

2014.FPI.000054

Vortrag des Gemeinderats an den Stadtrat

Anstellungsbedingungen: Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Personalreglement; PRB; SSSB 153.01): Teilrevision

1. Das Wichtigste in Kürze

Mit der vorliegenden Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Personalreglement; PRB; SSSB 153.01) werden die Anstellungsbedingungen der Stadt an die aktuellen Gegebenheiten und hinsichtlich künftiger Herausforderungen angepasst.

Als soziale, attraktive und fortschrittliche Arbeitgeberin steht die Stadt Bern in der Pflicht, den Erfordernissen der Zeit in Bezug auf die veränderten Lebens- und Arbeitsbedingungen Rechnung zu tragen und gewisse Bestimmungen neu zu regeln.

Die wichtigsten Revisionspunkte der Teilrevision sind:

1. Die bisherige Anstellungsform für Aushilfen und befristete Anstellungen, die privatrechtliche Anstellung mittels Allgemeiner Vertragsbedingungen, wird zugunsten einer öffentlich-rechtlichen Anstellung für alle Personalkategorien aufgehoben.
2. Das befristete Probeverhältnis wird von einer Probezeit abgelöst. Diese dauert neu für alle Personalkategorien sechs Monate.
3. Die Bestimmungen über die Beendigung des Anstellungsverhältnisses erfahren teils inhaltliche Änderungen, teils werden sie neu gegliedert und strukturiert.
4. Das Weiterarbeiten über die Altersgrenze 63 wird erleichtert.
5. Die Unklarheiten bei der Ausrichtung des Teuerungsausgleichs werden beseitigt.
6. Der Anspruch auf die Treueprämie wird im Umfang reduziert.
7. Die Lohnfortzahlungsregelung wird auf das heute übliche Niveau von maximal 720 Tagen nach Ablauf der Probezeit angehoben.

2. Ausgangslage und Anlass der Revision

2.1. Allgemeine Entwicklungen

Das Personalreglement stammt aus dem Jahr 1991. Unter anderem wegen der Abschaffung der Amtsdauer für Beamtinnen und Beamte war es damals ein moderner Personalerlass.

Die Stadt Bern hat sich zum Ziel gesetzt, eine führende öffentliche Arbeitgeberin zu sein und zu bleiben. Entsprechend ist sie in der Pflicht, den veränderten Lebensbedingungen und Herausforderungen der Zeit Rechnung zu tragen. Eine der grössten Herausforderungen stellt die demografische Entwicklung der Erwerbsbevölkerung dar. In den nächsten Jahren erreichen die geburtenstarken Jahrgänge das Rentenalter. Mit Regelungen, wie der erleichterten Weiterarbeit nach dem ordentlichen Rücktrittsalter, wird dem Rechnung getragen.

2.2. *Parlamentarischer Vorstoss*

Neben den oben beschriebenen, grundsätzlichen Erwägungen wird im Rahmen der Vorlage der parlamentarische Vorstoss Motion Kommission für Finanzen, Sicherheit und Umwelt (Johannes Wartenweiler, SP/Hans Ulrich Gränicher, SVP/Michael Burkard, GFL): Für einen effektiven Teuerungsausgleich (eingereicht am 31. Januar 2019) aufgegriffen.

2.3. *Anliegen der Sozialpartner*

Im Rahmen der Sozialpartnergespräche haben der Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) und der Personalverband der Stadt Bern (PVSB) das Anliegen vorgebracht, die Lohnfortzahlung im zweiten Jahr einer Arbeitsverhinderung aus gesundheitlichen Gründen zu verbessern. Dies wird in der Revisionsvorlage aufgegriffen.

2.4. *Vernehmlassung zur ursprünglichen Vorlage*

Die Vorlage zur Teilrevision der Anstellungsbedingungen hat bereits Ende 2019/Anfang 2020 ein Vernehmlassungsverfahren bei den im Stadtrat vertretenen politischen Parteien und den Personalverbänden durchlaufen. Von den politischen Parteien nahmen die FDP, Die Liberalen Stadt Bern (FDP), das Grüne Bündnis Stadt Bern (GB) und die Sozialdemokratische Partei der Stadt Bern (SP) Stellung. Die übrigen Parteien verzichteten auf eine Eingabe. Der VPOD und der PVSB sowie der Verband Angestellte Stadt und Region Bern (Angestellte) liessen sich ebenfalls vernehmen.

Allgemein

Von den Vernehmlassungsteilnehmenden wurde die Verbesserung der Anstellungsbedingungen mehrheitlich begrüsst. Qualitativ gute Anstellungsbedingungen seien wichtig. Die FDP bemängelte demgegenüber den nicht zwingenden (finanziellen) Ausbau. Das GB sprach sich gegen jegliche Verschlechterungen bestehender Regelungen aus. Der VPOD lehnte praktisch alle Änderungsvorschläge ab, mit Ausnahme der Aufhebung privatrechtlicher Anstellungsformen und der Neuregelung der Lohnfortzahlung.

Öffentlich-rechtliche Anstellung für alle Mitarbeitenden

Nachdem eine Vereinheitlichung der Anstellungsbedingungen aus rechtlichen Gründen nötig ist und bis auf die FDP alle Vernehmlassungsteilnehmenden diesen Schritt begrüssen, hält der Gemeinderat an seinem Vorschlag fest. Lehrverhältnisse können nicht unter die öffentlich-rechtlichen Anstellungen fallen, wie das vom GB verlangt wird, da sie gemäss der eidgenössischen Gesetzgebung (Art. 344 – 346 OR) im Rahmen des Arbeitsvertragsrechts privatrechtlich geregelt sind. Der VPOD forderte eine prozentmässige Begrenzung der Zahl der Sonderkategorien laut Artikel 6 Absatz 1. Die Forderung ist obsolet, da die überarbeitete Vorlage die Aufhebung von Artikel 6 vorsieht.

Probezeit statt Probeverhältnis

Der Wechsel vom Probeverhältnis zur Probezeit wurde von den Vernehmlassungsteilnehmenden begrüsst, wie auch die Verkürzung der Probezeit für leitende Angestellte. Eine Angleichung der Probezeitdauer an das Privatrecht, wie das teilweise (FDP, GB) vorgeschlagen wird, ist nicht sachgerecht, da im Gegensatz zur Kündigungsfreiheit beim privatrechtlichen Arbeitsvertrag die Beendigung beim öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nur aus sachlichen Gründen erfolgen darf und somit erschwert ist. Bei einem internen Wechsel an eine andere Stelle innerhalb der Stadtverwaltung ist eine Probezeit aus praktischen Gründen sinnvoll. Ohne oder mit einer solchen von minimaler Dauer wird ein interner Wechsel erschwert, da die übernehmende Dienststelle kaum bereit sein wird, Mitarbeitende «unbesehen» definitiv anzustellen. Ein Rückkehrrecht auf die bisherige Stelle – wie von GB und VPOD gefordert – bei Nichteignung steht ausser Frage. Rechtssicherheit und Planbarkeit wären nicht gegeben. Deshalb hält der Gemeinderat an der Probezeit bei einem internen Stellenwechsel fest. Wichtig ist der Hinweis, dass dies bei Umplatzierungen im Rahmen von Artikel 60 nicht gilt. Bei Umplatzierungen gilt statt einer Probezeit eine Versuchszeit. Bewährt sich die Zusammenarbeit

nicht, bleibt die bisherige Anstellung vorerst bis zum Ablauf der Umplatzierungsfrist weiterbestehen und eine Rückkehr auf die bisherige Stelle ist möglich.

Bestimmungen über die Beendigung

Weshalb befristete Anstellungen vor Ablauf der Befristung nur in Ausnahmefällen und bei grobem Fehlverhalten sollten beendet werden dürfen – wie dies in Eingaben von GB und VPOD gefordert wurde –, ist nicht nachvollziehbar. Dies würde bedeuten, dass unbefristet Angestellte bei Ungenügen oder Fehlverhalten entlassen werden können, befristet Angestellte für das gleiche Fehlverhalten hingegen nicht geradzustehen hätten und stattdessen eine Anstellungsgarantie bis zum Ablauf der befristeten Anstellung hätten. Eine derartige Ungleichbehandlung ist nicht zulässig, das Anliegen von GB und VPOD wird nicht aufgegriffen.

Von verschiedenen Seiten (GB, SP, VPOD, PVS, Angestellte) wurde ein Verzicht auf die Verkürzung der Umplatzierungsfrist gefordert. Aus Sicht des Gemeinderats gibt es gute Gründe für eine Verkürzung, wie er in der Vernehmlassungsvorlage darlegte. Angesichts des Widerstands gegen die beantragte Kürzung verzichtet er jedoch darauf.

In den Vernehmlassungsantworten von SP und VPOD wird vorgeschlagen die Sperrfrist auf 730 Tage zu verlängern. Wie der Gemeinderat bereits erwähnt hat, muss strikt zwischen Lohnfortzahlungsdauer und Beendigungsmöglichkeit differenziert werden. Gerade in Fällen, in denen beispielsweise das Arbeitsverhältnis wegen Ungenügens beendet werden soll, muss es wie bisher möglich sein, vor Ablauf der vollen Lohnfortzahlungsdauer zu kündigen, womit auf das Ende des Arbeitsverhältnisses hin auch die Lohnfortzahlung endet. Die heutige Regelung mit 360 Tagen Sperrfrist geht deutlich weiter als die Regelung gemäss OR, welche eine maximale Sperrfrist von 180 Tagen vorsieht.

GB und VPOD forderten, dass an der unfreiwilligen vorzeitigen Beendigung von Dienstverhältnissen aus Altersgründen durch die Stadt festgehalten werde. Aus rechtlichen Gründen ist die Aufhebung der entsprechenden Bestimmung jedoch zwingend.

Lohnfortzahlung

Die beantragte Änderung ist auf Zustimmung gestossen. Verschiedene Detailfragen wurden dennoch aufgeworfen, so die Frage nach einer allfälligen Erhöhung der Lohnfortzahlung im zweiten Abwesenheitsjahr von 80 auf 90 (SP, Angestellte) oder gar 100 Prozent (GB, VPOD). Eine Erhöhung auf eine Lohnfortzahlung zu 100 Prozent während zwei Jahren wäre unüblich. Nicht einmal die Bundesverwaltung kennt diese Lösung. Eine Erhöhung auf 90 Prozent wird in der Vorlage aufgegriffen, muss aber nicht im Reglement verankert werden, sondern kann wie vorgesehen in der Personalverordnung erfolgen. In Anbetracht des aktuellen finanziellen Engpasses ist eine weitergehende Verbesserung der Lohnfortzahlungsleistungen nicht angezeigt; ebenso wenig wie eine allfällige Senkung des Beitrags der Mitarbeitenden an der Lohnfortzahlung.

Urlaubsregelung bei Elternschaft

In der Vernehmlassungsvorlage war eine Neuregelung der Urlaube bei Elternschaft enthalten. Die vorgeschlagene Änderung ist bei den Vernehmlassungsteilnehmenden auf unterschiedliches Echo gestossen. Teilweise wurde sie als zu weitgehend empfunden (FDP), teilweise wurden Forderungen gestellt, die weit über vorgeschlagene Verbesserung hinausgehen (GB, VPOD), welche die (bezahlte) Urlaubsdauer für Mütter um vier und für Väter um zwei Wochen verlängert hätte. Aufgrund der finanziellen Ausgangslage und dem beschlossenen Entlastungspaket FIT, von welchem auch das Personal betroffen ist, kann der Gemeinderat die mit der Neuregelung der Urlaube bei Elternschaft verbundenen Mehrkosten von gegen einer halben Million Franken zum heutigen Zeitpunkt nicht verantworten. Er verzichtet deshalb zurzeit auf diesen Revisionsteil. Wenn es die finanziellen Verhältnisse erlauben, wird er dem Stadtrat eine entsprechende Vorlage unterbreiten.

Änderung der Abfindungsregelung

Auch diese Änderung wurde von den Vernehmlassungsteilnehmenden kontrovers beurteilt. SP und PVSb begrüßten die Erhöhung der Abfindungshöhe auf 100 Prozent, auch wenn sie auf Kosten der Abfindungsdauer gegangen wäre. Sie verlangten eine Härtefallregelung, was in der Vorlage indes bereits vorgesehen war. Der Gemeinderat verzichtet in der überarbeiteten Vorlage auf die Anpassungen im Zusammenhang mit der Bemessung von Abfindungshöhe und Abfindungsdauer.

