



Personalreglement der Stadt Bern; Teilrevision zu Minimallohn, Vaterschaftsurlaub und Mindestlohn: 2. Lesung

<i>Geltende Fassung</i>	<i>Antrag Gemeinderat</i>	<i>Anträge Stadtrat</i>
<p>Art. 18 Allgemeines</p> <p>³ Die Altersgrenze wird am Monatsende nach der Erfüllung des 63. Altersjahrs erreicht. Es besteht kein Anspruch auf Verlängerung des Dienstverhältnisses über die Altersgrenze hinaus. Auf Gesuch hin kann die zuständige Instanz Angestellten das Dienstverhältnis bis zum Monatsende nach Erfüllung des 65. Altersjahrs – ausnahmsweise auch darüber hinaus – verlängern, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:</p> <p>a. Die Weiterarbeit der betroffenen Angestellten entspricht einem dienstlichen Bedürfnis. Bei der Beurteilung kann auch die finanzielle Situation der betroffenen Angestellten miteinbezogen werden;</p> <p>b. die betroffenen Angestellten erfüllen ihre beruflichen Anforderungen gut (die letzte massgebende Gesamtbeurteilung ist gut oder sehr gut ausgefallen);</p> <p>c. die betroffenen Angestellten verfügen über die nötige medizinische Tauglichkeit. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen.</p> <p>Gesuche sind spätestens 6 Monate vor dem Beginn der Verlängerung einzureichen.</p>		<p>Antrag SVP:</p> <p>³ Die Altersgrenze richtet sich nach den entsprechenden Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG). Es besteht kein Anspruch auf Verlängerung des Dienstverhältnisses über die Altersgrenze hinaus. Auf Gesuch hin kann die zuständige Instanz Angestellten das Dienstverhältnis bis zum Monatsende nach Erfüllung des 67. Altersjahrs – ausnahmsweise auch darüber hinaus – verlängern, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:</p> <p><i>Rest unverändert.</i></p>

Geltende Fassung	Antrag Gemeinderat	Anträge Stadtrat
	<p>Art. 27a Minimallohn</p> <p>Der städtische Minimallohn beträgt Fr. 48 500.00.</p>	
<p>Art. 28 Lohnklassensystem</p> <p>¹ Der Grundlohn bemisst sich nach den im Anhang zum Reglement festgelegten Lohnklassen und Lohnstufen.</p> <p>² Vom Mindest- bis zum Höchstansatz jeder Lohnklasse bestehen 15 gleiche Lohnstufen.</p>	<p>Art. 28 Lohnklassensystem</p> <p>¹ Der Grundlohn bemisst sich nach den im Anhang zum Reglement festgelegten Lohnklassen und Lohnstufen.</p> <p>² Vom Mindest- bis zum Höchstansatz jeder Lohnklasse bestehen 15 gleiche Lohnstufen. Davon ausgenommen sind die Lohnklassen 3 und 4.</p>	
<p>Art. 30 Anfangslohn</p> <p>¹ Die zuständige Instanz legt Anfangsklasse und -lohnbetrag der Angestellten fest.</p> <p>² Beruflich sowie ausserberuflich (Haus- und Familienarbeit, freiwillige und ehrenamtliche Arbeit) erworbene Kompetenzen und Erfahrungen, soweit sie dem Kompetenzprofil der Stelle entsprechen, sind gleichwertig zu berücksichtigen.</p> <p>³ Erfüllen Angestellte wesentliche Anforderungen an ihre Funktion nicht oder nur teilweise, kann der Anfangslohn unterhalb der vom Gemeinderat festgesetzten Ansätze liegen.</p> <p>⁴ Der Gemeinderat erlässt entsprechende Richtlinien.</p>	<p>Art. 30 Anfangslohn</p> <p><i>Absätze 1 und 2 unverändert</i></p> <p>³ Erfüllen Angestellte wesentliche Anforderungen an ihre Funktion nicht oder nur teilweise, kann der Anfangslohn unterhalb der vom Gemeinderat festgesetzten Ansätze liegen, wobei der städtische Mindestlohn gemäss Artikel 27a nicht unterschritten werden darf.</p> <p>⁴ unverändert</p>	

