

Anstellungsbedingungen der Stadt Bern: Teilrevision des Personalreglements

Die Fachbegriffe	4
Das Wichtigste in Kürze	5
Die Ausgangslage	6
Die Inhalte der Teilrevision	7
Die finanziellen Auswirkungen	11
Die Stellungnahme des Referendumskomitees	12
Das sagt der Stadtrat	13
Beschluss und Abstimmungsfrage	14
Anhang: Die Teilrevision des Personalreglements	15

Die Fachbegriffe

Fakultatives Referendum

Mit einem fakultativen Referendum kann eine Volksabstimmung über ein vom Stadtrat beschlossenes Reglement, über ausserordentliche Gemeindesteuern oder über neue Ausgaben von mehr als zwei und bis sieben Millionen Franken verlangt werden. Das Referendumsbegehren ist innert 60 Tagen von 1500 Stimmberechtigten der Stadt Bern zu unterzeichnen und bei der Stadtkanzlei einzureichen. Bei neuen Ausgaben über sieben Millionen Franken kommt es in jedem Fall zu einer Volksabstimmung (obligatorisches Referendum).

Teuerung | Teuerungsausgleich

Teuerung bezeichnet den Anstieg der Preise für Güter und Dienstleistungen in einem bestimmten Zeitraum. Werden die Löhne an das gestiegene Preisniveau angepasst, spricht man von Teuerungsausgleich.

Landesindex der Konsumentenpreise

Der Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) misst die Teuerung der Konsumgüter in der Schweiz: Er zeigt, um wie viel die Konsumgüter gegenüber dem Vormonat, dem Vorjahr oder jedem anderen früheren Zeitpunkt teurer geworden sind. Der LIK wird monatlich vom Bundesamt für Statistik berechnet. Dazu werden jeweils rund 100 000 Preise von Waren und Dienstleistungen erhoben, die für die privaten Haushalte bedeutsam sind.

Das Wichtigste in Kürze

Das Personalreglement der Stadt Bern wird in zahlreichen Punkten revidiert. So sollen die Löhne der städtischen Mitarbeitenden neu stets der Teuerung angepasst werden. Weiter sind unter anderem die Einführung eines Elternurlaubs und die Vereinheitlichung der vertraglichen Anstellungsform vorgesehen. Gegen die Teilrevision des Reglements ergriff ein überparteiliches Komitee das Referendum.

Das Personalreglement der Stadt Bern regelt die Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung. Mit der vorliegenden Teilrevision werden zahlreiche Änderungen vorgenommen und die Anstellungsbedingungen insgesamt verbessert. Ziel der Stadt Bern ist es, eine soziale und fortschrittliche Arbeitgeberin zu bleiben.

Anpassung an die Teuerung

Zum Erhalt der Kaufkraft sollen die Löhne der städtischen Mitarbeitenden künftig stets der Teuerung angepasst werden. Befindet sich die Stadt in einer ausserordentlich schwierigen finanziellen Lage, kann zwar die Anpassung ganz oder teilweise ausgesetzt werden. Neu müssen jedoch die Sozialpartner ihr Einverständnis dazu geben. Eine nicht gewährte Teuerung muss ausgeglichen werden, sobald es die finanzielle Lage der Stadt erlaubt.

Zusätzliche Urlaube bei Elternschaft

Mit der Teilrevision des Personalreglements wird eine bezahlte Elternzeit von sechs Wochen eingeführt sowie der bestehende Vaterschaftsurlaub von vier auf acht Wochen verlängert. werdende Mütter erhalten künftig einen bezahlten dreiwöchigen vorgeburtlichen Urlaub.

Gleiche Anstellungsform für alle

Neu erhalten alle Mitarbeitenden eine öffentlich-rechtliche Anstellung. Privatrechtliche Ar-

beitsverträge soll es nur noch in Ausnahmefällen geben. Die Vereinheitlichung bedeutet einerseits weniger Verwaltungsaufwand in den Personalabteilungen. Andererseits bietet eine öffentlich-rechtliche Anstellung den Mitarbeitenden Vorteile wie beispielsweise einen besseren Kündigungsschutz. Im Weiteren sieht das teilrevidierte Personalreglement vor, dass bei Unfall oder Krankheit neu alle Mitarbeitenden einen gleich hohen und gleich langen Anspruch auf Lohnfortzahlung haben. Bei Neuanstellungen ersetzt eine Probezeit das bisherige Probeverhältnis, das noch aus der Beamtenzeit stammt.

Finanzielle Auswirkungen

Der Ausbau der bezahlten Urlaube bei Elternschaft hat Mehrkosten von schätzungsweise rund 1,3 Millionen Franken pro Jahr zur Folge. Kürzungen bei den Treueprämien wiederum bringen Einsparungen von jährlich einer Million Franken. Der Ausgleich der Teuerung fällt potenziell am stärksten ins Gewicht: Eine Erhöhung der Löhne um beispielsweise ein Prozent würde Mehrausgaben von 3,3 Millionen Franken pro Jahr verursachen.

Referendum ergriffen

Gegen die Teilrevision des Reglements ergriff ein überparteiliches Komitee erfolgreich das Referendum. Somit befinden die Stimmberechtigten der Stadt Bern über das teilrevidierte Personalreglement.



Abstimmungsempfehlung des Stadtrats

Der Stadtrat empfiehlt den Stimmberechtigten, die Vorlage anzunehmen.

Die Ausgangslage

Das Personalreglement der Stadt Bern soll revidiert und den heutigen Gegebenheiten angepasst werden. Ziel der Stadt Bern ist es, eine soziale und fortschrittliche Arbeitgeberin zu bleiben. Ein überparteiliches Komitee ergriff erfolgreich das Referendum.

Das Personalreglement der Stadt Bern regelt die Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Bern. Das Reglement stammt aus dem Jahr 1991 und wurde seither mehrmals angepasst und modernisiert. Zuletzt wurden im Jahr 2017 der Vaterschaftsurlaub von drei auf vier Wochen verlängert, erstmals ein Minimallohn festgeschrieben und der Schutz für Whistleblower erhöht.

An heutige Gegebenheiten anpassen

Mit der vorliegenden Teilrevision soll das städtische Personalreglement nun weiter den heutigen Gegebenheiten sowie den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden und der Arbeitgeberin angepasst werden. Es ist vorgesehen, bestehende Ungleichheiten bei den Anstellungsbedingungen aufzuheben sowie aus der Beamtenzeit vor 1991 übrig gebliebene Bestimmungen abzulösen. Zudem soll mit einer neuen Regelung zur Weiterarbeit nach Erreichen des Pensionsalters der demographischen Entwicklung – in den kommenden Jahren erreichen geburtenstarke Jahrgänge das Rentenalter – Rechnung getragen werden.

Umsetzung von Vorstössen

Im Weiteren werden verschiedene Vorstösse aus dem Stadtrat aufgegriffen. Mehrere Anpassungen erfolgen aufgrund des übergeordneten Rechts. Weiter werden unnötig gewordene Bestimmungen gestrichen sowie sprachliche Anpassungen vorgenommen.

Tiefere Löhne, gute Sozialleistungen

Ziel der Stadt Bern ist es, eine soziale, attraktive und fortschrittliche Arbeitgeberin zu bleiben. Dank guten Rahmenbedingungen sollen ein Stück weit auch die tieferen Löhne, welche die Stadt im Vergleich zum Bund und zum Kanton Bern bezahlt, ausgeglichen werden.