Erweiterung der Bestimmungen über den Datenschutz

In verschiedenen Stellungnahmen (GB, SP, VPOD) wurden die vorgeschlagenen Bestimmungen über den Datenschutz als zu wenig weitgehend bezeichnet. Die FDP warf demgegenüber die Frage auf, ob mit neuen städtischen Bestimmungen zum Datenschutz nicht die Inkraftsetzung des neuen eidgenössischen Datenschutzgesetzes abgewartet werden sollte, welches noch nicht in Kraft getreten ist. Angesichts der divergierenden Positionen zu einer allfälligen Neuregelung erachtet es der Gemeinderat für sinnvoll, die eidgenössische Gesetzgebung zum Datenschutz abzuwarten, die verschiedene Fragen und Problempunkte klären wird. Die Erweiterung der personalrechtlichen Bestimmungen zum Datenschutz ist daher nicht mehr Bestandteil der überarbeiteten Vorlage. Sobald das übergeordnete Recht angepasst ist, wird der Gemeinderat – falls dann noch nötig – dem Stadtrat eine Revisionsvorlage zu den datenschutzrechtlichen Bestimmungen im Personalreglement unterbreiten.

Fazit

Aufgrund der Rückmeldungen der Personalverbände und der teilnehmenden politischen Parteien, aber auch aufgrund von äusseren Faktoren wie der veränderten Finanzlage sowie den Herausforderungen aufgrund der Corona-Pandemie wurde das Revisionsvorhaben überarbeitet. Bestandteile wie die Aufhebung der privatrechtlichen Anstellung, die Lohnfortzahlung oder Bestimmungen zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses wurden aus der bisherigen Vorlage übernommen. Andere Elemente wie der Elternurlaub oder die Verkürzung der Dauer für Umplatzierungen wurden aufgrund der Vernehmlassung und/oder der veränderten Ausgangslage zurückgestellt. Schliesslich kamen seit 2019 zwei wesentliche neue Elemente hinzu, die in das vorliegende Revisionspaket integriert wurden: Zum einen die Anpassung des Artikels zum Teuerungsausgleich gemäss Auftrag der vorberatenden Kommission für Finanzen, Sicherheit und Umwelt (FSU) sowie die Reduktion des Anspruchs auf die Treueprämie gemäss Beschluss des Gemeinderats zum Finanzierungs- und Investitionsprogramm (FIT) II. Auf eine erneute externe Vernehmlassung wurde verzichtet, da viele Elemente der ursprünglichen Vorlage umgesetzt werden und die zwei wichtigen neuen Elemente bereits Inhalt parlamentarischer Debatten und Beschlüsse waren.

3. Die Eckpunkte der Revision: Die wesentlichen Änderungen auf einen Blick

3.1. Öffentlich-rechtliche Anstellung für alle städtischen Mitarbeitenden

Das geltende städtische Personalrecht kennt sowohl die Anstellungsform des öffentlich-rechtlichen als auch des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses. Dieser Dualismus birgt aber Schwierigkeiten und wirft verschiedene Fragen auf. So ist beispielsweise bei den meisten als privatrechtlich bezeichneten Anstellungen der Stadt Bern unklar, ob es sich um «echte» privatrechtliche Anstellungen handelt oder aber um Anstellungen, die eigentlich dem öffentlichen Recht zuzuordnen wären. Damit verbunden sind im Streitfall Unklarheiten bezüglich der gerichtlichen Zuständigkeit (Verwaltungsrechtspflege oder Zivilgerichte) sowie des anwendbaren Rechts. Diese Rechtsunsicherheit soll beseitigt werden, indem künftig für sämtliche städtischen Mitarbeitenden die gleiche, nämlich die öffentlich-rechtliche, Anstellungsform gilt.

Für die privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden sind die Bestimmungen der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten vom 5. Dezember 2001 (AVB; SSSB 153.11) massgebend. Mit dem Wegfall der privatrechtlichen Anstellungsform werden die AVB aufgehoben. Einige Besonderheiten der AVB-Anstellungen sollen künftig in Personalreglement und Personalverordnung berücksichtigt werden. Zu denken ist z.B. an die Möglichkeit, Mitarbeitende befristet oder im Stundenlohn anzustellen, was bisher nur im Anwendungsbereich der AVB möglich war.

3.2. Vom befristeten Probeverhältnis zur Probezeit

Heute geht dem definitiven Dienstverhältnis ein befristetes Probeverhältnis voraus. Bei dessen Ablauf muss entschieden werden, ob es zu einer definitiven Anstellung kommt oder nicht. In den meisten Fällen erfolgt eine Anstellung, was eine neue Anstellungsverfügung und damit zusätzlichen Verwaltungsaufwand auslöst. Kommt es zu keiner Anstellung, ist die Form der Beendigung unklar: Kann ein negativer Entscheid angefochten werden, obwohl es sich um eine befristete Anstellung handelt? Diese Schwierigkeiten beim Übergang zur definitiven Anstellung sollen eliminiert werden: Das befristete Probeverhältnis wird durch eine Probezeit abgelöst, die mit sechs Monaten Dauer gleich lang ist wie bisher, aber neu für alle Angestellten gilt – also auch für die leitenden Angestellten (heute zwölf Monate).

3.3. Bestimmungen zur Beendigung

Da künftig nicht mehr nach Probeverhältnis und definitivem Verhältnis unterschieden wird, kann das 3. Kapitel umbenannt werden in «Beendigung», da dies mit Aufhebung des geltenden Artikels 17 der ausschliessliche Inhalt des Kapitels sein wird. Zugleich wird das Kapitel thematisch neu strukturiert, indem zusammengehörende Themenbereiche in den Abschnitten «Beendigung durch Kündigung» sowie «Weitere Formen der Beendigung» zusammengefasst werden.

Das Verfahren auf Entlassung aus gesundheitlichen Gründen entfällt künftig, da das Dienstverhältnis von Gesetzes wegen bei Erlöschen der Lohnfortzahlung nach Artikel 44 endet.

Weiter entfällt die Möglichkeit, dass die Stadt den vorzeitigen Altersrücktritt gemäss geltendem Artikel 22 Absatz 2 verfügen kann. Die Aufhebung der entsprechenden Regelung ist nötig, da die zwangsweise Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand eine Altersdiskriminierung darstellt.

3.4. Vereinfachte Bedingungen für die Weiterarbeit über die Altersgrenze 63 schaffen

Die rechtliche Grundlage für die Weiterarbeit nach Erreichen der Altersgrenze erfolgt neu in einem separaten vierten Kapitel sowie im neu geschaffenen Artikel 24b. Zudem wird sie inhaltlich angepasst: Grundsätzliche Erwägungen, aber auch verschiedene Forderungen von politischen Parteien nach einer Flexibilisierung des Rentenalters haben dazu geführt, dass die Weiterarbeit nach dem Alter 63 erleichtert werden soll.

Im Dezember 2015 schickte der Gemeinderat bei den im Stadtrat vertretenen Parteien zwei Lösungsvarianten in die Vernehmlassung, wie das Rücktrittsalter für die städtischen Mitarbeitenden flexibilisiert werden könnte: Erhöhung des Rücktrittsalters auf 65 Jahre oder Beibehalten des Rücktrittsalters 63 mit verminderten Anforderungen für ein Weiterarbeiten über das 63. Altersjahr hinaus. Die Rückmeldungen auf die Vorlage fielen unterschiedlich aus. In verschiedenen Stellungnahmen zugunsten einer Erhöhung des Rücktrittsalters wurde darauf hingewiesen, dass für Mitarbeitende mit speziell körperlich anstrengender Arbeit eine andere – nämlich vorzeitige – Pensionierungslösung getroffen werden müsse. Zudem dürfe eine Weiterarbeit über die Altersgrenze hinaus nicht an restriktive Voraussetzungen geknüpft werden. Andere Stellungnahmen sprachen sich gegen eine Neuregelung des Rentenalters aus. Eine Flexibilisierung des Rentenalters sei weder im Sinne der Verwaltung noch des Personals.

Die Stellungnahmen lassen zum einen auf missverständliche Definitionen von *Rücktrittsalter* und *Rententalter* schliessen, weshalb die Begriffe hier nochmals geklärt werden:

- Die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (PVK) ermöglicht mit der Ausgestaltung der Kassen-erlasse eine flexible Alterspensionierung der versicherten Mitarbeitenden vom 58. bis zum 70. Altersjahr. Mit Blick auf diese sehr grosse Spannbreite liegt das ordentliche *Rententalter* der PVK bei 63 Jahren.
- Wann und unter welchen Voraussetzungen die Beendigung der städtischen Dienstverhältnisse aus Altersgründen zu erfolgen hat, ist demgegenüber Sache der städtischen Anstellungsbedingungen: Das Personalreglement legt die Altersgrenze oder das *Rücktrittsalter* unabhängig vom Kassenreglement fest.

Aufgrund der unterschiedlichen Stellungnahmen kam der Gemeinderat zum Schluss, dass ein Vorgehen nach dem bisherigen Ansatz nicht zielführend sei und entschied, das Thema des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand im Rahmen eines eigenständigen Projekts anzugehen. Jedoch soll im Rahmen der vorliegenden PRB-Revision eine Massnahme aufgegriffen werden: Unter Beibehaltung des Rücktrittsalters 63 werden die Bedingungen für ein Weiterarbeiten erleichtert. Während bislang kein Anspruch auf Verlängerung des Dienstverhältnisses über die Altersgrenze hinaus bestand, ist ein entsprechendes Gesuch neu zu bewilligen, sofern gewisse Voraussetzungen erfüllt sind (gute Leistungsbeurteilung, gesundheitliche Eignung und dienstliches Bedürfnis).

Grund dafür ist, dass es vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des bevorstehenden Fachkräftemangels immer wichtiger wird, dass Mitarbeitende bis zum AHV-Alter bzw. bis zum 65. Altersjahr weiterarbeiten können. Die Neuregelung kommt nicht zuletzt auch jenen Mitarbeitenden zugute, die im Rahmen eines Teilzeitpensums Betreuungspflichten wahrgenommen haben und darauf angewiesen sind, ihre Altersrente zu verbessern. Dies gilt auch für Mitarbeitende, die aufgrund einer Scheidung einen beträchtlichen Teil ihrer Altersvorsorge eingebüsst haben. Schliesslich entspricht die Erleichterung einem echten Bedürfnis der Mitarbeitenden, was die Umfrageergebnisse im Rahmen des Projekts Ruhestandsmodelle gezeigt haben: Ungefähr ein Drittel der befragten Mitarbeitenden möchte so lange wie möglich arbeiten, gut 20 Prozent davon bei gleichbleibenden Bedingungen bis zum Alter 64 oder 65.

3.5. *Neuregelung des Teuerungsausgleichs*

Die neue Regelung übernimmt die bisherigen bewährten Elemente des Teuerungsausgleichs:

- Erhalt der Kaufkraft durch Teuerungsanpassung von Grundlohn und bestimmten Zulagen;
- Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) als Basis für Teuerungsanpassungen;
- Festlegung der Teuerungsanpassung durch den Gemeinderat per Jahresanfang nach Verhandlungen mit den Personalverbänden.

Die neue Regelung gestaltet indessen den Ausgleichsmechanismus flexibler, indem Zeitpunkt und Umfang der Anpassung primär von der Höhe der effektiven Teuerungsentwicklung abhängen, wobei auch die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und die finanzielle Lage der Stadt mitberücksichtigt werden. Auf die Nennung eines Schwellenwerts wird verzichtet; ein Teuerungsausgleich soll bei positiver Teuerung unter den oben erwähnten Bedingungen gewährt werden. Ein allfälliger Rückstand der ausgeglichenen Löhne auf den massgebenden Index kann wie bisher in späteren Jahren nachgeholt werden.

3.6. *Treueprämie*

Im Rahmen des Finanzierungs- und Investitionsprogramms (FIT) II wurde als Sparmassnahme eine Beschränkung des Anspruchs auf Treueprämie beschlossen. Neu besteht erstmals nach zehn Jahren ein Anspruch und danach noch alle zehn statt alle fünf Jahre. Es werden nur noch die Dienstjahre

der jeweils aktuellen Anstellung für die Anspruchsberechnung berücksichtigt. Dienstjahre aus früheren Anstellungen bei der Stadt werden nicht mehr angerechnet.

3.7. Lohnfortzahlung

Die maximale Dauer der Lohnfortzahlung wird neu auf 720 Tage angehoben. Nach geltender Regelung beträgt der Anspruch 360 innerhalb von 540 Tagen.