Geltende Fassung	Antrag Gemeinderat	Anträge Stadtrat
<p>Art. 46 Elternschaft</p> <p>¹ Weibliche Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bei Geburt eines Kindes.</p> <p>² aufgehoben</p> <p>³ Väter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 3 Wochen innerhalb von 20 Wochen nach Geburt eines Kindes.</p>	<p>Art. 46 Elternschaft</p> <p>¹ Weibliche Angestellte 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.</p> <p>² unverändert</p> <p>³ Väter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 4 Wochen innerhalb eines Jahres nach Geburt eines Kindes. Der Urlaub kann ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich bezogen werden.</p>	<p>Antrag glp:</p> <p>¹ Weibliche Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub Elternurlaub von 16 Wochen bei Geburt eines Kindes, sofern beide Elternteile nach der Geburt des Kindes erwerbstätig sind. Der Gemeinderat legt den Mindestumfang und die Mindestdauer der beidseitigen Erwerbstätigkeit nach der Geburt des Kindes fest und regelt die Folgen, wenn die Voraussetzungen nachträglich entfallen. Er kann Härtefallregelungen vorsehen, insbesondere bei unverschuldetem Verlust der Erwerbstätigkeit des nicht bei der Stadt angestellten Elternteils. Ab der 15. Woche kann der Urlaub ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich bezogen werden.</p> <p>² (neu) Der angestellte Vater kann den Elternurlaub ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich beziehen, für die angestellte Mutter ist das ab der 15. Woche möglich.</p> <p>³ Väter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 4 Wochen innerhalb eines Jahres nach Geburt eines Kindes. Der Urlaub kann ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich bezogen werden.</p>

<i>Geltende Fassung</i>	<i>Antrag Gemeinderat</i>	<i>Anträge Stadtrat</i>
<p>⁴ Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Adoptionsurlaub von 8 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 vom Ehegatten stammt.</p> <p>⁵ aufgehoben</p> <p>⁶ Angestellten wird im Zusammenhang mit der Geburt oder Adoption eines Kindes auf Gesuch hin ein zusammenhängender unbezahlter Urlaub bis zu zwei Jahren gewährt, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.</p>	<p><i>Absätze 4-6 unverändert</i></p>	<p>Anträge FSU:</p> <p>^{3bis} (neu) Analog dem Vaterschaftsurlaub steht der Urlaub auch der Person zu, die bei Geburt eines Kindes mit dessen Mutter oder dessen Vater in einer eingetragenen Partnerschaft lebt oder eine faktische Lebensgemeinschaft führt.</p> <p>⁵ (neu) Bei Mehrlingsgeburten beträgt der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub 20 Wochen und der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub 6 Wochen.</p>

<i>Geltende Fassung</i>	<i>Antrag Gemeinderat</i>	<i>Anträge Stadtrat</i>
<p>Art. 56 Beschwerderecht</p> <p>¹ Angestellte haben das Recht, gegen ein Verhalten von Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, das sie in ihrer Persönlichkeit verletzt, Personalaufsichtsbeschwerde zu führen. Machen sie von diesem Recht Gebrauch, darf ihnen daraus kein Nachteil erwachsen.</p> <p>² Liegt das gerügte Verhalten länger als sechs Monate zurück, kann von diesem Recht nur Gebrauch gemacht werden, wenn eine rechtzeitige Beschwerdeführung nicht möglich oder aus besonderen Gründen nicht zumutbar war.</p> <p>³ Vor Einreichen einer Beschwerde haben sich die in ihrer Persönlichkeit verletzten Angestellten mit der Person, gegen die sie sich beschweren wollen, persönlich auszusprechen. Ist die Aussprache unzumutbar oder verläuft sie ergebnislos, können sie Beschwerde führen. Diese ist bei der zuständigen Instanz (Art. 92) einzureichen.</p> <p>⁴ Die zuständige Instanz lädt die von der Beschwerde betroffene Person zur Stellungnahme ein und entscheidet in einem raschen, formlosen Verfahren.</p> <p>⁵ aufgehoben</p> <p>⁶ In andern Angelegenheiten haben Angestellte das Recht, beim Gemeinderat Aufsichtsbeschwerde zu führen.</p>	<p>Art. 56 Beschwerde- und Melderecht</p> <p>¹ Angestellte haben das Recht, gegen ein Verhalten von Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, das sie in ihrer Persönlichkeit verletzt, Personalaufsichtsbeschwerde zu führen. Machen sie von diesem Recht Gebrauch, darf ihnen daraus kein Nachteil erwachsen.</p> <p><i>Absätze 2-5 unverändert</i></p> <p>⁶ Angestellte melden Unregelmässigkeiten, die sie bei ihrer dienstlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, auf dem Dienstweg ihren Vorgesetzten. Ist dies unzumutbar oder lässt sich aus Verhalten und Rückmeldung der Vorgesetzten schliessen, dass nichts gegen die Unregelmässigkeiten unternommen wird, können die Angestellten an die Ombudsstelle der Stadt Bern gelangen.</p> <p>⁷ (neu) Wer in guten Treuen eine Meldung bei der Ombudsstelle erstattet, eine Personalaufsichtsbeschwerde einreicht oder wer als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat, darf deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden. Wer von einer Benachteiligung betroffen ist, kann von der zuständigen Instanz deren Beseitigung verlangen.</p>	<p>Antrag FSU:</p> <p>⁸ (neu) In andern Angelegenheiten haben Angestellte das Recht, beim Gemeinderat Aufsichtsbeschwerde zu führen.</p>