Referendum bedingt Volksabstimmung

Die Parteien FDP, SVP, Grünliberale und Die Mitte sowie weitere Organisationen ergriffen das Referendum (siehe Fachbegriffe) und reichten innerhalb der gesetzlichen Frist 1788 gültige Unterschriften ein. Damit ist das Referendum zustande gekommen und die Stimmberechtigten der Stadt Bern befinden mit dieser Vorlage über die Teilrevision des Personalreglements.

Die Inhalte der Teilrevision

Die Teilrevision des Personalreglements umfasst diverse Änderungen. Künftig gelten für alle Mitarbeitenden die gleichen Anstellungsgrundlagen. Es wird ein Elternurlaub eingeführt und der bereits bestehende Vaterschaftsurlaub wird verlängert. Zudem sollen die Löhne neu stets der Teuerung angepasst werden.

Die Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern umfasst eine Vielzahl von Änderungen. Die Anstellungsbedingungen der städtischen Mitarbeitenden werden einerseits vereinheitlicht und andererseits insgesamt verbessert. Weiter werden rechtlich zwingende Änderungen umgesetzt und unnötig gewordene Bestimmungen gestrichen. Das revidierte Reglement ist übersichtlicher gegliedert und sprachlich der heutigen Zeit angepasst. Die wichtigsten Inhalte der Teilrevision sind:

- Änderungen beim Teuerungsausgleich zugunsten der Arbeitnehmenden
- Ausbau der bezahlten Urlaube bei Elternschaft
- Vereinheitlichung bei der vertraglichen Anstellungsform
- Vereinheitlichung bei der Lohnfortzahlung bei Unfall oder Krankheit
- Erleichterung der Weiterarbeit nach Alter 63
- Kürzungen bei den Treueprämien
- Einführung einer Probezeit, Abschaffung des Probeverhältnisses aus der Beamtenzeit

Ausgleich der Teuerung

Bei der Anpassung der Löhne an die Teuerung (siehe Fachbegriffe) sieht das teilrevidierte Reglement weniger Handlungsspielraum für die Stadt Bern als Arbeitgeberin vor: Um die Kaufkraft der städtischen Mitarbeitenden zu erhalten, sollen die Löhne neu stets der Teuerung angepasst werden. Zwar kann der Ausgleich wie bisher ausgesetzt oder nur teilweise gewährt werden, wenn sich die Stadt Bern in einer ausserordentlich schwierigen finanziellen Lage befindet. Neu müssen aber die Sozialpartner (siehe Kasten) mit einer (teilweisen) Aussetzung

einverstanden sein. Zudem muss ein Rückstand auf die Teuerung zwingend nachgeholt werden, sobald es die finanzielle Lage erlaubt. Nachzahlungen für vergangene Jahre ohne oder lediglich mit teilweisem Teuerungsausgleich sind hingegen ausgeschlossen. Massgebend für den Umfang des Teuerungsausgleichs sind der Landesindex der Konsumentenpreise (siehe Fachbegriffe), Preiserhöhungen ausserhalb des Index und die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt.

Bisher: Ausgleich nur «in der Regel»

Gemäss der bisherigen Bestimmung werden die Löhne der Mitarbeitenden «in der Regel» der Teuerung angepasst und nur sofern diese mehr als ein Prozent beträgt. Falls die Teuerung höher als ein Prozent ist, kann der Gemeinderat beschliessen, in welchem Umfang die Teuerung ausgeglichen werden soll. Mit den Sozialpartnern muss der Gemeinderat zuvor Verhandlungen führen, abschliessend entscheiden kann er jedoch in alleiniger Kompetenz. Ein Rückstand auf die Teuerung kann, muss aber nicht nachgeholt werden. Auch kann gemäss bisheriger Regelung statt eines (teilweisen) Teuerungsausgleichs eine einmalige Zulage an die Mitarbeitenden ausbezahlt werden.

Sozialpartner der Stadt Bern

Für die Interessen der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Bern setzen sich der Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) sowie der Personalverband der Stadt Bern (PVSB) ein. Für die Stadt Bern als Arbeitgeberin sind diese beiden Organisationen die Sozialpartner, mit welchen sie regelmässig Gespräche und Verhandlungen führt.

Anspruch auf bezahlte Elternzeit

Für Mitarbeitende der Stadt Bern wird eine bezahlte Elternzeit von sechs Wochen eingeführt. Die Elternzeit kann innerhalb von zwei Jahren nach der Geburt eines Kindes bezogen werden. Dabei müssen nicht alle sechs Wochen hintereinander bezogen werden, ein Bezug in Raten ist möglich. Sofern es betrieblich möglich ist, kann die Elternzeit auch in Form von Teilzeitarbeit in Anspruch genommen werden. Arbeiten beide Elternteile bei der Stadt Bern, kann die Elternzeit der Mutter ganz oder teilweise auf den anderen Elternteil übertragen werden.

Vaterschaftsurlaub von acht Wochen

Heute bietet die Stadt Bern einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von vier Wochen. Mit der Teilrevision des Personalreglements soll dieser auf acht Wochen verlängert werden. Hierbei müssen neu zwei Wochen innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Diese Einschränkung erfolgt aufgrund der Bestimmungen in der Erwerbsersatzordnung des Bundes, in welcher der schweizweite Vaterschaftsurlaub geregelt ist. Die restlichen sechs Wochen können innerhalb eines Jahres bezogen werden.

Bezahlter vorgeburtlicher Urlaub

Der bezahlte Mutterschaftsurlaub umfasst weiterhin 16 Wochen. Zusätzlich haben Schwangere allerdings neu Anspruch auf drei Wochen bezahlten vorgeburtlichen Urlaub. Dieser kann drei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin bezogen werden.

Weitere Neuerungen bei Elternschaft

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind folgende weitere Neuerungen vorgesehen: Bei Mehrlingsgeburten wird der Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub um je vier Wochen verlängert. Im Weiteren wird auch ein bezahlter Adoptionsurlaub im Umfang von vier Wochen gewährt, wenn das Kind älter als acht Jahre alt ist und nicht von der Partnerin oder dem Partner stammt. Heute besteht lediglich ein Anspruch auf bezahlten Adoptionsurlaub, wenn das Kind jünger als acht Jahre ist. Die

Dauer beträgt hier acht Wochen. Mitarbeitende, die nach der Geburt oder Adoption eines Kindes ihr Arbeitspensum reduzieren, haben neu Anspruch darauf, innerhalb von vier Jahren ihr Pensum wieder zu erhöhen.

Einheitliche Anstellungsform

Künftig werden alle Mitarbeitenden eine öffentlich-rechtliche Anstellung erhalten. Privatrechtliche Arbeitsverträge – wie sie bisher beispielsweise Mitarbeitende mit befristeter Anstellung oder Mitarbeitende im Stundenlohn erhielten – soll es grundsätzlich nicht mehr geben. Damit passt die Stadt Bern das Personalreglement der geltenden Rechtslehre an. Personen, die eine Berufslehre bei der Stadt absolvieren, sind nicht dem Personalreglement unterstellt. Sie erhalten weiterhin einen privatrechtlichen Ausbildungsvertrag, wie dies die eidgenössische Gesetzgebung vorschreibt.

Höherer Kündigungsschutz

Eine öffentlich-rechtliche Anstellung bietet bessere Arbeitsbedingungen, unter anderem einen besseren Kündigungsschutz: Im Gegensatz zur Kündigungsfreiheit beim privatrechtlichen Arbeitsvertrag darf bei einer öffentlich-rechtlichen Anstellung eine Kündigung durch die Arbeitgeberin nur aus sachlichen Gründen erfolgen und ist somit erschwert. In den Personalabteilungen der einzelnen Direktionen der Stadtverwaltung wird durch die Vereinheitlichung der Anstellungsform eine Verringerung des Verwaltungsaufwands erwartet.