Bereits 2010 hatten die Personalverbände gefordert, dass die städtische Lohnfortzahlungsregelung bei Krankheit und Unfall auf das Niveau von vergleichbaren Arbeitgebenden gehoben werden müsse. In der Tat kann das heutige städtische Regime bei der Lohnfortzahlung nicht genügen: Die Stadt fällt gegenüber ihren Konkurrentinnen und Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt ab. Durch die Verknüpfung des Enddatums des Anspruchs auf Lohnfortzahlung mit einer rechtskräftigen IV-Verfügung besteht heute eine massive Ungleichbehandlung bezüglich Lohnfortzahlungsdauer von erkrankten städtischen Mitarbeitenden. Nicht zu vergessen sind zudem die aus Datenschutz-Sicht heiklen Berechnungen der erweiterten Lohnfortzahlung «in der Höhe der zu erwartenden Rente», welche durch die PVK vorgenommen werden. Neu soll die Lohnfortzahlung auf maximal 720 Tage erweitert werden. In der Personalverordnung der Stadt Bern vom 19. September 2001 (PVO; SSSB 153.011) erfolgt die Detailregelung, wonach während 360 Tagen der Lohn zu 100 Prozent und während weiterer 360 Tage zu 90 Prozent weiter ausgerichtet wird. Der Gemeinderat wird diesbezüglich verschiedene Varianten von Krankentaggeldversicherungslösungen prüfen.

4. Die Änderungen im Einzelnen

Art. 1 *Begriffe*

Da künftig sämtliche städtischen Mitarbeitenden öffentlich-rechtlich angestellt sind, braucht es keine spezifische Bezeichnung mehr für öffentlich-rechtlich angestellte Mitarbeitende. Die Begriffsdefinitionen gemäss Buchstabe c., e. und f. können daher aufgehoben werden. Sämtliche Mitarbeitende werden neu als Angestellte bezeichnet (Buchstaben a., b., m. und o.). Auf eine Begriffsdefinition für Teilzeitarbeit (Buchstabe h) kann verzichtet werden. Sollten nähere Ausführungen zur Teilzeitarbeit notwendig sein, hat der Gemeinderat nach dem geltenden Artikel 58 die Möglichkeit, Sonderformen der Arbeitszeit wie Teilzeitarbeit näher zu regeln.

Der Begriff der Umplatzierung (Buchstabe n) wird vereinfacht definiert. Als Umplatzierung gilt die Vermittlung einer anderen Stelle innerhalb der Stadtverwaltung. Die Vermittlung einer anderen Stelle erfolgt im Zuge eines Stellenaufhebungsverfahrens nach Artikel 18 Absatz 2 Bestimmung f. Der Begriff «Versetzung» wird durch «Vermittlung» ersetzt, da Versetzung den falschen Eindruck erweckt. Es handle sich hierbei nicht um eine schuldhaftige Versetzung im Sinne von Artikel 32a. In den Buchstaben m und o sind zusätzlich zwei rein redaktionelle Änderungen vorgenommen worden.

Art. 2 *Geltungsbereich*

Absatz 2 kann aufgehoben werden, da es keine Dienstverhältnisse mehr gibt, die teilweise sowohl städtischem wie auch kantonalem Recht unterstellt sind. Der Absatz stammt aus einer Zeit, als die Berufsschullehrpersonen und Berufsberatenden noch teilweise den städtischen Anstellungsbedingungen unterstanden. In Absatz 3 Buchstabe a werden zusätzlich die Schulleitungen genannt, die ebenfalls nicht dem Personalreglement unterstehen. In Absatz 3 Buchstabe b wird neu auf die einzige Ausnahme von der öffentlich-rechtlichen Anstellung verwiesen, die es künftig noch gibt: Lernende werden auch in Zukunft privatrechtlich – gemäss den Bestimmungen des Obligationenrechts – angestellt. Nach dem Wegfall der AVB wird der Gemeinderat die nötigen ergänzenden Bestimmungen zu Lehrverträgen erlassen, namentlich sollen Lehrlingslöhne, Ferienanspruch, Lohnfortzahlung, Prämien und Kostentragungen geregelt werden.

Art. 5 Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis

Absatz 1 hält fest, dass sämtliche städtischen Mitarbeitenden künftig öffentlich-rechtlich angestellt sind. Gemäss neuem Absatz 2 wird das Dienstverhältnis nicht mehr durch Anstellungsverfügung begründet, sondern durch öffentlich-rechtlichen Vertrag. Für die Mitarbeitenden ändert sich dadurch nichts. Sowohl öffentlich-rechtlicher Vertrag als auch Anstellungsverfügung müssen von der Anstellungsbehörde und den Mitarbeitenden unterzeichnet werden. Die Form des Vertrags als Vereinbarung zwischen zwei gleichgestellten Parteien ist moderner als die Verfügung. Zudem wird in Absatz 2 darauf hingewiesen, dass der öffentlich-rechtliche Anstellungsvertrag aus sachlichen Gründen auch befristet abgeschlossen werden kann. Bisher konnten Mitarbeitende nur im Rahmen einer privatrechtlichen Anstellung nach AVB befristet angestellt werden. Ab Inkrafttreten dieser Bestimmung erfolgen sämtliche Neuanstellungen mittels öffentlich-rechtlichem Vertrag. Die bestehenden Anstellungsverfügungen von Mitarbeitenden, die bei Inkrafttreten der neuen Bestimmungen bereits bei der Stadt angestellt waren, werden nicht durch öffentlich-rechtliche Verträge ersetzt. Auch für diese Mitarbeitenden gelten ab Inkrafttreten selbstverständlich die revidierten Bestimmungen des Personalreglements.

Absatz 4 hält fest, dass Arbeitsverträge, die ohne sachlichen Grund befristet werden, als unbefristete Anstellungsverträge gelten. Für dauerhafte Aufgaben soll ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingegangen werden. Als sachliche Gründe für den Abschluss befristeter Anstellungen gelten beispielsweise der Einsatz als Aushilfe (z.B. wenn aufgrund besonderer Umstände gewisse reguläre Aufgaben *vorübergehend* nicht abgedeckt sind oder zur Überbrückung von Krankheitsabsenzen), der Einsatz in einem Saisonbetrieb, Ausbildungsverhältnisse, Anstellungen ausschliesslich für ein Projekt, der Wunsch der Angestellten, aber auch Anstellungen im Rahmen von befristeten Arbeitsversuchen, mit denen Bewerbenden die Chance auf eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt eingeräumt werden soll (zu denken ist an Angebote wie «Jobtimal» oder «Berner Stellennetz»). Um eine einheitliche Handhabung sowie den rechtssicheren Abschluss befristeter Verträge zu ermöglichen, ist es denkbar, die Anstellungsvertragsvorlagen so auszugestalten, dass zulässige, vorgegebene Gründe für eine Befristung direkt im Dokument vorgesehen sind und beispielsweise als Dropdownelemente ausgewählt werden können. Befristete Anstellungen dürfen darüber hinaus aneinandergereiht werden, sofern dafür ein sachlicher Grund vorliegt. Je länger der Unterbruch zwischen zwei befristeten Anstellungen ist, desto eher ist von einer zulässigen Aneinanderreihung auszugehen. Werden befristete Anstellungen ohne sachlichen Grund begründet oder aneinandergereiht, werden sie als unbefristeter Anstellungsvertrag umgedeutet. Die Bestimmung lehnt sich an die Rechtsprechung des Bundesgerichts im Bereich des Obligationenrechts an. Auf eine Obergrenze für befristete Anstellungen, wie sie einige öffentlich-rechtliche Personalerlasse kennen, wird bewusst verzichtet. Massgebend für die Zulässigkeit der Befristung eines Arbeitsverhältnisses soll einzig der sachliche Grund für die Befristung sein. Würde eine Maximalfrist festgelegt, könnte dies zu Ergebnissen führen, die sowohl für die Arbeitgeberin, als auch für die Angestellten im Regelfall unerwünscht sind. Dauert beispielsweise ein Projekt fünf Jahre, die Maximalfrist für die Zulässigkeit von befristeten Anstellungen aber vier Jahre, würde das Anstellungsverhältnis nach vier Jahren automatisch enden und müsste um ein Jahr verlängert werden – für die Arbeitgeberin ein unbefriedigender Leerlauf. Für die betroffenen Angestellten wiederum würde der Ablauf der vierjährigen Befristung eine Unsicherheit über die Weiterführung der Anstellung bedeuten.

Art. 6 Abweichende Bestimmungen

Der geltende Artikel 6 legt die Voraussetzungen fest, unter denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter privatrechtlich angestellt werden können. Mit der neu geschaffenen Möglichkeit, sämtliche Anstellungsverhältnisse durch öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrag zu regeln und sowohl befristete Anstellungsverhältnisse wie auch Stundenlohnstellungen öffentlich-rechtlich auszugestalten, entfällt der Grund für eine Ausnahmebestimmung. Artikel 6 wird aufgehoben.

Für einzelne Ausnahmefälle wie zum Beispiel Anstellungsverträge mit Personen, die sich in der Wiedereingliederung (z.B. Jobtimal) befinden, werden auch in Zukunft Möglichkeiten für besondere Vertragsformen bestehen. Die entsprechenden Ausführungsbestimmungen zum Vertragsinhalt werden auf Stufe PVO geregelt.

Art. 7

Artikel 7 wird aufgehoben. Absatz 1 hat keine eigenständige Bedeutung und Absatz 2 wurde in der Praxis nie angewendet, da das geltende Personalrecht andere Möglichkeiten vorsieht, ein Dienstverhältnis unter diesen Umständen zu beenden. Mit dem Wegfall des einzigen Artikels kann auch der erste Abschnitt aufgehoben werden.

Art. 8 *Freie Stelle*

Artikel 8 erfährt einerseits eine redaktionelle Änderung, indem der Begriff Angestelltenverhältnis durch Dienstverhältnis ersetzt wird. Die Voraussetzung gemäss Artikel 8 gilt wie bisher nur für ständige Stellen. Da die Dienstverhältnisse neu auch befristet abgeschlossen werden können, muss festgehalten werden, dass die Vorgabe nur für unbefristete Anstellungen gilt.

Art. 9 *Ausschreibung*

Absatz 2 wird einerseits redaktionell leicht angepasst und zum ändern soll geklärt werden, in welchen (Ausnahme-)Fällen Stellen nicht extern ausgeschrieben werden müssen. Der Gemeinderat wird dies im Rahmen der Personalverordnung festlegen. Zu denken ist in erster Linie an Funktionen, für die kein Arbeitsmarkt existiert (einzelne Aufstiegsfunktionen bei der Berufsfeuerwehr und teilweise auch bei der Sanitätspolizei). Auch kann im Einzelfall die Entwicklung von Nachwuchskräften gefördert werden.

Beim dritten Absatz handelt es sich um eine Vorschrift, die im Personalreglement nicht stufengerecht festgehalten ist. Der Gemeinderat kann jederzeit Vorgaben dazu machen, wie er bestimmte Dokumente ausgestalten möchte, dazu braucht es keine starre Vorgabe im Reglement. Deshalb wird auch der dritte Absatz aufgehoben.

Art. 10 *Anstellungsvoraussetzungen*

Absatz 3 sieht vor, dass die zuständige Instanz die Anstellung von weiteren Voraussetzungen, insbesondere vom Ergebnis einer Prüfung oder einer arbeitsärztlichen Untersuchung, abhängig machen kann. Die Bestimmung wird aus den folgenden Gründen nicht mehr benötigt:

Die Anordnung einer arbeitsärztlichen Untersuchung bedarf einer genügenden rechtlichen Grundlage. Eine Generalklausel, wie im geltenden Artikel 10 vorgesehen, genügt nicht. Hingegen enthält der geltende Artikel 65 eine Delegationsbestimmung, welche dem Gemeinderat die Kompetenz einräumt, entsprechende rechtliche Grundlagen zu erlassen. Der Hinweis auf die arbeitsärztlichen Untersuchungen in Absatz 3 des Artikels 10 ist somit überflüssig.

Die Ermächtigung, dass die zuständige Instanz die Anstellung von weiteren Voraussetzungen, insbesondere einer bestandenen Prüfung abhängig machen könne, ist ebenfalls unnötig. Absatz 1 hält fest, die Anstellung setze die Eignung voraus. Die Eignung kann z.B. mit Bewerbungsgesprächen, mit den üblichen Bewerbungsunterlagen wie Arbeitszeugnissen oder eben auch mit einer Prüfung oder einem Test erhoben werden. Es ist selbstverständlich, dass die Eignung mit den üblichen Rekrutierungsmassnahmen erhoben werden darf, eine gesetzliche Ermächtigung braucht es dazu nicht.

