

**Vortrag des Gemeinderats an den Stadtrat****Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01); Teilrevision zu Minimallohn, Vaterschaftsurlaub und Whistleblowing****1. Ausgangslage**

Das Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01) soll in drei Themengebieten revidiert werden. Es handelt sich um

- die Einführung eines städtischen Minimallohns;
- die Erhöhung des städtischen Vaterschaftsurlaubs von drei auf vier Wochen;
- die Verankerung von Schutzbestimmungen für Whistleblowing.

Alle drei Änderungen gehen auf stadträtliche Aufträge zurück:

- Am 29. August 2013 erklärte der Stadtrat die Interfraktionelle Motion GB/JAI, SP/JUSO (Rahel Ruch, JAI/Christine Michel, GB/Lea Kusano, SP): Minimallöhne des städtischen Personals erhöhen erheblich. Am 5. November 2015 stimmte der Stadtrat der Fristverlängerung bis 31. Dezember 2016 zu.
- Im Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2015 - 2018 legte der Gemeinderat mit Massnahme 30 Folgendes fest: Als fortschrittliche Arbeitgeberin erhöht die Stadt den bezahlten Vaterschaftsurlaub auf vier Wochen. Am 2. Juli 2015 wurde zudem die Motion Fraktion SP (Lena Sorg/Yasemin Cevik): Vier Wochen Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub für gleichgeschlechtliche Paare eingereicht, die der Gemeinderat am 16. Dezember 2015 weitgehend positiv beantwortete. Die Antwort wurde vom Stadtrat noch nicht behandelt.
- Der Stadtrat erklärte an seiner Sitzung vom 1. September 2016 die Dringliche Motion der Aufsichtskommission (Kurt Hirsbrunner, BDP/Nadja Kehrl-Feldmann, SP): Schutzbestimmungen für Whistleblowing im Personalreglement verankern erheblich.

**2. Die Änderungsthemen auf einen Blick (Artikel 27a, 28, 30, 46, 56 und Anhang I)***Umsetzung eines städtischen Minimallohns (Art. 27a, 28, 30 und Anhang I)*

Der städtische Minimallohn beträgt neu Fr. 48 500.00. Eine Anpassung der Lohnkurve ist ohne ungerechte und unerwünschte Verzerrungen nicht möglich. Dies hat zur Folge, dass in den beiden untersten Lohnklassen nicht mehr 15 gleich grosse Lohnstufen zur Verfügung stehen. Bei der Festsetzung des Anfangslohns ist der Minimallohn zu berücksichtigen. Reglement und Anhang werden entsprechend angepasst.

*Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs auf vier Wochen (Art. 46)*

Der Vaterschaftsurlaub wird von drei auf vier Wochen verlängert. Er kann während eines Jahrs nach der Geburt ratenweise, gegebenenfalls auch teilzeitlich bezogen werden. Aus Gleichbehandlungsgründen wird diese Bezugsmöglichkeit auch den Müttern zugestanden, wobei zwingend der gesetzliche Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen abgewartet werden muss, da die Mutterschaftsentschädigung mit der Arbeitsaufnahme dahinfällt.

### *Verankerung von Schutzbestimmungen für Whistleblowing (Art. 56)*

Whistleblowing wird in den bestehenden Artikel 56 zum Beschwerderecht integriert. Neben dem Personalbeschwerdeverfahren wird auch das Vorgehen bei Whistleblowing geklärt: In erster Priorität müssen Unregelmässigkeiten, über die man Kenntnis erlangt hat, den Vorgesetzten weitergemeldet werden, damit diese Abhilfe schaffen können. Ist dies unzumutbar oder wird nichts gegen die Unregelmässigkeiten unternommen, dann können Mitarbeitende solche Unregelmässigkeiten der Ombudsstelle melden. Gleichzeitig dürfen Mitarbeitende wegen der Meldung an die Ombudsstelle nicht benachteiligt werden. Wenn das (bereits) der Fall ist, können sie von der zuständigen Instanz verlangen, dass dies aufhört.