Aufhebung eines Erlasses

Durch die Vereinheitlichung der Anstellungsform kann der gemeinderätliche Erlass betreffend Allgemeine Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten (AVB) aufgehoben werden. In diesem Erlass sind die Anstellungsbedingungen für Mitarbeitende in einer privatrechtlichen Anstellung geregelt.

Einheitliche Dauer der Lohnfortzahlung

Im teilrevidierten Personalreglement wird die Lohnfortzahlung bei Unfall oder Krankheit auf

einheitlich maximal 730 Tage festgelegt. In der Schweiz üblich sind heute 720 oder 730 Tage Lohnfortzahlung. Damit sind Ungleichbehandlungen nicht mehr möglich: Nach geltender Regelung beträgt zwar die Dauer der Lohnfortzahlung 360 Tage innerhalb von 540 Tagen. Danach besteht allerdings der Anspruch auf Lohnfortzahlung weiterhin und so lange, bis die Invalidenversicherung (IV) einen rechtskräftigen Entscheid über die Arbeitsunfähigkeit der betroffenen Person gefällt hat. Dadurch kann sich die Dauer der Lohnfortzahlung unter Umständen auf mehrere Jahre ausdehnen.

Einheitliche Höhe der Lohnfortzahlung

Wie nach bisheriger Regelung erhalten die Mitarbeitenden im ersten Jahr der Lohnfortzahlung 100 Prozent des Lohnes. Im zweiten Jahr werden es neu 90 Prozent sein, was bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden üblich ist. Gemäss bisheriger Regelung hängt die Lohnfortzahlung im zweiten Jahr heute von individuellen Faktoren ab und ist somit unterschiedlich hoch.

Anspruch auf Wiedereingliederung

Verunfallte oder erkrankte Mitarbeitende werden von der Stadt Bern gezielt unterstützt und beraten. Das sogenannte Case Management, das bereits seit längerem in der Berner Stadtverwaltung praktiziert wird, wird im teilrevidierten Personalreglement neu explizit aufgeführt. Neu haben verunfallte und krankgeschriebene Mitarbeitende während der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht Anspruch auf eine Wiedereingliederung respektive eine Weiterbeschäftigung innerhalb der Stadtverwaltung. Die ihnen übertragene Arbeit muss dabei ihren gesundheitlichen Bedürfnissen entsprechend ausgestaltet sein.

Weiterarbeit nach Alter 63 vereinfacht

Möchten Mitarbeitende über das städtische Pensionsalter von 63 Jahren hinaus bis 65 arbeiten, soll dies künftig einfacher möglich sein. Neu muss die Stadt Bern ein entsprechendes Gesuch bewilligen, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind: eine mindestens gute Leistungsbeurteilung, gesundheitliche Eignung

und ein dienstliches Bedürfnis. Bisher hatte die Stadt Bern keine Verpflichtung, Gesuche auf Weiterarbeit zu bewilligen, auch wenn die oben genannten Bedingungen erfüllt waren. Mit der Erleichterung der Weiterarbeit soll dem Fachkräftemangel entgegengetreten werden. Zudem entspricht die Änderung einem Wunsch der heutigen Mitarbeitenden. Wie eine Personalumfrage zeigte, möchte gut die Hälfte der Mitarbeitenden sich nicht mit 63 Jahren pensionieren lassen, sondern länger arbeiten.

Keine angeordnete Frühpensionierung mehr

Im Weiteren entfällt für die Stadt Bern die bisher bestehende Möglichkeit, Mitarbeitende aus Altersgründen frühzeitig ab 58 Jahren in den Ruhestand zu schicken. Die Aufhebung dieser Regelung ist nötig, da die zwangsweise Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand eine Altersdiskriminierung darstellt.

Einsparungen bei Treueprämien

Bei den Treueprämien kommt es zu einem Leistungsabbau: Diese werden neu nur noch alle zehn Jahre statt wie bisher alle fünf Jahre ausgerichtet. Zudem wird die anteilmässige Auszahlung beispielsweise bei Pensionierung oder Stellenaufhebung abgeschafft. Es handelt sich hierbei um die Umsetzung einer Sparmassnahme.

Probezeit statt Probeverhältnis

Bei einer Neuanstellung gilt heute für städtische Mitarbeitende ein sogenanntes Probeverhältnis von sechs Monaten. Kadermitarbeitende stehen während der ersten zwölf Monate in einem Probeverhältnis. Das Probeverhältnis stammt aus der Beamtenzeit vor 1991 und hat den Stellenwert einer Verfügung. Aus rechtlichen Gründen muss nach Ablauf eines Probeverhältnisses eine neue Anstellungsverfügung erlassen werden. Für die Mitarbeitenden bedeutet die befristete Anstellung beim Stellenantritt eine Unsicherheit, welche von einem Stellenwechsel abschrecken kann. Für die Personalabteilungen wiederum bedeutet die zweifache Ausstellung von Verfügungen einen Mehraufwand. Das Probeverhältnis soll deshalb von einer Probezeit

abgelöst werden, wie sie auf dem Arbeitsmarkt üblich ist. Vorgesehen ist eine Probezeit mit einer Dauer von drei Monaten. Für Kadermitarbeitende soll eine Probezeit von sechs Monaten gelten.

Regelung zu befristeten Arbeitsverträgen

Das teilrevidierte Personalreglement sieht im Weiteren Bestimmungen zu befristeten Arbeitsverträgen vor: Diese dürfen maximal auf vier Jahre befristet sein und sollen nach einmaliger Verlängerung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis überführt werden. Zweck dieser neuen Bestimmung ist die Vermeidung von sogenannten Kettenarbeitsverträgen. Arbeitsverträge, die ohne sachlichen Grund befristet werden, gelten als unbefristet. Als sachlicher Grund für eine Befristung kann beispielsweise die Anstellung für ein bestimmtes Projekt gelten.

Kündigungen: formale Neugliederung

Die Bestimmungen über die Beendigung eines Anstellungsverhältnisses werden übersichtlicher gegliedert. Inhaltlich gibt es nur wenige Änderungen. Wie bisher beträgt die Kündigungsfrist drei Monate sowohl für Mitarbeitende als auch für die Stadt Bern als Arbeitgeberin. Neu besteht die Möglichkeit, mit leitenden Mitarbeitenden eine Kündigungsfrist von bis zu sechs Monaten zu vereinbaren. Eine sogenannte Kündigung zur Unzeit ist seitens der Stadt nicht rechtmässig. Im teilrevidierten Personalreglement sind Sachverhalte hinzugekommen, bei welchen es sich um eine Unzeit handelt: Demnach dürfen neu während des Vaterschaftsurlaubs, während eines unbezahlten Elternurlaubs sowie bei Müttern bis 22 Wochen nach der Geburt eines Kindes – heute sind es 16 Wochen – keine Kündigungen ausgesprochen werden.

Höherer Minimallohn

Neu soll der Minimallohn in der Stadtverwaltung Bern 52 000 Franken – respektive 4000 Franken pro Monat zuzüglich 13. Monatslohn – betragen. Unterschritten werden darf der Minimallohn lediglich bei Minderjährigen und Mitarbeitenden in Ausbildung. Heute liegt der Minimallohn bei

48 500 Franken und beträgt teuerungsbereinigt zurzeit 49 053 Franken. Die Erhöhung des Minimallohns hat kaum Auswirkungen: Es gibt in der Stadtverwaltung nur sehr wenige Mitarbeitende, die weniger als 52 000 Franken pro Jahr verdienen. Inkrafttreten soll die Erhöhung erst mit der nächsten Revision des Lohnklassensystems, welches im Anhang des Personalreglements aufgeführt ist.