Aus diesen Gründen kann Absatz 3 aufgehoben werden.

Art. 14 *Probezeit; Voraussetzungen und Dauer*

Ausgehend von der Prämisse, dass es kein befristetes Probeverhältnis, sondern lediglich eine Probezeit gibt, ist dieser Artikel neu gefasst worden. Ebenso wurde der direkt voranstehende Titel des 2. Kapitels umbenannt in «Probezeit».

Absatz 1 nimmt die neue Terminologie auf und legt fest, dass die ersten sechs Monate eines Dienstverhältnisses als Probezeit gelten. Die Dauer von sechs Monaten gilt neu auch für leitende Angestellte. Die geltende Probezeit von zwölf Monaten für leitende Angestellte stellt eine rechtsungleiche Behandlung gegenüber den übrigen Mitarbeitenden dar, für die keine sachlichen Gründe ersichtlich sind. Gegenüber den Fristen des OR (ein bis drei Monate) ist die Dauer noch immer relativ lang, was mit der erschwerten Beendigung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse begründbar ist. Neu ist zudem auch bei leitenden Angestellten eine Verlängerung der Probezeit möglich (vgl. nachfolgende Ausführungen zu Absatz 4).

Absatz 2 hält fest, dass bei befristeten Dienstverhältnissen eine Probezeit im Anstellungsvertrag vereinbart werden muss. Andernfalls gibt es bei dieser Anstellungsform keine Probezeit.

Der neue Absatz 3 nimmt den Inhalt des bisherigen Absatzes 4 auf: Mit der Übernahme einer Stelle mit neuen Anforderungen und Aufgaben geht wiederum eine Probezeit einher, allerdings mit den ordentlichen Beendigungsfristen. Mit dem Hinweis auf Artikel 60 Absatz 3^{bis} wird – wie bisher – klar gestellt, dass im Rahmen von Umplatzierungen anstelle einer Probezeit eine Versuchszeit anzusetzen ist.

Absatz 4 sieht vor, dass die zuständige Instanz die Probezeit um maximal sechs Monate verlängern kann, wenn Gründe für eine Kündigung während der Probezeit vorliegen, oder wenn eine Beurteilung infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz sowie durch andere Gründe verhindert oder erschwert wurde. Damit wird der Grundsatz des bisherigen Artikels 16 Absatz 2 aufgegriffen. Im Vergleich zur geltenden Regelung werden die Gründe, die zu einer Verlängerung führen können genannt. Die bisherige Generalklausel war zu unbestimmt und daher als rechtliche Grundlage problematisch. Bei den «*anderen Gründen*», die zu einer Verlängerung führen können, ist insbesondere an Situationen zu denken, wie sie während der Corona-Pandemie (Lockdown) vorgekommen sind. Mit dieser Regelung wird nicht zuletzt auch ein gewisser Spielraum geschaffen, um Angestellten eine zusätzliche Chance einzuräumen, denen ansonsten in den ersten sechs Monaten der Probezeit gekündigt würde. Eine Verlängerung ist maximal auf zwölf Monate zulässig.

Art. 15 *Beendigung während des Probeverhältnisses*

Aufgrund der Neugliederung des zweiten Titels wird Artikel 15 aufgehoben und inhaltlich in einen neuen Artikel 17a unter dem dritten Kapitel «Beendigung» überführt.

Art. 16 *Verhalten bei Ablauf*

Die bisherige Bestimmung wird aufgrund der neuen Probezeitregelung obsolet und kann deshalb aufgehoben werden.

Art. 17

Die bisherige Regelung sah vor, dass ein definitives unbefristetes Dienstverhältnis begründet wird, wenn zuvor ein befristetes Probeverhältnis erfolgreich absolviert worden ist. Die neue Regelung sieht vor, dass die Anstellung aus *einem* Dienstverhältnis besteht, wobei die ersten sechs Monate *des Dienstverhältnisses* als Probezeit gelten. Da es ein definitives Dienstverhältnis nicht mehr gibt, wird Artikel 17 aufgehoben.

Art. 17a Kündigung während der Probezeit

Der neue Artikel 17a entspricht weitgehend dem geltenden Artikel 15. Zusammen mit den anderen Kündigungstatbeständen wird er im neubenannten dritten Kapitel «Beendigung» sowie dem ersten, ebenfalls neubenannten Abschnitt «Beendigung durch Kündigung» aufgeführt.

Absatz 1 geht wie bisher von der beidseitigen Beendigungsmöglichkeit aus und legt die Beendigungsfristen fest, an denen sich im Übrigen nichts geändert hat. Die bisherigen Begriffe Demissionsbegehren (Beendigung durch Angestellte) und Beendigung auf Veranlassung der Stadt wurden durch den verständlicheren und gebräuchlicheren Begriff der Kündigung ersetzt, welcher auch bei anderen Formen der Beendigung verwendet wird.

In Absatz 2 werden die Voraussetzungen umschrieben, unter denen die Stadt als Arbeitgeberin ein Dienstverhältnis während der Probezeit auflösen kann. Für die Beendigung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses – das gilt auch während der Probezeit – werden stets sachliche Gründe vorausgesetzt. Die Anforderungen an solche sachlichen Gründe sind bei der Kündigung während der Probezeit nicht gleich streng, denn es geht in dieser ersten Phase eines Dienstverhältnisses darum, beidseitig probe(zeit)halber zu prüfen, ob die Voraussetzungen für das auf lange Frist angelegte Dienstverhältnis vorhanden sind. Die Anforderungen an die geltend gemachten Beendigungsgründe sind klar tiefer gelegt als im definitiven Dienstverhältnis. Wie bisher ist bei der Kündigung während der Probezeit das rechtliche Gehör zu gewähren und die Kündigung ist zu verfügen.

In Absatz 3 wird ein wichtiger Grundsatz festgehalten: Werden ausgesprochene Kündigungsverfügungen angefochten, hat die Beschwerde keine aufschiebende Wirkung. Hätte sie dies, könnte die Funktion der Probezeit ausgehebelt werden, da Beendigungsentscheide erst viel später Wirkung entfalten würden, falls die aufschiebende Wirkung nicht entzogen wird.

Absatz 4 sieht neu vor, dass die Bestimmungen über die Kündigung zur Unzeit nicht anwendbar sind (dazu die näheren Ausführungen zu Art. 17c). Zudem braucht es bei der Kündigung während der Probezeit keine formelle Mahnung bei Ungenügen (neu wird anstelle des Begriffs «Mahnung» der Begriff «Bewährungsfrist» verwendet). Dabei handelt es sich um eine Klarstellung der geltenden Rechtslage, wonach nur im Rahmen der ordentlichen Entlassung im definitiven Dienstverhältnis eine Mahnung erforderlich ist, bevor das Dienstverhältnis beendet werden kann (Artikel 20 Absatz 2). Neu wird festgehalten, dass während der Probezeit die Bestimmungen über die Umplatzierung nicht anwendbar sind. Die Umplatzierung hat unter dem geltenden Recht während der Probezeit keine praktische Relevanz. Eine Umplatzierung kommt hauptsächlich dann zur Anwendung, wenn die angestammte Stelle aufgehoben wird. Dass eine Stelle neu besetzt wird, um gleich danach die Aufhebung der Stelle bekannt zu geben, ist undenkbar.

Art. 17b Kündigung nach der Probezeit

Artikel 17b entspricht weitgehend dem bisherigen Artikel 20. Absatz 1 hält den Grundsatz fest, wonach das Dienstverhältnis nach der Probezeit von beiden Seiten unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf Monatsende gekündigt werden kann. Dies entspricht der geltenden Rechtslage. In Bezug auf leitende Angestellte wurde eine Ergänzung aufgenommen. Hier wird die Möglichkeit vorgesehen, im Einzelfall eine längere Kündigungsfrist zu vereinbaren. Wichtig ist, dass – wie im Privatrecht – die Kündigungsparität eingehalten wird, d.h. für beide Vertragsparteien gleich lange Fristen gelten. Aus Gründen der Verhältnismässigkeit wird die maximal mögliche Verlängerung der Kündigungsfrist auf sechs Monate begrenzt. Wird nichts vereinbart, gilt die übliche Kündigungsfrist von drei Monaten.

Auch Absatz 2 entspricht inhaltlich dem geltenden Recht. Die Regelung wird lediglich sprachlich klarer gestaltet und präzisiert. In Absatz 1 Buchstabe a wird eine falsche Verknüpfung korrigiert: Die bisherige Formulierung impliziert strenggenommen, dass neben der Leistung auch das Verhalten

ungenügend sein muss. Dies trifft nicht zu. Die Begriffe stehen kumulativ und alternativ zueinander: und/oder, was in der Gesetzgebungslogik die Konjunktion «oder» verlangt. Die Buchstaben b und c werden systematisch voneinander getrennt: Die Bereitschaft bzw. Eignung zur Arbeitsverrichtung wird je unter einem eigenen Buchstaben subsumiert. Die «fehlende Bereitschaft zur Verrichtung der zugewiesenen Arbeit» gemäss Buchstabe b umfasst sowohl «das Fehlen der Bereitschaft zur Verrichtung der zugewiesenen Aufgaben» als auch «die fehlende Bereitschaft zur Verrichtung anderer zumutbarer Arbeit» gemäss geltendem Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe b und c. Die Eignung gemäss Buchstabe c fehlt namentlich dann, wenn Mitarbeitende die Anforderungen an ihre Tätigkeit inhaltlich oder vom Umfang her nicht zu erfüllen vermögen, was unter anderem der Fall ist, wenn Angestellte das Pensum gemäss Arbeitsvertrag nicht erfüllen können oder aufgrund der gesundheitlichen Beeinträchtigung für die Arbeiten im Restpensum gemäss Artikel 18 Absatz 2 Bestimmung a. und d. nachweislich nicht mehr die entsprechende Eignung mitbringen.

Absatz 3 entspricht der geltenden Bestimmung zur Pflicht, vor einer Entlassung wegen Ungenügens in der Regel eine Mahnung auszusprechen, wobei auf die Verwendung des Begriffs «Mahnung» verzichtet wird. Stattdessen wird darauf hingewiesen, dass eine angemessene Frist zur Bewährung angesetzt und eine Kündigungsandrohung für den Fall der Nichtbewährung angedroht werden muss. Wie bisher kann in Ausnahmefällen darauf verzichtet werden, eine Bewährungsfrist anzusetzen. Bei den Ausnahmefällen ist an schweres Fehlverhalten sowie schwerwiegende Verfehlungen zu denken, bei denen eine fristlose Entlassung trotz schwerem Fehlverhalten nicht möglich ist. Ist beispielsweise die Gefahr weiterer schwerwiegender Vorkommnisse während der Bewährungsfrist zu gross, kann es angezeigt sein, auf eine Bewährungsfrist zu verzichten. Denkbar ist ein Verzicht auch dann, wenn die ordentliche Kündigung im Sinne einer mildereren Massnahme anstelle einer fristlosen Kündigung ausgesprochen wird.

Die Vorgaben zum Kündigungsverfahren in Absatz 4 entsprechen den heute geltenden Vorgaben.

Absatz 5 hält – gleich wie Artikel 17a Absatz 3 – neu fest, dass eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung keine aufschiebende Wirkung hat.

Die bisherige Möglichkeit gemäss Artikel 20 Absatz 5, wonach die zuständige Instanz die Beendigung auf einen späteren Termin aussprechen kann, entfällt künftig. Die geltende Bestimmung kam in der Praxis kaum je zur Anwendung und birgt durch die offene Formulierung die Gefahr rechtswidriger Behandlung.

