. lit. g) Werke Fr. 47'503.05</p> | <p>Fr. 36'946.80</p> | <p>Gleichstellung mit Stadtrat Finanzen und Sicherheit und Gesundheit.</p> |
| <p>Art. 83. Nebenamtliche Funktionen und Ämter</p> | <p>A. Friedensrichteramt Grundentschädigung Fr. 130'000.-- (= 100 %). Der Stadtrat bestimmt den Beschäftigungsgrad.</p> | <p>A. Friedensrichteramt Grundentschädigung Dorf Fr. 16'309.40 Grundentschädigung Berg Fr. 8'154.65 Fallpauschale Fr. 211.10</p> | <p>Formelle Bereinigung. Die Friedensrichterämter sind seit den Neuwahlen im 2003 zusammengelegt. Erweitertes Aufgabengebiet mit erhöhten Kompetenzen. Neufestlegung der Entschädigung im ganzen Kanton. (Gesamtentschädigung 2009; Fr. 56'332.35)</p> |