Weitere Änderungen

Im teilrevidierten Personalreglement festgeschrieben sind im Weiteren zusätzliche Bestimmungen zu Ausgliederungen, das heisst, wenn Aufgaben der Stadtverwaltung an Dritte übertragen werden. Sind von einer Ausgliederung Mitarbeitende betroffen, so müssen künftig unter anderem die Sozialpartner stärker als bisher miteinbezogen werden. Weiter wurde die Bestimmung gestrichen, wonach eine ärztliche Untersuchung als Voraussetzung für eine Anstellung verlangt werden kann. Eine solch generell ausgestaltete Regelung erlaubt das übergeordnete Recht nicht. Schliesslich wurden auch die Bestimmungen zur Umplatzierung von Mitarbeitenden innerhalb der Stadtverwaltungen neu strukturiert und an die heutige Rechtslage angepasst.

Klimaschutz und Nachhaltigkeit

Der Gemeinderat hat die Vorlage hinsichtlich der Auswirkungen auf das Klima und die Vereinbarkeit mit den Zielen des Klimareglements überprüft. Es lässt sich festhalten, dass sie mit diesen Zielen vereinbar ist.

Die finanziellen Auswirkungen

Die Teilrevision hat Mehrkosten zur Folge. Wie hoch diese insgesamt sind, kann nicht beziffert werden, da unklar ist, wie hoch die jährliche Teuerung ausfällt. Der Ausbau der bezahlten Urlaube bei Elternschaft kostet 1,3 Millionen Franken pro Jahr, bei den Treueprämien hingegen fällt jährlich rund eine Million Franken weg.

Die Personalkosten machen rund einen Viertel der städtischen Ausgaben aus und sind der grösste Kostenanteil im Allgemeinen Haushalt der Stadt Bern. Die Teilrevision des Personalreglements wird zu Mehrkosten führen. Wie hoch diese insgesamt ausfallen, kann nicht beziffert werden.

Mehrkosten bei Teuerungsausgleich unklar

Potenziell fällt die Anpassung der Löhne an die Teuerung finanziell am stärksten ins Gewicht. Eine Erhöhung der Löhne um ein Prozent würde zu Mehrkosten von jährlich 3,3 Millionen Franken führen. Beträgt die Teuerung 2,5 Prozent und würden die Löhne vollumfänglich der Teuerung angepasst, würde dies Mehrkosten von 8,25 Millionen Franken zur Folge haben. Weil unklar ist, wie hoch die jährliche Teuerung ausfällt, sowie aufgrund der neuen Regelungen zum Teuerungsausgleich (siehe Kapitel «Inhalte der Vorlage»), können die Mehrkosten nicht beziffert werden.

Mehrausgaben für bezahlte Urlaube

Die Mehrkosten für den Ausbau der bezahlten Urlaube bei Elternschaft werden zusammengesetzt auf rund 1,3 Millionen Franken pro Jahr geschätzt: Die neu eingeführte sechswöchige Elternzeit kostet die Stadt Bern jährlich ungefähr 770 000 Franken. Der von vier auf acht Wochen verlängerte Vaterschaftsurlaub führt zu Mehrkosten von rund 300 000 Franken pro Jahr. Hier ist zu beachten, dass seit dem Jahr 2021 für den Vaterschaftsurlaub schweizweit eine Mindestdauer von zwei Wochen gilt. Diese zwei Wochen müssen seither nicht mehr von der Stadt Bern finanziert werden, sondern werden über die Erwerbsersatzordnung des Bundes bezahlt. Die Kosten für den bezahlten vorgeburtlichen Urlaub von drei Wochen liegen bei rund 225 000 Fran-

ken pro Jahr. Als Grundlage der Berechnungen dienten die Durchschnittszahl der Geburten bei städtischen Mitarbeitenden zwischen 2014 und 2017 sowie der Durchschnittslohn der städtischen Mitarbeitenden. Andere Änderungen – wie beispielsweise die Verlängerung des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs bei Mehrlingsgeburten – fallen finanziell kaum ins Gewicht.

Einsparungen bei den Treueprämien

Wird der neue Minimallohn mit der nächsten Revision des Personalreglements heraufgesetzt, ergeben sich geringe Mehrkosten von geschätzten 10 000 Franken pro Jahr. Auch die höhere Lohnfortzahlung bei Unfall oder Krankheit im zweiten Jahr ist kostenmässig nur von geringer Bedeutung, da sehr wenige Mitarbeitende länger als ein Jahr nicht oder nur teilweise arbeitsfähig sind. Einsparungen von rund einer Million Franken pro Jahr bringen die Kürzungen bei den Treueprämien.

Die Stellungnahme des Referendumskomitees

Mit dem neuen Stadtberner Personalreglement sollen die Privilegien für das Personal der Stadt Bern weiter ausgebaut werden. Trotz gutem Willen hat die Mehrheit des Stadtrats das Augenmass verloren. Das teilrevidierte Personalreglement der Stadt Bern ist in dieser Version unnötig und nicht finanzierbar. In finanziell schwierigen Zeiten ist ein solcher Leistungsausbau nicht zu verantworten.

Zusätzliche Privilegien für wenige

Es ist richtig und wichtig, dass sich die Stadt Bern als attraktive Arbeitgeberin präsentiert und so auch in Zeiten von zunehmendem Fachkräftemangel fähiges und motiviertes Personal rekrutieren kann. Doch das Personal der Stadt Bern geniesst bereits heute vorzügliche Anstellungsbedingungen wie beispielsweise das Rentenalter 63 oder eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden. Zur Finanzierung der Renten zahlen die Stadt Bern und somit die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler zwei Drittel der Beiträge.

Kein sinnvolles Mittel gegen den Fachkräftemangel

Nach dem Giesskannenprinzip werden Privilegien für Personen gesprochen, die oftmals gar nicht darauf angewiesen sind. Die Stadt hat nur bei sehr spezifischen Stellen Mühe, gut qualifiziertes Personal zu rekrutieren. Es braucht gezielte Massnahmen zur Steigerung der Attraktivität dieser Stellen statt einer pauschalen Erhöhung der Lohnkosten für alle Angestellten der Stadtverwaltung. Zudem würde das neue Personalreglement den Fachkräftemangel in einigen Bereichen sogar noch weiter verstärken.

Automatischer Teuerungsausgleich schwächt Sozialpartnerschaft

Das aktuell gültige Personalreglement sieht bereits heute grundsätzlich einen Teuerungsausgleich vor. Die Höhe dieses Ausgleichs wird jedes Jahr zwischen dem Gemeinderat und den Sozialpartnern auf Augenhöhe verhandelt. Wird das neue Personalreglement angenommen, ist

der Teuerungsausgleich automatisch geschuldet. Dies schwächt die Sozialpartnerschaft und untergräbt den finanziellen Spielraum der Stadt als Arbeitgeberin. Das Personal erhält nicht nur einen Teuerungsausgleich, sondern, abhängig von Personalbeurteilung und finanziellen Mitteln, auch eine jährliche Lohnerhöhung. Ein «genügend» in der Beurteilung reicht aus, um in den Genuss einer Lohnerhöhung um durchschnittlich rund 0,8 Prozent zu kommen. Wer «gut» arbeitet, erhält durchschnittlich knapp 1,7 Prozent mehr Lohn. Ausgenommen jene, die bereits das Maximum ihrer Lohnklasse erreicht haben, kann das Personal der Stadt Bern seine Kaufkraft also auch ohne automatischen Teuerungsausgleich Jahr für Jahr verbessern.