Art. 17c Kündigung zur Unzeit

Die Bestimmung entspricht dem geltenden Artikel 21, wobei der Sperrfristenschutz erst nach der Probezeit greifen soll. Dies deshalb, weil Sperrfristen während der Probezeit dazu führen können, dass die Probezeit ihrer Funktion nur noch eingeschränkt gerecht würde. Zu denken ist an Fälle, in denen die Sperrfrist über das Ende der Probezeit hinaus andauert. Eine Kündigung wäre nur noch unter den erschwerten Bedingungen und längeren Fristen gemäss Artikel 17b möglich. Die Probezeit würde so ihres Zwecks weitgehend beraubt, in einer ersten Phase der geringen gegenseitigen Bindung unter erleichterten Umständen die Beendigung des Dienstverhältnisses herbeiführen zu können. Die mit Abstand häufigsten Anwendungsfälle für Sperrfristenschutz sind in der Praxis die Tatbestände nach Bestimmung c (gesundheitlich bedingte Verhinderung an der Arbeitsleistung im Zusammenhang mit einer sich ankündigenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses). Die anderen Sperrfristentatbestände kommen dagegen so gut wie nie zur Anwendung. Die bisher vorgeschlagene Regelung zur Bestimmung würde in der Praxis dazu führen, dass Probezeitkündigungen regelmässig während der ersten drei Monate in die Wege geleitet würden um die genannten Risiken zu vermeiden. Dies würde faktisch zu einer Verkürzung der Probezeit führen. Für die betroffenen Mitarbeitenden hätte dies unerwünschte Auswirkungen, da auf weitere Bewährungschancen zugunsten einer frühzeitigen Kündigung verzichtet würde. Unter der geltenden Regelung, besteht diese Gefahr nicht,

da eine bloße Mitteilung genügt, das Probeverhältnis auslaufen zu lassen. Diese Mitteilung kann auch *während eines Sperrfristentatbestands* ausgesprochen werden. Es ist allerdings zweifelhaft, ob dieses Instrument einer rechtlichen Überprüfung standhalten würde, insbesondere ist unklar, ob es angefochten werden könnte und wenn ja, was für Konsequenzen dies hätte. Deshalb ist es in der vorliegenden Revision nicht mehr vorgesehen. Um zu verhindern, dass die Funktion und die vorge-sehene Dauer der Probezeit eingeschränkt werden, sollen deshalb die Artikel 17a und 17c dahingehend geändert werden, dass während der Probezeit ganz auf Sperrfristen verzichtet wird. Diese Lösung entspricht im Übrigen der bewährten Regelung im Bereich des Obligationenrechts.

In Absatz 1 Buchstabe c wird präzisiert, dass auf einem neuen Grund beruhende Verhinderungen keine neue Sperrfrist auslösen, was der langjährigen städtischen Praxis entspricht, im Gesetzestext aber nicht ersichtlich war. Es scheint angemessen, dass dieser wichtige Grundsatz künftig in den Personalerlassen seinen Niederschlag findet. Ebenso wird die Rahmenfrist, die für das Zusammenzählen der Verhinderungstage massgebend ist, in der Bestimmung genannt. Die Rahmenfrist entspricht städtischer Praxis, welche beibehalten und neu im Personalrecht abgebildet wird. Demnach beträgt die Sperrfrist nach der Probezeit 360 innerhalb von 540 Tagen. Die städtische Regelung weicht von der bundesgerichtlichen Rechtsprechung im Bereich des Obligationenrechts ab, welche vorsieht, dass jeder neue Grund für eine Arbeitsverhinderung eine eigenständige neue Sperrfrist auslöst. Mit Blick auf die im Vergleich zum Obligationenrecht mindestens (je nach Dienstjahr ist es noch deutlich mehr) doppelt so lange Sperrfrist im städtischen Recht, erscheint ein Verzicht auf die Kumulation der Sperrfristen jedoch angezeigt. Die Berechnung der Sperrfristen funktioniert wie folgt: Besteht die Absicht, während laufender Arbeitsunfähigkeit zu kündigen, ist zu prüfen, ob der oder die Angestellte in den vergangenen 540 Tagen bereits während mindestens 360 Tagen infolge Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise der Arbeit ferngeblieben ist. Ist dies der Fall, ist die Sperrfrist aufgebraucht und die Kündigung kann ausgesprochen werden, andernfalls wären die verbleibenden Sperrfristtage abzuwarten oder zu kündigen, wenn keine Arbeitsunfähigkeit mehr vorliegt. Ähnlich ist vorzugehen, wenn gesunden Angestellten gekündigt wird, diese aber vor Ablauf der Kündigungsfrist gesundheitlich bedingt arbeitsunfähig werden. Hier ist allerdings für die Bestimmung der Rahmenfrist von 540 Tagen nicht auf das Datum der Kündigung abzustellen, sondern auf dasjenige des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit während der laufenden Kündigungsfrist. War die Person während der 540 Tage vor der neuerlichen Arbeitsunfähigkeit bereits 360 Tage oder mehr gesundheitlich bedingt an der Arbeit verhindert, hat die erneute Arbeitsunfähigkeit keinen Einfluss auf die Kündigungsfrist, diese wird dadurch nicht unterbrochen. Im Übrigen gelten die Grundsätze des Obligationenrechts. Bei den für die Fristen massgebenden Tagen handelt es sich um Kalendertage, nicht um Arbeitstage. Nur effektive Krankheitstage verlängern die Kündigungsfrist oder stehen der Kündigung entgegen. Gesundheitsstörungen, die ohne Auswirkungen auf die Stellensuche sind, lösen zudem keine Sperrfrist aus, ebenso wenig verschuldete Verhinderung an der Arbeitsleistung.

Art. 17d *Fristlose Kündigung*

Artikel 17d entspricht dem bisherigen Artikel 23. Es sind lediglich gewisse Begriffe angepasst worden. Zudem wird in Absatz 3 neu festgehalten, dass eine Beschwerde gegen die Kündigung keine aufschiebende Wirkung hat; bisher musste die aufschiebende Wirkung entzogen werden. Es handelt sich um die gleiche Regelung wie in Artikel 17a Absatz 3. In Absatz 5 wird klargestellt, was nach geltendem Recht bereits gilt: Die Bestimmungen zur Kündigung zur Unzeit kommen bei der fristlosen Kündigung nicht zur Anwendung.

Art. 18 *Beendigung von Gesetzes wegen*

Da die Bestimmung neu nur noch die Beendigungen von Gesetzes wegen regelt, ist der Titel entsprechend angepasst worden. Nach den Kündigungstatbeständen (Artikel 17a bis 17d) ist zudem der direkt vorangestellte zweite Abschnitt umbenannt worden in «Weitere Formen der Beendigung».

Absatz 1 kann aufgehoben werden. Der Grundsatz findet bereits in Artikel 17b seinen Niederschlag.

Absatz 2 listet die Tatbestände auf, die zu einer Beendigung des Dienstverhältnisses von Gesetzes wegen führen. Diese Formen der automatischen Beendigung kommen nur dann zur Anwendung, wenn das Dienstverhältnis nicht vorher aus einem anderen Grund, z.B. aufgrund einer Kündigung endet. Dies gilt übrigens auch im Verhältnis der Beendigungsgründe nach Absatz 2 untereinander: Jener Grund, der sich zuerst verwirklicht, beendet das Dienstverhältnis. Gemäss Buchstabe a endet das Dienstverhältnis im Umfang des Invaliditätsgrads. Der bisherige Zusatz «im Sinne des Personalvorsorgereglements» entfällt. Dieser hatte seine Berechtigung im Zusammenhang mit den Lohnfortzahlungsleistungen gemäss geltendem Artikel 44. Künftig ist es sachgerecht, für das Ende des Arbeitsverhältnisses auf die IV-Entscheidungen der jeweiligen Sozialversicherungsträger abzustellen. Wie bisher liegt der Grund für die Beendigung des Dienstverhältnisses darin, dass der Lohn der Arbeitgeberin bei Invalidität durch die Invalidenrente abgelöst wird. Selbstverständlich endet das Dienstverhältnis bei Teilinvalidität nur im Umfang der Invalidität automatisch. Massgebend ist der Invaliditätsgrad, der für den jeweiligen Sozialversicherungsträger massgebend ist. Dieser wird vom Beschäftigungsgrad gemäss Anstellungsvertrag abgezogen. Auch bei Teilinvalidität ist überdies wie bisher denkbar, dass mittels Kündigung das Dienstverhältnis vollständig beendet wird. Dies wäre dann der Fall, wenn aufgrund der Teilinvalidisierung nur mehr ein Restpensum versehen werden könnte, welches die Eignung für die angestammte Stelle in Frage stellt. Davon ist insbesondere dann auszugehen, wenn das nach der Beendigung im Umfang des Invaliditätsgrads verbleibende Restpensum unter Berücksichtigung der Arbeitsfähigkeit gemäss Arzteugnis weniger als 50 Prozent des Beschäftigungsgrads gemäss Anstellungsvertrag beträgt oder wenn aufgrund der gesundheitlichen Beeinträchtigung für die Arbeiten im Restpensum nachweislich nicht mehr die entsprechende Eignung mitgebracht wird. Entsprechende Ausführungsbestimmungen werden in die PVO aufgenommen. Die Buchstaben b und c werden lediglich redaktionell angepasst. Buchstabe d wird neu eingefügt. Für den Fall, dass die Lohnfortzahlung vollständig ausgeschöpft ist, soll auch das Dienstverhältnis automatisch enden. Auch hier ist der Fall denkbar, dass nach Erlöschen der Lohnfortzahlung das Dienstverhältnis nur teilweise endet, weil im Rahmen einer Teilarbeitsfähigkeit noch gearbeitet werden kann und dafür Lohn ausgerichtet wird. Gleich wie bei Invalidität soll auch in diesen Fällen die Kündigung möglich sein, sofern im Rahmen des verbleibenden Restpensums, für das noch Arbeitsfähigkeit bestünde, ein sinnvoller Einsatz in der angestammten Funktion nicht mehr möglich ist und damit die Eignung für die angestammte Stelle nicht mehr gegeben ist. Gleich wie bei Invalidität ist die Kündigung des Restpensums dann zulässig, wenn das Restpensum, für das noch Arbeitsfähigkeit besteht, weniger als 50 Prozent des Beschäftigungsgrads gemäss Anstellungsvertrag beträgt oder die Eignung für die Tätigkeit nicht mehr gegeben ist. Entsprechende Ausführungsbestimmungen werden ebenfalls in die PVO aufgenommen. Der Anspruch auf Abfindung entfällt (dazu im Einzelnen Artikel 50). Ebenso kommt das Umplatzierungsverfahren nicht mehr zur Anwendung (dazu im Einzelnen Artikel 60). Neu wird ein Buchstabe e aufgenommen, welcher klarstellt, dass befristete Dienstverhältnisse automatisch spätestens mit Ablauf der Befristung enden und es weder einer Mitteilung, einer Kündigung oder Ähnlichem bedarf. Schliesslich endet das Dienstverhältnis nach Buchstabe f (bisher Artikel 20 Absatz 3) von Gesetzes wegen, nach einer Frist von 24 Monaten nach Ankündigung der Stellenaufhebung. Das Verfahren bei Stellenaufhebung wird damit präzisiert: Im Vergleich zur geltenden Regelung werden der Beginn und das Ende des Verfahrens klar festgelegt. Ausgelöst wird das Verfahren durch die Ankündigung der Stellenaufhebung, was der bisherigen Praxis entspricht. Die Ankündigung muss sich auf eine *konkrete Stelle* beziehen, die aufgehoben werden soll, die blosser Ankündigung eines Reorganisationsprojekts genügt nicht. Die bisherige *Maximalfrist* von zwei Jahren wird durch eine *feste Frist* von gleicher Dauer ersetzt. Damit wird Rechtssicherheit geschaffen, indem es nicht der Arbeitgeberin überlassen ist, wann sie im Einzelfall die Kündigung einleitet. Die Anstellung endet mit Ablauf der Zweijahresfrist. Wie bisher haben die Direktionen die betroffenen Angestellten *zum frühestmöglichen Zeitpunkt* über Vorhaben zu orientieren, die mit einem Abbau von Aufgaben oder Stellen verbunden sind (Art. 17 PVO). Diese *Orientierung* ist zu unterscheiden von der Ankündigung einer konkreten Stellenaufhebung. Der Passus, wonach die

Betroffenen in der Regel neun Monate im Voraus zu informieren seien, kann voraussichtlich im Rahmen der Anpassungen in der PVO gestrichen werden. Diese Frist hat keine praktische Relevanz. Viel eher ist es so, dass in der Praxis im Sinne transparenter Kommunikation so früh wie möglich über Vorhaben informiert wird. Eine allfällige Ankündigung im Rahmen von Artikel 18 Absatz 2 Buchstabe f erfolgt logischerweise immer nach dieser ersten ganz allgemein gehaltenen Information über ein Abbauvorhaben. Wie bisher ist bei Stellenaufhebungen ein Umplatzierungsverfahren vorgesehen, welches in Artikel 60 geregelt ist. Weiterhin besteht zudem Anspruch auf eine Abfindung nach Artikel 50.

Absatz 3 wird aufgehoben und in den neuen Artikel 24b überführt.