<i>Geltende Fassung</i>							<i>Antrag Gemeinderat</i>						
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).							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)							I. Lohnklassen und Lohnstufen (Art. 28)						
<u>Basisansätze</u>				<u>Jahresgrundlöhne ab 1.1.2011</u>			<u>Basisansätze</u>				<u>Jahresgrundlöhne ab 1.1.201X</u>		
Landesindex 100 (Basisindex Dezember 2010)							Landesindex 100 (Basisindex Dezember 2010)						
Klasse	Minimum	Maximum	Lohnstufe	Minimum	Maximum	Lohnstufe	Klasse	Minimum	Maximum	Lohnstufe	Minimum	Maximum	Lohnstufe
3	46 367	60 662	953	46 437	60 747	954	3	48 500	60 662	953	48 568	60 747	954
4	47 516	62 141	975	47 588	62 228	976	4	48 500	62 141	975	48 568	62 228	976
5	48 829	63 949	1 008	48 904	64 039	1 009	5	48 829	63 949	1 008	48 904	64 039	1 009
6	50 198	65 813	1 041	50 275	65 905	1 042	6	50 198	65 813	1 041	50 275	65 905	1 042
7	51 640	67 840	1 080	51 720	67 935	1 081	7	51 640	67 840	1 080	51 720	67 935	1 081
8	53 262	70 032	1 118	53 345	70 130	1 119	8	53 262	70 032	1 118	53 345	70 130	1 119
9	55 049	72 389	1 156	55 135	72 490	1 157	9	55 049	72 389	1 156	55 135	72 490	1 157
10	56 984	74 909	1 195	57 074	75 014	1 196	10	56 984	74 909	1 195	57 074	75 014	1 196
11	59 009	77 594	1 239	59 103	77 703	1 240	11	59 009	77 594	1 239	59 103	77 703	1 240
12	61 199	80 444	1 283	61 297	80 557	1 284	12	61 199	80 444	1 283	61 297	80 557	1 284
13	63 388	83 458	1 338	63 490	83 575	1 339	13	63 388	83 458	1 338	63 490	83 575	1 339
14	65 756	86 636	1 392	65 862	86 757	1 393	14	65 756	86 636	1 392	65 862	86 757	1 393
15	68 289	89 979	1 446	68 385	90 105	1 448	15	68 289	89 979	1 446	68 385	90 105	1 448
16	70 971	93 486	1 501	71 072	93 617	1 503	16	70 971	93 486	1 501	71 072	93 617	1 503
17	73 597	97 432	1 589	73 703	97 568	1 591	17	73 597	97 432	1 589	73 703	97 568	1 591
18	76 660	101 815	1 677	76 773	101 958	1 679	18	76 660	101 815	1 677	76 773	101 958	1 679
19	80 231	106 856	1 775	80 351	107 006	1 777	19	80 231	106 856	1 775	80 351	107 006	1 777

20	84 720	112 830	1 874	84 848	112 988	1 876	20	84 720	112 830	1 874	84 848	112 988	1 876
21	89 919	119 679	1 984	90 057	119 847	1 986	21	89 919	119 679	1 984	90 057	119 847	1 986
22	96 051	127 461	2 094	96 199	127 639	2 096	22	96 051	127 461	2 094	96 199	127 639	2 096
23	103 143	136 173	2 202	103 289	136 364	2 205	23	103 143	136 173	2 202	103 289	136 364	2 205
24	111 193	145 873	2 312	111 352	146 077	2 315	24	111 193	145 873	2 312	111 352	146 077	2 315
25	120 339	156 669	2 422	120 513	156 888	2 425	25	120 339	156 669	2 422	120 513	156 888	2 425
26	130 580	168 560	2 532	130 771	168 796	2 535	26	130 580	168 560	2 532	130 771	168 796	2 535
27	141 767	181 382	2 641	141 976	181 636	2 644	27	141 767	181 382	2 641	141 976	181 636	2 644
28	153 763	194 863	2 740	153 991	195 136	2 743	28	153 763	194 863	2 740	153 991	195 136	2 743
29	166 252	208 672	2 828	166 499	208 964	2 831	29	166 252	208 672	2 828	166 499	208 964	2 831

Bern, 15. Juni 2017