Hohe Kosten in finanziell angespannten Zeiten

Die Personalkosten der Stadt Bern sind in den letzten Jahren bereits stark gestiegen. Die Stadt leistet sich im Verhältnis zur Anzahl Einwohnerinnen und Einwohner bereits heute die teuerste Verwaltung aller grösseren Gemeinden des Kantons Bern. Wird das neue Personalreglement angenommen, steigen die Personalkosten weiter an. Die Finanzen der Stadt Bern sind bereits jetzt sehr angespannt. Die finanziellen Reserven sind bald aufgebraucht.

Das neue Personalreglement baut die Privilegien für wenige auf Kosten von uns allen aus.

Weitere Argumente und Informationen zum Referendumskomitee finden Sie unter: www.personalreglement-nein.ch

Das sagt der Stadtrat

Argumente aus der Stadtratsdebatte

Für die Vorlage

+ Minores deum Asterigem colunt. Horum omnium audacissimi sunt minores, propterea quod a cultu atque humanitate conclavis.

+ Magistrorum longissime absunt minimeque ad eos magistri saepe commeant atque ea, quae ad erudiendos animos pertinent, important proximique sunt maioribus, qui ante portas in angulo fumatorum et sub tecto vitreo stant, quibuscum continenter bellum gerunt.

+ Qua de causa septani quoque reliquos minores virtute praecedunt, quod fere cotidianis proeliis cum ceteris contendunt, cum aut suis finibus eos prohibent aut ipsi in eorum finibus bellum gerunt.

+ Huius sunt plurima simulacra, hunc et omnium inventorem artium ferunt, hunc Latinitatis ducem. Post hunc Obeligem et Miraculigem. Horum in verba iurant atque dictis eorum libentissime utuntur, velut delirant isti Romani vel non cogito, ergo in schola sum.

+ Leibnitii Schola est omnis divisa in partes tres, quarum unam incolunt maiores, tertiam qui lingua magistri docti, ceterorum vexatore.

Gegen die Vorlage

- Zept hunc Obeligem et Miraculigem. Horum in verba iurant atque dictis eorum libentissime utuntur, velu da Romani vel non cogito, ergo in schola sum. Leibnitii Schola sunt est partes tres.

- Vera de causa septani quoque reliquos minores virtute praecedunt, quod fere cotidianis proeliis cum ceteris contendunt, cum aut suis finibus eos prohibent aut ipsi in eorum finibus bellum gerunt. Huius simullacra, hunc et omnium inventorem artium ferunt, hunc Latinitatis ducem. Post hunc Obeligem et Miraculigem. Horum in ver iurant aqae dictis libentissime utuntur, velut delirant isti.

- Leibnitii Schola est omnis divisa in partes tres, quarum unam incolunt maiores, tertiam qui lingua magistri docti, ceterorum vexatore.



Abstimmungsergebnis im Stadtrat

Ja	39	
Nein	27	
Enthaltungen	3	

Die vollständigen Protokolle der Stadtratssitzungen vom 31. März 2022 und vom 18. August 2022 sind einsehbar unter www.bern.ch/stadtrat/sitzungen.

Beschluss und Abstimmungsfrage

Beschluss des Stadtrats vom 18. August 2022

1. xxx

2. xxx

Der Stadtratspräsident:
Michael Hoekstra

Die Ratssekretärin:
Nadja Bischoff

Abstimmungsfrage

Wollen Sie die Vorlage «Anstellungsbedingungen der Stadt Bern: Teilrevision des Personalreglements» annehmen?

Entwurf

Haben Sie Fragen zur Vorlage?
Auskunft erteilt das

Personalamt der Stadt Bern
Bundesgasse 33
3011 Bern

Telefon: 031 321 62 20
E-Mail: personalamt@bern.ch

Rechtsmittelbelehrung

Gegen den Inhalt der vorliegenden Abstimmungsbotschaft kann innert 10 Tagen ab der Zustellung Beschwerde erhoben werden. Gegen die Abstimmung kann innert 30 Tagen nach der Abstimmung Beschwerde eingereicht werden. Eine Beschwerde muss einen Antrag, die Angabe von Tatsachen und Beweismitteln, eine Begründung sowie eine Unterschrift enthalten und im Doppel eingereicht werden.

Beschwerden sind zu richten an: Regierungstatthalteramt Bern-Mittelland, Poststrasse 25, 3071 Ostermundigen.

Anhang: Die Teilrevision des Personalreglements

I.

Das Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01) wird wie folgt geändert:

Im ganzen Reglement:

- werden die Begriffe «Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter» und «Angestellte» durch den Begriff «Mitarbeitende» ersetzt;
- wird der Begriff «Dienstverhältnis» durch den Begriff «Arbeitsverhältnis» ersetzt.

Artikel 1 Begriffe

Die nachfolgenden Begriffe haben folgende Bedeutung:

- Mitarbeitende sind alle Arbeitnehmenden der Stadt Bern;
- Vorgesetzte sind Mitarbeitende aller Kaderstufen, denen aufgrund der Aufbauorganisation der Stadt andere Mitarbeitende unterstellt sind;
- (aufgehoben)
- (unverändert)
- und f. (aufgehoben)
- (unverändert)
- (aufgehoben)
- i.–l. (unverändert)
- Kaderstufen sind Ebenen hierarchisch gleichwertiger Stellen von Vorgesetzten und Stabsmitarbeitenden mit Kaderfunktion;
- Umplatzierung ist die Vermittlung einer anderen Stelle innerhalb der Stadtverwaltung;
- Ausgliederung ist das Herauslösen von Verwaltungseinheiten, Aufgaben und Mitarbeitenden aus der Stadtverwaltung und ihre Eingliederung in bestehende oder neue Organisationen Dritter.

Artikel 2 Geltungsbereich

¹ (unverändert)

² (aufgehoben)

³ Es findet keine Anwendung auf:

- Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnisse vollumfänglich vom kantonalen Recht geregelt sind, namentlich auf die Lehrkräfte sowie die Schulleitungen der öffentlichen Volksschule der Stadt Bern;
- Lernende; diese werden privatrechtlich gemäss den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts¹ angestellt. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen zum Anstellungsverhältnis von Lernenden. Diese entsprechen den Bestimmungen des PRB/PVO.

¹ Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Fünfter Teil: Obligationenrecht (OR; SR 220))

4. Kapitel: Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses zwischen der Stadt und ihren Mitarbeitenden

Artikel 5 Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis

- 1 Die Mitarbeitenden stehen zur Stadt in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.
- 2 Das Arbeitsverhältnis entsteht durch schriftlichen öffentlich-rechtlichen Vertrag. Der Arbeitsvertrag kann auf unbefristete oder aus sachlichen Gründen auf befristete Zeit abgeschlossen werden.
- 2^{bis} (neu) Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist auf maximal vier Jahre beschränkt. Nach einmaliger Wiederholung der Befristung wird der Arbeitsvertrag automatisch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis überführt.
- 3 (aufgehoben)
- 4 (neu) Arbeitsverträge, die ohne sachlichen Grund befristet werden, gelten als unbefristet.