Art. 19 *Beendigung durch Angestellte (Demission)*

Die Beendigung durch Angestellte wird nicht mehr eigenständig geregelt, sondern im Rahmen der Kündigungsbestimmungen (Artikel 17a – 17 d). Inhaltlich ändert sich für die Mitarbeitenden nichts, ausser, dass das Einreichen eines Demissionsgesuchs entfällt, welches von der zuständigen Instanz bisher genehmigt werden musste.

Art. 20 *Beendigung durch die Stadt (Entlassung)*

Die Absätze 1, 2, 4 und 5 werden in den neuen Artikel 17b überführt. Die Anwendungsfälle der unverschuldeten Beendigung von Dienstverhältnissen gemäss Absatz 3 werden neu als Tatbestände der Beendigung von Gesetzes wegen in Artikel 18 aufgeführt. Artikel 20 wird deshalb aufgehoben.

Art. 21 *Entlassung zur Unzeit*

Artikel 21 wird aufgehoben und in den neuen Artikel 17c überführt.

Art. 22 *Freiwilliger vorzeitiger Altersrücktritt*

In dieser Bestimmung wird nur noch der freiwillige vorzeitige Altersrücktritt geregelt. Der Inhalt entspricht dem bisherigen Absatz 1.

Die übrigen Absätze werden aufgehoben. Die unfreiwillige vorzeitige Beendigung von Dienstverhältnissen aus Altersgründen ist aus rechtlichen Gründen nicht länger haltbar. Dabei handelt es sich um eine vereinfachte Möglichkeit der Entlassung von Angestellten, die das 58. Altersjahr vollendet haben, was mit dem Diskriminierungsverbot von Artikel 8 Absatz 2 der Bundesverfassung (BV; SR 101) nicht vereinbar ist.

Art. 23 *Ausserordentliche Beendigung*

Artikel 23 wird aufgehoben und in den neuen Artikel 17d überführt.

Art. 24 *Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen*

Absatz 2 wird lediglich präzisiert, erfährt inhaltlich aber keine Änderungen.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird der Grundsatz, wonach der Maximalbetrag auf Abfindung nach Artikel 50 nicht überschritten werden darf, in einem neuen Absatz 3 festgehalten.

Art. 24a *Beendigung durch Ausgliederung*

Absatz 1 wird angepasst, indem der Einschub «in der Regel 9 Monate im Voraus» gestrichen wird. In der Praxis spielt diese Regel keine Rolle. Vielmehr ist es so, dass im Sinne einer transparenten Kommunikation im Sinne des Gesetzestextes «frühzeitig» über Ausgliederungsvorhaben informiert wird. Dies entspricht auch den geltenden *Ablaufrichtlinien für die personellen Bereiche bei Ausgliederungen vom 3. September 2018*. Demnach wird u.U. bereits über *mögliche* Ausgliederungen informiert.

Zudem wird das bisher ungenau beschriebene Verfahren präzisiert, welches zur Anwendung gelangt, wenn Dienstverhältnisse nicht im Rahmen von Absatz 3 auf die Drittorganisation übergehen. Das Umplatzierungsverfahren Artikel 18 Absatz 2 Buchstabe f sowie Artikel 60 startet bereits mit Eröffnung des Beschlusses über die Ausgliederung. Dies kann beispielsweise ein Gemeinderatsbeschluss sein, mit welchem die Ausgliederung einer Organisationseinheit definitiv beschlossen wird, es kann sich aber auch um den Beschluss eines übergeordneten, z.B. kantonalen Gremiums handeln. Damit kann mit der Stellensuche bereits frühzeitig gestartet werden und es geht keine wertvolle Zeit verloren, um für die Betroffenen Anschlusslösungen zu suchen. Wenn der Beschluss über die Ausgliederung lange vor dem Termin (mehr als zwei Jahre vorher) erfolgt, an dem der Übergang der Anstellungsverhältnisse zur neuen Arbeitgeberin geplant ist, kann es sein, dass die zweijährige Frist nach Artikel 18 Absatz 2 Bestimmung f vor dem Übergangstermin endet. Um eine rechtsgleiche Behandlung sämtlicher von einer Ausgliederung Betroffener zu gewährleisten, wird zudem die Ergänzung aufgenommen, wonach sich die Frist nach Artikel 18 Absatz 2 Buchstabe f bis zum Zeitpunkt des geplanten Übergangs in die Drittorganisation verlängert, sofern sie vor diesem Zeitpunkt ablaufen würde. Ohne dieses Korrektiv würden Angestellte, denen weder stadintern noch in der neuen Organisation eine Stelle angeboten werden kann, gegenüber den anderen Angestellten benachteiligt, und zwar doppelt, indem sie keine Anschlusslösung erhalten und zudem ihr Anstellungsverhältnis vor Abschluss der Ausgliederung enden würde.

Art. 24b Altersgrenze; Verlängerung Dienstverhältnis

Artikel 24b ersetzt den bisherigen Artikel 18 Absatz 3. Die Voraussetzungen für eine Verlängerung des Dienstverhältnisses über das ordentliche Rücktrittsalter 63 hinaus sind zwar nach wie vor die gleichen: eine mindestens gute Leistungsbeurteilung, die gesundheitliche Eignung des oder der Angestellten sowie ein dienstliches Bedürfnis an der Verlängerung des Dienstverhältnisses. Während bisher allerdings ausdrücklich kein Anspruch auf Verlängerung des Dienstverhältnisses über die Altersgrenze hinaus bestand, ist ein entsprechendes Gesuch neu zu bewilligen, sofern die erwähnten Voraussetzungen erfüllt sind.

Art. 26 Ausgleich der Teuerung

In Absatz 1 wird wie bisher der Grundsatz festgehalten, wonach auf den Löhnen und den als ausgleichsberechtigt bezeichneten Zulagen der Teuerungsausgleich gewährt wird.

Gemäss geltendem Absatz 2 wird die Teuerung nur dann ausgeglichen, sofern die Jahresteuern mehr als ein Prozent beträgt. Dieser Schwellenwert entfällt künftig. Ob und in welchem Umfang die Teuerung ausgeglichen wird, bestimmt sich stattdessen in erster Linie nach der jährlichen Teuerungsentwicklung. Ebenso entfällt die im bisherigen Absatz enthaltene Möglichkeit, aus finanziellen Gründen auch eine (bei der Personalvorsorgekasse) nicht versicherte Einmalzulage ausrichten zu können: Nachdem die Personalvorsorgekasse zum Beitragsprimat gewechselt hat, sind auch teuerungsbedingte Lohnerhöhungen versichert, müssen aber nicht mehr versicherungsmässig eingekauft werden. Da solche Einkäufe jeweils grosse zusätzliche Kosten verursachen – mindestens das Doppelte der effektiven Lohnerhöhungen – konnte zur Vermeidung dieser Kosten eine unversicherte Einmalzulage ausgerichtet werden. Dies ist nicht mehr nötig. Bei der Bestimmung des Teuerungsausgleichs zu berücksichtigen sind die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und die finanzielle Lage der Stadt. Hier gilt was folgt:

- Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt: Die beiden dafür massgebenden Grundlagen sollen ebenfalls in der Personalverordnung aufgeführt werden. Einerseits soll auf die aktuellste Quartalschätzung des Schweizerischen Lohnindex (SLI) abgestellt werden. Mitentscheidend sind aber andererseits die generellen Lohnanpassungen der massgebenden Konkurrenz in der Region Bern, wie zum Beispiel die kantonale Verwaltung, die Bundesverwaltung, die Post, SBB, Swisscom und BLS. Je nachdem, ob und in welchem Umfang diese Verwaltungen und Unternehmen die Löhne

ihrer Angestellten erhöhen, kann dies auch Auswirkungen auf die Lohnanpassungen der Stadt haben.

- Das dritte Element bildet die finanzielle Lage der Stadt. Es geht darum, dass der Entscheid über Teuerungsanpassungen nicht ohne Berücksichtigung der städtischen Finanzsituation mit ihren Rahmenbedingungen und Perspektiven getroffen werden darf. Zum einen muss sich der Teuerungsausgleich grundsätzlich an den Budgetrahmen halten. Zum andern gilt es, auch die mittelfristigen finanziellen Aussichten und Möglichkeiten der Stadt zu beachten.

Damit bildet der Ausgleich der effektiven Teuerung die Regel. Stadtfinanzen und Arbeitsmarktlage können dazu führen, dass ein Rückstand der Löhne auf den Teuerungsstand entstehen kann. Aber auch das Gegenteil kann vorkommen. Aufgrund einer Negativteuerung kann das Lohnniveau über der effektiven Teuerung liegen. Absatz 3 regelt, wie bei einem Rückstand auf die Teuerung vorgegangen wird. Ein solcher Rückstand kann in späteren Jahren wieder aufgeholt werden, wenn es die Stadtfinanzen erlauben – das war bis jetzt auch der Fall. Dieses Aufholen kann in mehreren Schritten oder auf einmal erfolgen, je nach finanzieller Lage der Stadt. Wie bereits heute können keine Nachzahlungen vorgenommen werden. Korrekturen wirken somit stets nur für die Zukunft.

Absatz 4 entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Absatz, wird aber an die Erfordernisse der Praxis angepasst: Die Teuerungsanpassung erfolgt in aller Regel auf Jahresanfang. Wenn – wie 2019 – ein Nachkredit gesprochen werden muss, kann dieser Zeitpunkt nicht eingehalten werden, weshalb neu auch vom Gesetzestext her Ausnahmen möglich sind.

Absatz 5 wird neu in der Personalverordnung mit ähnlichem Wortlaut wiedergegeben. Da der Novemberindex jeweils erst im Verlauf des ersten Monatsdrittels Dezember bekannt gegeben wird und der Gemeinderat noch vor den Weihnachtsferien den Ausgleichssatz nach den Verhandlungen mit den Personalverbänden festlegen muss, ergeben sich vielfach Zeitprobleme bei der Umsetzung. Dies ist namentlich dann der Fall, wenn zwischen den Sozialpartnern Differenzen über die Höhe des Ausgleichs bestehen. Deshalb soll neu auf den Oktoberindex abgestellt werden. Die Jahresteuern wird somit aus der Differenz der Oktoberindexstände des aktuellen und des vergangenen Jahrs ermittelt.

Die in Absatz 6 vorgenommene Delegationsnorm wird präziser gefasst als der bisherige Absatz 6. So ist es am Gemeinderat, nähere Verordnungsbestimmungen zu den Bemessungsgrundlagen zu erlassen. Im zweiten Satz wird dem Gemeinderat die Kompetenz zugewiesen, den Entscheid über den Teuerungsausgleich, dessen Höhe und den Ausgleichsmodalitäten zu treffen. Diesem Entscheid haben Verhandlungen mit den Personalverbänden voranzugehen.

Art. 27 *Auszahlung, Abtretung und Verpfändung*

Den öffentlich-rechtlichen Angestellten wird der Lohn gemäss geltendem Reglement als Monatslohn ausbezahlt. Neu soll zudem die Möglichkeit bestehen, den Lohn auch als Stundenlohn auszurichten. Der neue Absatz 2^{bis} nimmt auf diese Möglichkeit Bezug, wobei der Gemeinderat Bestimmungen über die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen festlegen muss.

Art. 27a *Minimallohn*

Die Bestimmung wird in Absatz 2 dahingehend ergänzt, dass der Minimallohn bei Minderjährigen und Angestellten in Ausbildung unterschritten werden darf. Minderjährige und Auszubildende (z.B. Praktika) waren bisher privatrechtlich nach AVB angestellt. Mit Überführung ins öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis wären die Löhne, welche die AVB für diese Mitarbeitendenkategorien vorgesehen haben, nicht mehr zulässig. Deshalb ist diese Ausnahme nötig. Nach den AVB war es zulässig, den Minimallohn zu unterschreiten. Im Rahmen der AVB haben für sie vom Lohnklassensystem der öffentlich-rechtlich Angestellten abweichende Löhne gegolten. Mit Aufhebung der AVB muss im

Personalreglement die Möglichkeit geschaffen werden, für diese Anstellungen Löhne vorzusehen, die den Minimallohn unterschreiten.

Trotz dieser Bestimmung wird es auch weiterhin möglich sein, Mitarbeitende mit Leistungseinschränkungen, die beispielsweise im Rahmen von Arbeitsversuchen beschäftigt werden (z.B. Jobtimal) anzustellen und dabei die Leistungseinschränkung zu berücksichtigen. Der geltende Artikel 25 Absatz 3 sieht vor, dass der Lohn, wo nichts anderes bestimmt ist, dem Beschäftigungsgrad entsprechend ausgerichtet wird. Dieser Passus ermöglicht es unter anderem in den geschilderten Fällen Ausnahmen im Anstellungsvertrag vorzusehen. Wie bisher ist es somit möglich aufgrund von Leistungseinschränkungen einen Lohn auszurichten, der einem tieferen Beschäftigungsgrad entspricht als der vereinbarten Arbeitszeit. Der Gemeinderat wird in der PVO entsprechende Ausführungsbestimmungen aufnehmen.

Art. 28 *Lohnklassensystem*

Für Minderjährige und Auszubildende war im Rahmen der AVB-Anstellung auch das Lohnklassensystem nach PRB und PVO nicht massgebend, für sie galten abweichende Lohnbestimmungen. Für die Berücksichtigung dieser Besonderheiten wird in Artikel 28 die Grundlage geschaffen.

Art. 34 *Sozialzulagen; Allgemeines*

Absatz 2 weist die Kompetenz, die Höhe der Familien- und Betreuungszulagen festzulegen, neu stufengerecht dem Gemeinderat zu, soweit nicht ohnehin das übergeordnete Recht deren Höhe bestimmt. Damit entfällt auch der Verweis auf den Anhang zum Personalreglement, in dem die Zulagen bisher festgelegt waren. Dies ist angezeigt, da so einerseits allfällige Änderungen im Übergeordneten Recht unkompliziert nachvollzogen werden können, andererseits aber auch die Teuerung einfacher nachvollzogen werden kann.

Art. 38 *Treueprämie*

Im Rahmen des Finanzierungs- und Investitionsprogramms (FIT) II wurde als Sparmassnahme eine Beschränkung des Anspruchs auf Treueprämie beschlossen. Neu besteht erstmals nach zehn Jahren ein Anspruch und danach nur noch alle zehn statt alle fünf Jahre. Die Änderung der Periodizität findet ab Inkrafttreten unmittelbar auch auf bereits laufende Treueprämienperioden Anwendung. Es handelt sich um Fälle unechter Rückwirkung, welche vorliegen bei der Anwendung neuen Rechts auf zeitlich offene Dauersachverhalte. Sind solche Sachverhalte vor Inkrafttreten des neuen Rechts eingetreten aber noch nicht abgeschlossen, ist die Rückwirkung zulässig. Für laufende Treueprämienperioden kommt somit ab Inkrafttreten das neue Recht mit den längeren Perioden und geänderten Ansprüchen (vgl. u.a. Absatz 1 Bestimmungen c und d) zur Anwendung.

In Absatz 2 wurden lediglich redaktionelle Änderungen vorgenommen.

Absatz 3 wird aufgehoben. Das heisst, neu besteht beim Altersrücktritt, bei Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Arbeitsunfähigkeit, Tod, Stellenaufhebung oder Ausgliederung kein Anspruch mehr auf anteilmässige Ausrichtung der Treueprämie. Die Präzisierung, wonach für die Berechnung des Anspruchs auf Treueprämie nur die jeweils aktuelle Anstellung hinzugezogen wird und keine Anrechnung von Dienstjahren aus vorherigen Anstellungsverhältnissen bei der Stadt einbezogen werden, wird in der PVO erfolgen.

Art. 44 *Leistung bei Unfall und Krankheit*

Die geltende Lohnfortzahlungsregelung schafft die Grundlage für massive Ungleichbehandlungen von städtischen Angestellten. Durch die Verknüpfung des Enddatums des Anspruchs auf Lohnfortzahlung mit einer rechtskräftigen IV-Verfügung bzw. daraus folgend dem Rentenentscheid der Personalvorsorgekasse kann sich die Dauer eines Anspruchs auf Lohnfortzahlung von Angestelltem zu Angestellter um mehrere Jahre unterscheiden. Problematisch aus Sicht Datenschutz sind zudem die

Berechnungen der erweiterten Lohnfortzahlung «in der Höhe der zu erwartenden Rente», welche durch die Personalvorsorgekasse vorgenommen werden und sich ebenfalls von Person zu Person unterscheiden.

Im Interesse der Rechtssicherheit soll der Anspruch auf Lohnfortzahlung neu auf maximal 720 Tage erweitert werden, wobei wie nach geltendem Recht Absenzen unabhängig von der gesundheitlichen Ursache der Arbeitsverhinderung zusammengezählt werden. In der Personalverordnung erfolgt die Detailregelung, wonach während 360 Tagen der Lohn zu 100 Prozent, während weiterer 360 Tage zu 90 Prozent weiter ausgerichtet wird (wobei der Gemeinderat die Kompetenz erhält, die Ausnahmen von diesem Grundsatz zu regeln; vgl. nachfolgende Ausführungen zu Absatz 3). Der Gemeinderat wird diesbezüglich verschiedene Varianten von Krankentaggeldversicherungslösungen prüfen. Wichtig ist auch der Hinweis, dass mit der neuen Regelung im zweiten Jahr der Lohnfortzahlung massiv verbesserte Leistungen einhergehen. Gemäss Stellungnahme der Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (PVK) erreicht die Lohnfortzahlung im zweiten Jahr heute kaum 50 Prozent des Lohns und ist damit sehr tief.

Absatz 1 legt den Rahmen der Lohnfortzahlung fest: Diese wird während maximal 720 Tagen ausgerichtet.

Absatz 2 regelt heute das Wiederaufleben des Lohnfortzahlungsanspruchs. Diese Regelung erfolgt in Zukunft in der PVO (s. dazu Kommentierung zu Absatz 3). Absatz 2 kann daher aufgehoben werden.

Absatz 3 delegiert dem Gemeinderat die Kompetenz, Ausführungsbestimmungen über Umfang und Höhe der Lohnfortzahlung zu erlassen, sowie die Beteiligung der Angestellten an den Lohnfortzahlungskosten zu bestimmen. Die Beteiligung an den Lohnfortzahlungskosten bestimmt schon heute der Gemeinderat. Inhaltlich soll sich an der Beteiligung nichts ändern. Zurzeit beteiligen sich die Mitarbeitenden mit 0,4 Lohnprozenten an der Lohnfortzahlung. Dies soll auch in Zukunft der Fall sein. Betreffend Umfang und Höhe der Lohnfortzahlung ist in der PVO folgende Regelung vorgesehen: Während der Probezeit laufen die Lohnfortzahlungsleistungen spätestens nach 180 Tagen aus. Nach der Probezeit werden Lohnfortzahlungsleistungen während maximal 720 Tagen ausgerichtet. Die Regelung der Lohnfortzahlung für befristete Anstellungen wird ebenfalls in der PVO erfolgen. Im Falle einer Weiterarbeit über die Altersgrenze von 63 Jahren hinaus enden die Lohnfortzahlungsleistungen bereits nach 90 Tagen, spätestens aber mit dem 65. Altersjahr, denn in dieser Anstellungsphase besteht bereits Anspruch auf eine volle Altersrente der PVK, sodass eine kurze Lohnfortzahlungsfrist sachgerecht ist.

Im Weiteren soll in der PVO eine Bestimmung zum Wiederaufleben des Lohnfortzahlungsanspruchs aufgenommen werden. Wer während zwölf Monaten im Rahmen des bisherigen Beschäftigungsgrads voll arbeitsfähig war, erwirbt sich einen neuen Anspruch. Für das Wiederaufleben des Lohnfortzahlungsanspruchs unbeachtlich sind Kurzabsenzen von insgesamt bis zu zehn Tagen.

Der neue Absatz 4 gibt dem Gemeinderat die Kompetenz, eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Dem Abschluss eines Versicherungsvertrags müsste eine Submissionsverfahren vorausgehen.

Im neuen Absatz 5 wird das unter dem geltenden Recht bereits praktizierte Case Management im Personalreglement verankert. Bei länger dauernden oder gravierenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen sollten betroffene Angestellte demnach ganzheitlich unterstützt werden mit dem Ziel, wieder in den Arbeitsprozess zurückkehren zu können.

Bereits laufende Lohnfortzahlungsfälle fallen unter die neue Lohnfortzahlungsregelung. Beginn der Lohnfortzahlungsdauer ist bei diesen Fällen das Datum des Inkrafttretens der Änderung.

Art. 45 *Kürzung der Leistung*

Absatz 1 wird durch einen neuen Buchstaben b^{bis} erweitert. Wenn Mitarbeitende sich zu spät oder überhaupt nicht bei der IV anmelden, kann die IV keine Leistungen ausrichten. Dadurch entgehen möglicherweise auch der Stadt als Arbeitgeberin IV-Leistungen, da sie Lohnfortzahlungsleistungen erbringt, die an die IV-Taggelder oder IV-Renten angerechnet werden könnten. Neu kann die Stadt in diesem Fall aufgrund der Verletzung der Mitwirkungspflicht die Lohnfortzahlung kürzen oder ganz einstellen.

Art. 46 *Elternschaft*

Absatz 1 wurde lediglich redaktionell angepasst.

Die Dauer des Vaterschaftsurlaubs gemäss Absatz 3 bleibt unverändert bei vier Wochen. Die Bestimmung wird ergänzt um den Zusatz, dass von den vier Wochen mindestens zwei Wochen innert sechs Monaten nach Geburt des Kinds bezogen werden müssen. Diese Ergänzung wurde nötig, da ab 1. Januar 2021 auf Bundesebene ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub eingeführt worden ist, welcher innerhalb von sechs Monaten nach Geburt des Kinds zu beziehen ist. Diese Frist ist deshalb von Bedeutung, weil der Urlaub über die Erwerbssersatzordnung (EO) finanziert wird, die EO-Entschädigung aber nur dann ausgerichtet wird, wenn der Urlaub innerhalb der Frist bezogen wird. Da die Stadt während dem Vaterschaftsurlaub den Lohn weiter ausrichtet, wird eine allfällige EO-Entschädigung ihr ausbezahlt. Der dritte Satz hält fest, dass der Urlaub wochen- oder tageweise bezogen werden kann. Auch diese Formulierung ist nötig, damit der Bezug konform zur Erwerbssersatzordnung erfolgt und die Stadt von den entsprechenden EO-Leistungen profitieren kann.

In Absatz 3a wurde zusätzlich der Begriff «verheiratet» aufgenommen; damit wird der mit der Volksabstimmung zur «Ehe für alle» vom 26. September 2021 beschlossenen Änderung des Zivilgesetzbuchs Rechnung getragen.

Art. 47 *Erfüllung gesetzlicher Pflichten*

Hier wurde eine textliche Vereinfachung vorgenommen: Dienstleistungen für Armee, Zivildienst usw. werden hier nicht mehr speziell erwähnt.

In Absatz 2 wurde der Begriff *demissionieren* durch *kündigen* ersetzt.

Art. 50 *Anspruch auf Abfindung*

Aufgrund der im Personalreglement neu verwendeten Terminologie kann der Begriff *im definitiven Verhältnis* gestrichen werden.

Nachdem die Stellenaufhebung neu als Beendigungsgrund von Gesetzes wegen in Artikel 18 aufgeführt wird, stimmt in Artikel 50 Absatz 1 «durch die Stadt aufgelöst wird» nicht mehr und muss angepasst werden. Der Anspruch auf Abfindung besteht zudem nur noch, wenn das Dienstverhältnis durch Stellenaufhebung endet, nicht hingegen, wenn es mit Ablauf der Lohnfortzahlung endet. Der Wortlaut gemäss geltendem Artikel 50 scheint sich zwar ebenfalls nur auf Stellenaufhebungen zu beziehen. Nach geltendem Artikel 20 Absatz 3 bestand der Anspruch auf Abfindung jedoch auch dann, wenn Angestellte aus gesundheitlichen Gründen entlassen werden mussten und soweit nicht IV-Leistungen gesprochen werden. Mit der neuen Regelung entfällt der Anspruch auf Abfindung bei sämtlichen Dienstverhältnissen, welche mit Ablauf der Lohnfortzahlung (bisher Entlassung aus gesundheitlichen Gründen) enden. Gerade bei langfristigen gesundheitlich bedingten Absenzen ist dies sachgerecht, begründen sie doch in aller Regel einen Anspruch auf eine IV-Rente, welche eine gewisse finanzielle Absicherung nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses garantiert.

Art. 60 Umplatzierung bei Stellenaufhebung

Entgegen des Titels äussert sich die geltende Bestimmung nicht nur zu Umplatzierungen (Vermittlung einer anderen Stelle), sondern unter anderem auch zur Pflicht andere Aufgaben an der bisherigen Stelle zu übernehmen, sowie zu verschuldeten Umplatzierungen, womit eigentlich Versetzungen gemäss Artikel 32a gemeint sind. Artikel 60 wird komplett revidiert und regelt künftig nur noch Umplatzierungen bei Stellenaufhebung.