Artikel 6 (aufgehoben)

2. Titel: Das Arbeitsverhältnis

1. Kapitel: Begründung

1. Abschnitt: (aufgehoben)

Artikel 7 (aufgehoben)

Artikel 8 Freie Stelle

- 1 Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis darf nur begründet werden, wenn eine ständige Stelle frei ist.
- 2 (unverändert)

Artikel 9 Ausschreibung

- 1 (unverändert)
- 2 Zu besetzende Stellen sind intern und in der Regel extern auszuschreiben. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Ausnahmebestimmungen.
- 3 (aufgehoben)

Artikel 10 Anstellungsvoraussetzungen

- 1 Die Anstellung setzt fachliche und persönliche Eignung voraus, wobei beruflich sowie ausserberuflich (Haus- und Familienarbeit, freiwillige und ehrenamtliche Arbeit) erworbene Kompetenzen und Erfahrungen, soweit sie dem Kompetenzprofil der Stelle entsprechen, gleichwertig zu berücksichtigen sind. Bei der Auswahl von Mitarbeitenden ist bei gleichwertiger Qualifikation in der Regel jenes Geschlecht zu bevorzugen, das im entsprechenden Bereich untervertreten ist.
- 2 (unverändert)
- 3 (aufgehoben)

2. Kapitel: Probezeit

Artikel 14 Probezeit; Voraussetzungen und Dauer

- 1 Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.
- 1^{bis} (neu) Bei Kadermitarbeitenden gelten die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit.
- 2 Bei befristeten Arbeitsverhältnissen gilt eine Probezeit nur, wenn sie im Arbeitsvertrag vereinbart ist.
- 3 Treten Mitarbeitende eine Stelle mit anderen Anforderungen und Aufgaben innerhalb der Stadtverwaltung an, gelten die ersten drei Monate in der neuen Funktion als Probezeit mit den Beendigungsfristen von Artikel 17b. Bei Umplatzierungen ist abweichend davon Artikel 60 Abs. 3bis anwendbar.
- 4 Wenn eine Beurteilung infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz sowie durch andere Gründe verhindert oder erschwert wurde, kann die zuständige Instanz die Probezeit einmalig maximal verdoppeln.

Artikel 15 und 16 (aufgehoben)

3. Kapitel: Beendigung

1. Abschnitt: Beendigung durch Kündigung

Artikel 17 (aufgehoben)

Artikel 17a (neu) Kündigung während der Probezeit

- 1 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit gekündigt werden. Dabei gelten folgende Fristen:
 - a. im ersten Monat: 7 Tage;
 - b. ab dem zweiten Monat: 1 Monat auf Monatsende.
- 2 Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Mitarbeitenden die bevorstehende Kündigung unter Angabe der Gründe mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Wird nach Gewährung des rechtlichen Gehörs an der Kündigung festgehalten, wird diese verfügt.
- 3 Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.
- 4 Nicht anwendbar sind die Bestimmungen über die Kündigung zur Unzeit (Art. 17c Abs. 1 und 2 ausser den Bestimmungen zu Unfall/Krankheit und Schwangerschaft/Mutterschaft [Art. 17c Abs. 1 Bst. c und d]), die Bewährungsfrist (Art. 17b Abs. 3) und die Umplatzierung (Art. 60).

Artikel 17b (neu) Kündigung nach der Probezeit

- 1 Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten unter Wahrung einer Kündigungsfrist von drei Monaten jeweils auf das Monatsende gekündigt werden. Mit leitenden Mitarbeitenden kann im Arbeitsvertrag eine beidseitig verlängerte Kündigungsfrist von maximal sechs Monaten auf Monatsende vereinbart werden.
- 2 Die Stadt kann das Arbeitsverhältnis nur aus sachlichen Gründen kündigen, namentlich:
 - a. wenn Leistung oder Verhalten den Anforderungen nicht genügen;
 - b. bei fehlender Bereitschaft zur Verrichtung der zugewiesenen Arbeit;
 - c. bei fehlender Eignung.

- ³ Vor einer Kündigung nach Absatz 2 Buchstabe a und b wird eine angemessene Frist zur Bewährung eingeräumt und für den Fall der Nichtbewährung die Kündigung angedroht.
- ⁴ Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Mitarbeitenden die bevorstehende Kündigung unter Angabe der Gründe schriftlich mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Anschliessend erlässt sie die Kündigungsverfügung.
- ⁵ Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.

Artikel 17c (neu) Kündigung zur Unzeit

- ¹ Nach Ablauf der Probezeit darf die Stadt Mitarbeitenden nicht kündigen:
 - a. während sie schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leisten sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
 - b. während sie mit Zustimmung der Stadt an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen;
 - c. während sie ohne eigenes Verschulden durch Unfall oder Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, während der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht;
 - d. während der Schwangerschaft und in den 22 Wochen nach der Geburt;
 - e. während des Bezugs des Vaterschaftsurlaubs;
 - f. während des unbezahlten Urlaubs gemäss Artikel 46a Abs. 4 des Reglements.
- ² Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Frist bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht abgelaufen, wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Fällt das Ende der fortgesetzten Frist nicht mit dem Monatsende als Endtermin zusammen, verlängert sich die Frist bis dahin.

Artikel 17d (neu) Fristlose Kündigung

- ¹ Mitarbeitende wie auch die Stadt können das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos kündigen.
- ² Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der Seite, welche die fristlose Kündigung herbeiführt, nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.
- ³ Die fristlose Kündigung durch die Stadt wird verfügt. Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Mitarbeitenden in Absprache mit dem Personalamt die bevorstehende fristlose Kündigung unter Angabe der Gründe schriftlich mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.
- ⁴ Treten Mitarbeitende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlassen sie diese fristlos, schulden sie der Stadt eine Entschädigung, die einem Viertel eines Monatslohns entspricht. Ausserdem haben sie weiteren Schaden zu ersetzen.
- ⁵ Die Bestimmungen über die Kündigung zur Unzeit gemäss Artikel 17c sind nicht anwendbar.
- ⁶ Eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung ist nichtig.

2. Abschnitt: Weitere Formen der Beendigung

Artikel 18 Beendigung von Gesetzes wegen

- ¹ (aufgehoben)

² Das Arbeitsverhältnis endet:

- a. bei Invalidität im Umfang des Invaliditätsgrads;
- b. am Monatsende nach Vollendung des 63. Altersjahres, unter Vorbehalt von Artikel 24b;
- c. mit dem Tod;
- d. (neu) mit Erlöschen der Lohnfortzahlung gemäss Artikel 44 im Umfang der Arbeitsunfähigkeit;
- e. (neu) mit Fristablauf bei befristeten Arbeitsverhältnissen;
- f. (neu) mit Ablauf einer Frist von 24 Monaten nach Ankündigung der Stellenaufhebung und nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist. Das Umplatzierungsverfahren richtet sich nach Artikel 60.

³ (aufgehoben)

Artikel 19–21 (aufgehoben)

Artikel 22 Freiwilliger vorzeitiger Altersrücktritt

¹ (unverändert)

^{2–4} (aufgehoben)

Artikel 23 (aufgehoben)

Artikel 24 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

¹ (unverändert)

² Der Gemeinderat kann dabei einmalige oder wiederkehrende Leistungen ausrichten, insbesondere Abfindungen oder Beiträge an ausgewiesene Kosten für die berufliche Neuorientierung.

³ (neu) Der Maximalbetrag auf Abfindung nach Artikel 50 darf nicht überschritten werden.

Artikel 24a Beendigung durch Ausgliederung

¹ Sollen Mitarbeitende aus der Stadtverwaltung ausgegliedert werden, sind die voraussichtlich Betroffenen und die Sozialpartner frühzeitig vor dem Vollzug zu informieren und die sachlichen, wirtschaftlichen und sozialen Gründe schriftlich zu nennen.