Gemäss neu gefasstem Artikel 1 Buchstabe n handelt es sich bei Umplatzierungen um die Vermittlung einer anderen Stelle innerhalb der Stadtverwaltung. Betreffend das Verfahren wird unterschieden zwischen der Umplatzierung bei Stellenaufhebung und dem Case Management im Rahmen von Artikel 44 als Verpflichtung der Arbeitgeberin, arbeitsunfähigen Mitarbeitenden, die sich in der Lohnfortzahlung befinden, nebst der ganzheitlichen Unterstützung durch ein Case Management wo möglich auch eine zumutbare Stelle zu vermitteln.

Bisher war in Artikel 20 Absatz 3 vorgesehen, dass Angestellte, die an ihrer bisherigen Stelle wegen Stellenaufhebung oder aus gesundheitlichen Gründen nicht weiterbeschäftigt werden können, umplatziert werden. Neu gilt das formelle Umplatzierungsverfahren nur noch für den Fall, dass eine Weiterbeschäftigung wegen Stellenaufhebung nicht mehr möglich ist. Dies aus folgenden Gründen: Mit der neuen Lohnfortzahlungsregelung, welche nach Ablauf der Probezeit im Normalfall die Lohnfortzahlung während 720 Tagen gewährleistet, wird ein Rahmen gesetzt, welcher Lohnfortzahlungsleistungen während maximal zwei Jahren garantiert. Gesundheitlich beeinträchtigte Angestellte werden auch künftig im Rahmen des Case-Managements umfassend begleitet und nach Möglichkeit in den Arbeitsprozess reintegriert. Die Vermittlung einer anderen Stelle ist in diesen Fällen aber explizit vom formellen Verfahren und den entsprechenden Rechtswirkungen bei der Umplatzierung wegen Stellenaufhebung ausgenommen.

Absatz 2 wird aufgehoben und stufengerecht neu in der PVO geregelt.

Absatz 3 regelt wie bis anhin den Lohnbesitzstand für Umplatzierungen bei Stellenaufhebung. Die Vermittlung einer Stelle während der Lohnfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit fällt nicht unter diese Bestimmung und löst keinen Lohnbesitzstand aus.

Der neu eingefügte Absatz 3^{bis} regelt die Versuchszeit (bisher in Artikel 14 festgehalten). Gleich wie unter geltendem Recht gelten die ersten Monate einer Umplatzierung als Versuchszeit. Während der Versuchszeit hat die abgebende Dienststelle den Lohn in bisherigem Umfang zu entrichten. Bewährt sich die Zusammenarbeit, erfolgt nach Ablauf der Versuchszeit eine Anstellung mittels Anstellungsvertrag an der neuen Stelle. Bewährt sich die Zusammenarbeit nicht, kann der interne Stellenwechsel rückgängig gemacht werden. Mit der Versuchszeit anstelle einer Probezeit kann sichergestellt werden, dass den von einer Stellenaufhebung Betroffenen nicht vor Ablauf der Frist von 24 Monaten nach Artikel 18 Absatz 2 Bestimmung f unter den erleichterten Bedingungen von Artikel 17a (Probezeit) gekündigt werden kann. Die Kündigung nach der Probezeit nach Artikel 17b ist hingegen auch während laufender 24-Monatsfrist möglich, soweit die Voraussetzungen gegeben sind. Neu wird die Dauer der Versuchszeit auf Stufe PRB geregelt, welche bisher in Artikel 9 PVO festgelegt war. Die Versuchszeit dauert maximal sechs Monate, bei leitenden Angestellten verdoppelt sich die Frist.

Absatz 4 entfällt, da in Artikel 60 nur die Umplatzierung bei Stellenaufhebung geregelt ist. Der Fall der sogenannten verschuldeten Umplatzierung, die per Definition bereits unter geltendem Recht keine Umplatzierung darstellt, wird Versetzung genannt und in den Artikeln 32a sowie 75 abschliessend geregelt.

Absatz 5 wird aufgehoben. Der Verweis auf die Möglichkeit des Gemeinderats, Ausführungsbestimmungen zu erlassen, ist nicht nötig.

Art. 92 *Zuständige Instanzen*

Absatz 1 wird kürzer gefasst, in dem die personalrechtlichen Verfügungen nicht mehr beispielhaft aufgezählt werden. Dafür werden noch Verträge als Anwendungsfall für die Zuständigkeitsregelung genannt, dies mit Blick beispielsweise auf die neu vorgesehenen Anstellungsverträge (Anstelle der bisherigen Anstellungsverfügung).

Absatz 2 wird lediglich begrifflich angepasst, der Inhalt ändert nicht.

Art. 93 *Personalrechtliche Verfügungen; Anfechtung*

Der geltende Absatz 2 sieht vor, dass gegen personalrechtliche Verfügungen des Gemeinderats sowie der Direktorinnen und Direktoren keine stadtinternen Rechtsmittel zur Verfügung stehen. Verfügungen der übrigen Instanzen können bei der Direktorin oder dem Direktor mit Beschwerde angefochten werden (interner Instanzenzug). Dieser Dualismus wird abgeschafft. Künftig sollen sämtliche Verfügungen, welche von der jeweils zuständigen Instanz erlassen werden, nur mit stadtexternen Rechtsmitteln angefochten werden können. Durch den Verzicht auf einen internen Instanzenzug wird die Verwaltung von unnötigen Verfahren entlastet. Die Dauer von Verfahren wird kürzer und Entschiede werden früher rechtskräftig.

Art. 96b *Übergangsregelung für Vertragsangestellte*

Für den Wechsel der Anstellungen gemäss den Allgemeinen Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten (AVB) auf öffentlich-rechtliche Anstellungen müssen Übergangsbestimmungen festgelegt werden. Die Übergangsregelung bildet den Rahmen für ein Projekt, in welchem rechtliche, technische und praktische Eckwerte für den Wechsel ausgearbeitet werden.

Absatz 1 legt fest, bis zu welchem Zeitpunkt dieser Wechsel vollzogen werden muss, und dass bis zu diesem Zeitpunkt die bisherigen Rechtsgrundlagen weitergelten.

Absatz 2 regelt die Behandlung der unter dem bisherigen Recht erteilten Bewilligungen. Sie folgt dabei den üblichen übergangsrechtlichen Gepflogenheiten zu dieser Thematik.

Absatz 3 verweist auf die Nichtrückwirkung gemäss Artikel 95, welche sinngemäss anwendbar sind.

Anhang

Im Anhang zum Personalreglement werden unter Ziffer I die Lohnklassen und Lohnstufen aufgeführt. Ersichtlich sind sowohl die Basisansätze als auch die teuerungsbereinigten Jahresgrundlöhne. Neu sollen nur noch die Basisansätze aufgeführt werden. Mit dieser Anpassung wird die Kompetenzzuweisung gemäss Artikel 26 Absatz 6 auch im Anhang konsequent nachvollzogen. Nach dieser Bestimmung entscheidet der Gemeinderat über den Teuerungsausgleich, dessen Höhe sowie die Modalitäten nach Verhandlungen mit den Personalverbänden. Diese Kompetenz hat der Gemeinderat schon heute, indem er jährlich den Teuerungsausgleich bestimmt. Dies hat zur Folge, dass aufgrund der Beschlüsse des Gemeinderats jeweils der Anhang des Personalreglements angepasst werden muss, damit die teuerungsbereinigten Ansätze korrekt abgebildet sind. Bis anhin wurde davon ausgegangen, dass die teuerungsbereinigten Ansätze im Anhang I bloss deklaratorischer Natur sind, weshalb jeweils auf einen Stadtratsbeschluss für deren Änderung verzichtet worden ist. Dies ist vermutlich korrekt, aber dennoch etwas widersprüchlich, da im Normalfall die PRB durch den Stadtrat geändert werden muss. Dieser Widerspruch wird mit der vorliegenden Anpassung behoben.

Ebenso werden die Ansätze der Familien- und Betreuungszulagen im Anhang II zum Personalreglement aufgehoben und neu in der PVO geregelt (dazu im Detail die Ausführungen zu Artikel 34)

5. Finanzielle Auswirkungen

Die vorliegende Teilrevision betrifft nicht den Lohnbereich im engeren Sinne. Deshalb haben die neuen Bestimmungen kaum oder nur geringfügige finanzielle Auswirkungen:

- Der Wechsel vom Dualismus der Anstellungsformen zum einheitlichen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis hat vorerst einen administrativen Mehraufwand zur Folge, mündet jedoch bei erfolgter Überführung in einen geringeren Arbeitsaufwand für sämtliche Direktionspersonaldienste und somit zu einer Ressourceneinsparung.
- Die Bestimmungen über Probezeit und Flexibilisierung der Beendigungsbestimmungen haben keine bezifferbaren finanziellen Auswirkungen.
- Die neuen Bestimmungen über den vorzeitigen Altersrücktritt (Möglichkeit, dass die Stadt den Altersrücktritt veranlasst und die Rentenkürzung bei der PVK auskauft) sollten keine Mehrkosten zur Folge haben.
- Die geänderte Regelung über den Teuerungsausgleich hat direkt keine finanziellen Auswirkungen. Nach dem Wegfall des Schwellenwerts von einem Prozent für den Teuerungsausgleich wird es voraussichtlich zu häufigeren Lohnanpassungen infolge der Teuerung kommen. Allerdings muss auch heute ein zeitnaher Ausgleich allein schon aus Konkurrenzgründen erfolgen und ein verzögerter Ausgleich in aller Regel in späteren Jahren voll ausgeglichen werden. Wichtig ist, dass seit anfangs 2018 die Lohnerhöhungen in der PVK nicht mehr eingekauft werden müssen, was in der Vergangenheit zu erheblichen Mehrkosten im städtischen Finanzhaushalt geführt hat.
- Die Treueprämie wird neu erstmals nach zehn Dienstjahren und danach nur noch alle zehn Jahre ausgerichtet. Diese Änderung wird die Lohnkosten für die Stadt um jährlich ca. 1 Mio. Franken senken.
- Die Lohnfortzahlungsleistungen bei Krankheit und Unfall im Einzelfall ab dem zweiten Jahr einer Arbeitsverhinderung sind höher als bisher. Allerdings machen die Lohnfortzahlungskosten im zweiten Jahr gegenüber den Lohnfortzahlungskosten bei kurzen Absenzen insgesamt nur einen Bruchteil der Kosten aus. Die vorgesehene Erhöhung der Leistungen im zweiten Jahr dürfte damit kostenmässig insgesamt von geringer Bedeutung sein. Dazu kommt, dass Lohnfortzahlungsleistungen spätestens nach 720 Tagen enden. Im Einzelfall können sie heute auch länger dauern. Tendenziell führt der Wegfall von Abfindungsleistungen zu Minderkosten. Diese dürften allerdings gering ausfallen, da gemäss geltendem Recht IV-Renten an die Abfindungsleistungen angerechnet werden.
- Der mit der Gesetzgebung der Erwerbsersatzordnung koordinierte Vaterschaftsurlaub wird zu Kosteneinsparungen für die Stadt führen, kann doch die Stadt von den neu eingeführten Erwerbsersatzentschädigungen profitieren.
- Die Anpassungen im Zusammenhang mit Umplatzierungen gemäss Artikel 60 sollten keine finanziellen Auswirkungen haben, hingegen wird der administrative Aufwand durch die klarere Rechtsgrundlage verringert.
- Auch der Verzicht auf einen internen Instanzenzug bei Verfügungen wird potenziell zu Einsparungen führen, da solche Verfahren in Zukunft wegfallen.

6. Fakultatives Referendum

Diese Teilrevision des Personalreglements untersteht gemäss Artikel 37 Buchstabe a der Gemeindeordnung der Stadt Bern vom 3. Dezember 1998 (GO; SSSB 101.1) dem fakultativen Referendum.

Antrag

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Vortrag des Gemeinderats betreffend Anstellungsbedingungen: Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Personalreglement; PRB; SSSB; 153.01): Teilrevision.
2. Er beschliesst die Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 gemäss Änderungserlass (X Ja, X Nein, X Enthaltungen).
3. Der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderungen des Reglements.

Bern, 10. November 2021

Der Gemeinderat

Beilagen:

- Änderungserlass Personalreglement
- Synoptische Darstellung der Änderungen im Personalreglement