² und ³ (unverändert)

⁴ Der Beschluss über die Ausgliederung wird den betroffenen Mitarbeitenden und den Sozialpartnern eröffnet. Mit Eröffnung beginnen Frist und Verfahren nach Artikel 18 Abs. 2 Bst. f sowie Artikel 60. Kann Mitarbeitenden weder ausserhalb noch innerhalb der Stadt eine Stelle angeboten werden und endet die Frist nach Artikel 18 Abs. 2 Bst. f vor dem geplanten Übergang der Arbeitsverhältnisse auf die Drittorganisation, verlängert sie sich bis dahin.

⁵ (unverändert)

4. Kapitel: Weiterarbeit über die Altersgrenze (neu)

Artikel 24b (neu) Altersgrenze; Verlängerung Arbeitsverhältnis

¹ Auf Gesuch hin verlängert die zuständige Instanz Mitarbeitenden das Arbeitsverhältnis bis zum Monatsende nach Vollendung des 65. Altersjahres, soweit die Eignung für die Stelle nach wie vor gegeben ist. Dies beinhaltet eine mindestens gute Leistungsbeurteilung sowie die gesundheitliche Eignung. Ausserdem muss ein dienstliches Bedürfnis an der Verlängerung bestehen. Das Gesuch kann frühestens ein Jahr und spätestens sechs Monate vor Verlängerungsbeginn eingereicht werden.

² Einem Gesuch um Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über das 65. Altersjahr hinaus kann entsprochen werden, sofern die Weiterarbeit einem dienstlichen Bedürfnis entspricht. Ist dies der Fall, verlängert die zuständige Instanz das Arbeitsverhältnis jeweils befristet um ein Jahr.

Artikel 26 Ausgleich der Teuerung

- 1 Den Mitarbeitenden wird zur Erhaltung der Kaufkraft ein Teuerungsausgleich auf dem Grundlohn und den als ausgleichsberechtigt bezeichneten Zulagen gewährt.
- 2 Bei einer ausserordentlich schwierigen finanziellen Lage der Stadt kann die Teuerung im Einverständnis mit den Sozialpartnern ausgesetzt oder lediglich teilweise ausgeglichen werden. Ansonsten hängt der Umfang der Teuerung vom Landesindex der Konsumentenpreise im Oktober, Preiserhöhungen ausserhalb des Indexes sowie den Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt ab.
- 3 Ein Rückstand auf den massgebenden Teuerungsstand muss in späteren Jahren in einem oder mehreren Schritten nachgeholt werden, sobald es die finanzielle Lage der Stadt erlaubt. Nachzahlungen sind ausgeschlossen.
- 4 Grundlohn und ausgleichsberechtigte Zulagen werden in der Regel auf Jahresanfang an die Teuerung angepasst.
- 5 (aufgehoben)
- 6 Der Gemeinderat erlässt nähere Bestimmungen zu den Bemessungsgrundlagen. Er entscheidet über den Ausgleich, dessen Höhe sowie die Modalitäten nach Verhandlungen mit den Personalverbänden.

Artikel 27 Auszahlung, Abtretung und Verpfändung

- 1 Der Grundlohn wird in der Regel als Monatslohn in dreizehn, die übrigen Lohnbestandteile in zwölf gleichen Raten bargeldlos ausgerichtet. Zwölf Raten des Grundlohns werden, zusammen mit den übrigen Lohnbestandteilen, monatlich ausgerichtet.
- 2 (unverändert)
- 2^{bis} (neu) Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Ausrichtung von Stundenlohn.
- 3 (unverändert)

Artikel 27a Minimallohn

- 1 Mit Inkrafttreten der nächsten Revision des Lohnklassensystems wird der städtische Minimallohn bei Fr. 52 000.00 festgelegt und muss indiziert werden.
- 2 (neu) Der Minimallohn darf nur bei Minderjährigen und Mitarbeitenden in Ausbildung unter-schritten werden.

Artikel 28 Lohnklassensystem

- 1 und 2 (unverändert)
- 3 (neu) Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen zum Lohn für Minderjährige und Mitarbeitende in Ausbildung.

Artikel 34 Sozialzulagen; Allgemeines

- 1 (unverändert)
- 2 Mitarbeitende haben nach Massgabe folgender Bestimmungen Anspruch auf Familien- und Betreuungszulagen. Soweit die Höhe der Zulagen nicht im übergeordneten Recht festgelegt ist, erlässt der Gemeinderat dazu die nötigen Bestimmungen.
- 3 (unverändert)

Artikel 38 Treueprämie

- ¹ Mitarbeitende haben erstmals nach Vollendung von 10 Dienstjahren und danach alle 10 Jahre Anspruch auf eine Treueprämie. Sie beträgt:
 - a. nach 10 Dienstjahren $\frac{1}{2}$ eines Monatsgrundlohnes oder 10 zusätzliche Ferientage;
 - b. nach jeweils weiteren 10 Dienstjahren 1 Monatsgrundlohn oder 20 zusätzliche Ferientage.
 - c. und d. (aufgehoben)
- ² Bei wechselnden Pensen wird die Treueprämie nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre berechnet.
- ³ (aufgehoben)

Artikel 44 Leistung bei Unfall und Krankheit

- ¹ Mitarbeitende haben bei Arbeitsverhinderung wegen Unfall oder Krankheit Anspruch auf Lohnfortzahlung zu 100 Prozent während 365 Tagen und zu 90 Prozent während weiteren 365 Tagen. Die Lohnfortzahlung ist befristet auf maximal 730 Tage.
- ² (aufgehoben)
- ³ Der Gemeinderat erlässt namentlich Bestimmungen über Umfang und Höhe der Lohnfortzahlung und bestimmt die Beteiligung der Mitarbeitenden an den Lohnfortzahlungskosten.
- ⁴ (neu) Der Gemeinderat kann eine Krankentaggeldversicherung abschliessen.
- ⁵ (neu) Die Stadt unterstützt und begleitet gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeitende im Rahmen eines Case Managements. Während der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht haben die Mitarbeitenden Anspruch auf eine ihren gesundheitlichen Bedürfnissen entsprechende Wiedereingliederung innerhalb der Stadtverwaltung. Ziele des Case Managements sind die ganzheitliche Unterstützung und die Rückkehr an den bisherigen oder an einen neuen Arbeitsplatz innerhalb oder ausserhalb der Stadtverwaltung.

Artikel 45 Kürzung der Leistung

- ¹ Die zuständige Instanz kann die Lohnfortzahlung kürzen oder entziehen, wenn:
 - a. und b. (unverändert)
 - b^{bis}. (neu) Mitarbeitende die Anmeldung bei der Invalidenversicherung trotz schriftlicher Aufforderung verspätet oder gar nicht vornehmen;
 - c. (unverändert)
- ² (unverändert)

Artikel 46 Elternschaft

- ¹ Mitarbeitende, die ein Kind geboren haben, haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bei Geburt eines Kindes. Ab der 15. Woche kann der Urlaub ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich bezogen werden.
- ² Mitarbeitende, die in Erwartung eines Kindes sind, haben unabhängig vom Anspruch auf Mutterschafts- und Elternurlaub Anspruch auf einen bezahlten dreiwöchigen vorgeburtlichen Urlaub. Der Urlaub kann frühestens drei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin bezogen werden und wird nicht nachgewährt.
- ³ Väter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von acht Wochen innerhalb eines Jahres nach Geburt eines Kindes. Mindestens zwei Wochen des Vaterschaftsurlaubes müssen innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Der Urlaub kann wochen- oder tageweise bezogen werden.

- ^{3bis} Analog dem Vaterschaftsurlaub steht der Urlaub auch der Person zu, die bei Geburt eines Kindes mit dessen Mutter oder Vater verheiratet ist, in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft lebt. Eine gemeinsame Wohnadresse ist dabei nicht Voraussetzung.
- ^{3ter} (neu) Bei erschweren Bedingungen besteht unter Berücksichtigung des eidgenössischen Rechts ein Anspruch auf eine angemessene Verlängerung des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs. Bei Mehrlingsgeburten werden der Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub um je vier Wochen verlängert.
- ⁴ Mitarbeitende haben Anspruch auf bezahlten Adoptionsurlaub von acht Wochen bei bewilligter Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption, sofern das Kind im Zeitpunkt der Aufnahme das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat und nicht von der Partnerin oder dem Partner stammt.
- ^{4bis} (neu) Mitarbeitende haben Anspruch auf bezahlten Adoptionsurlaub von vier Wochen bei bewilligter Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption, sofern das Kind im Zeitpunkt der Aufnahme das achte Lebensjahr vollendet hat und nicht von dem Partner oder der Partnerin stammt.
- ⁵ (unverändert)
- ⁶ (aufgehoben)
- ⁷ (neu) Mitarbeitende haben nach einer für die Geburt oder Adoption eines Kindes bewilligten Reduktion ihres Arbeitspensums ein Anrecht darauf, ihr Arbeitspensum spätestens nach vier Jahren und auf Gesuch hin innerhalb eines halben Jahres auf das ursprüngliche Arbeitspensum aufzustocken. Eventuell auch mit einer zumutbaren Umplatzierung.

Artikel 46a (neu) Elternzeit

- ¹ Mitarbeitende haben im Anschluss an Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub Anspruch auf bezahlte Elternzeit von sechs Wochen. Dieser Anspruch gilt auch für Mitarbeitende, die in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft gemäss Artikel 264c ZGB mit dem Vater oder der Mutter des Kindes leben.
- ² Arbeiten beide anspruchsberechtigten Personen bei der Stadt, kann die Elternzeit der Mutter ganz oder teilweise auf die andere Person übertragen werden. Der ausgerichtete Lohn richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad und der Einstufung der urlaubsbeziehenden Person.
- ³ Die Elternzeit kann innerhalb von zwei Jahren bezogen werden. Der Bezug ist ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich möglich.
- ⁴ Mitarbeitenden wird im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes auf Gesuch hin ein zusammenhängender unbezahlter Elternurlaub bis zu zwei Jahren gewährt, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.

Artikel 47 Erfüllung gesetzlicher Pflichten

- ¹ Mitarbeitende haben bei Arbeitsverhinderung wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten Anspruch auf Lohnfortzahlung während der ganzen Dauer der Beanspruchung.
- ² Kündigen Mitarbeitende innerhalb einer vom Gemeinderat festgesetzten Frist nach einer länger als zwei Monate dauernden, zusammenhängenden Dienstleistung, haben sie den die Erwerbsersatzschädigung übersteigenden Teil der Lohnfortzahlung anteilmässig zurückzuerstatten.
- ³ (unverändert)

Artikel 50 Abfindung

- ¹ Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis durch Stellenaufhebung endet, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern bei ihrer Anstellung die mögliche Stellenaufhebung nicht bekannt war.
- ²⁻⁴ (unverändert)

Artikel 60 Umplatzierung bei Stellenaufhebung

- 1 Mitarbeitende haben eine andere, ihnen zugewiesene, zumutbare Tätigkeit an einer anderen Stelle zu übernehmen, wenn ihre Stelle ganz oder teilweise aufgehoben wird.
- 2 (aufgehoben)
- 3 Bei Umplatzierungen aufgrund einer Stellenaufhebung wird während einer Übergangsfrist von zwei Jahren ab Anstellung an der neuen Stelle der bisherige Lohn frankenmässig garantiert. Danach findet eine Lohnanpassung an die neue Stelle statt.
- 3^{bis} (neu) An einer neuen Stelle wird anstelle einer Probezeit eine Versuchszeit begründet. Sie beträgt maximal sechs, bei leitenden Mitarbeitenden maximal zwölf Monate. Bei Bewährung erfolgt nach Ablauf der Versuchszeit eine Anstellung an der neuen Stelle.
- 4 und 5 (aufgehoben)

Artikel 92 Zuständige Instanzen

- 1 Zuständig für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen und Verträge ist:
a.–c. (unverändert)
- 2 Der Gemeinderat kann seine Befugnisse an die Direktorinnen oder Direktoren übertragen. Ausgenommen davon sind Befugnisse betreffend Arbeitsverträge, Kündigungsverfügungen nach der Probezeit und Disziplinar massnahmen.
- 3 Die Direktorin oder der Direktor kann ihre oder seine Befugnisse an die leitenden Mitarbeitenden übertragen. Ausgenommen davon sind:
a.–c. (unverändert)
- 4 Vor dem Erlass von Verfügungen ist die Stellungnahme des zuständigen Direktionspersonal dienstes, bei Disziplinar massnahmen und Kündigungsverfügungen auch jene des Personalamts (Personalrechtsdienst) einzuholen.
- 5 (unverändert)

Artikel 93 Personalrechtliche Verfügungen; Anfechtung

- 1 (unverändert)
- 2 Gegen personalrechtliche Verfügungen stehen keine stadtinternen Rechtsmittel zur Verfügung.
- 3 und 4 (unverändert)

Artikel 96b (neu) Übergangsregelung für Vertragsangestellte

- 1 Die Arbeitsverträge gemäss den allgemeinen Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten sind bis ein Jahr nach Inkrafttreten dieser Bestimmung durch öffentlich-rechtliche Arbeitsverträge zu ersetzen. Bis zu diesem Zeitpunkt gelten die bisherigen Anstellungsbedingungen weiter.
- 2 Im Rahmen der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten erteilte Bewilligungen bleiben bestehen, bis sie ablaufen, abgeändert oder aufgehoben werden. Für ihre Erneuerung gelten die Bestimmungen dieses Reglements.
- 3 Die Bestimmungen von Artikel 95 über die Nichtrückwirkung sind sinngemäss anwendbar.

Anhang

Alle Ansätze im Anhang sind Jahresansätze und entsprechen, sofern nichts anderes bestimmt ist, einem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) von 100 Punkten (Basisindex Dezember 2010).

I. Lohnklassen und Lohnstufen (Art. 28)

Basisansätze

Landesindex 100 (Basisindex Dezember 2010)

Klasse	Minimum	Maximum	Lohnstufe
3	48 500	60 662	953
4	48 500	62 141	975
5	48 829	63 949	1008
6	50 198	65 813	1041
7	51 640	67 840	1080
8	53 262	70 032	1118
9	55 049	72 389	1156
10	56 984	74 909	1195
11	59 009	77 594	1239
12	61 199	80 444	1283
13	63 388	83 458	1338
14	65 756	86 636	1392
15	68 289	89 979	1446
16	70 971	93 486	1501
17	73 597	97 432	1589
18	76 660	101 815	1677
19	80 231	106 856	1775
20	84 720	112 830	1874
21	89 919	119 679	1984
22	96 051	127 461	2094
23	103 143	136 173	2202
24	111 193	145 873	2312
25	120 339	156 669	2422
26	130 580	168 560	2532
27	141 767	181 382	2641
28	153 763	194 863	2740
29	166 252	208 672	2828

II. Sozialzulagen (Art. 34) (aufgehoben)

III. Lohn und Entschädigungen des Gemeinderats (unverändert)

II.

Keine Änderung anderer Erlasse.

III.

Der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Änderung.

Entwurf

Entwurf