### **3. Die Änderungen im Einzelnen**

#### *Artikel 27a*

Der Minimallohn von Fr. 48 500.00 soll Eingang ins Reglement finden. Da kein passender Artikel zur Verfügung steht, der ergänzt werden könnte, wurde eingangs des 2. Abschnitts (Grundlohn) ein neuer Artikel eingefügt, der dies festhält.

#### *Artikel 28*

Das heutige Lohnsystem umfasst 27 Lohnklassen (von 3 bis 29) mit aufeinander abgestimmten Lohnstufen. Die untersten beiden Lohnklassen (Lohnklassen 3 und 4) weisen allerdings ein Lohnminimum auf, das unter der Höhe des neuen städtischen Minimallohns von Fr. 48 500.00 liegt. Da die Maximallohnkurve aufgrund der noch immer einzuhaltenden Initiative „200 000 Franken sind genug“ nicht verändert werden kann, darf die Minimallohnkurve ebenso wenig verändert werden, wenn es nicht zu Verzerrungen im Lohngefüge kommen soll. Dies führt dazu, dass die Minimallohnkurve auch bei den untersten beiden Lohnklassen belassen, aber gegen unten bei Fr. 48 500.00 plafoniert wird. Dies bedeutet, dass man in diesen Lohnklassen nicht im Lohnklassenminimum (Lohnstufe 0) einsteigen kann - was ohnehin nicht der Fall ist - sondern erst auf Lohnstufe 2+ (Lohnklasse 3) oder Lohnstufe 1 (Lohnklasse 4). Zwischen dem neuen Minimallohn und dem jeweiligen Lohnmaximum bestehen demnach nicht mehr 15 gleich grosse Lohnstufen, sondern nur noch 13 bzw. 14. Absatz 2 dieses Artikels weist darauf hin.

#### *Artikel 30*

Absatz 3 über die Unterschreitung der Lohnklassenminima - dies kann der Fall sein, wenn wesentliche Anforderungen an die Stelle nicht oder nur teilweise erfüllt werden - wird mit dem Hinweis auf die Verpflichtung zur Einhaltung des Minimallohns ergänzt.

#### *Artikel 46*

Der Vaterschaftsurlaub wird von drei auf vier Wochen verlängert. Zudem wird der Bezug flexibilisiert, was den betroffenen Vätern wie auch den Dienststellen entgegenkommt: Während eines Jahrs nach der Geburt - bisher waren es 20 Wochen - kann Vaterschaftsurlaub bezogen werden; und zwar ratenweise, allenfalls teilzeitlich, sofern es der Dienstbetrieb erlaubt. Aus Gleichbehandlungsgründen soll dieses Recht auch den Müttern bezüglich des Mutterschaftsurlaubs zugestanden werden. Da die Mutterschaftsentschädigung spätestens mit der (auch nur teilzeitlichen) Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit endet (Art. 16d des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft [Erwerbssersatzgesetz, EOG; SR 834.1], ist dies erst nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs möglich, also erst für die beiden letzten Wochen des städtischen Mutterschaftsurlaubs.

### *Artikel 56*

Die bisherige Bestimmung befasst sich mit dem Personalbeschwerderecht bei persönlichkeitsverletzendem Verhalten von Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern. Er legt das Verfahren fest, das bei einem solchen Verhalten zu befolgen ist.

Vor diesem Hintergrund macht es Sinn, auch das Vorgehen bei Whistleblowing in diesen Artikel zu integrieren: Entsprechend erhält die ergänzte Bestimmung auch eine neue Marginalie, die auf diese Ergänzung hinweist.

In Absatz 1 entfällt die Bestimmung über den Schutz vor Benachteiligungen. Der Inhalt wird in allgemeinerer und umfassenderer Form in den neuen Absatz 7 integriert.

Das richtige Vorgehen bei Whistleblowing wird in Absatz 6 beschrieben: In erster Priorität müssen Mitarbeitende Unregelmässigkeiten, die sie festgestellt bzw. von denen sie Kenntnis erlangt haben, den Vorgesetzten weitermelden. Vorab soll den Linienverantwortlichen Gelegenheit gegeben werden, Abhilfe zu schaffen. Ist ein solches Vorgehen unzumutbar, beispielsweise weil die Vorgesetzten selber in die Unregelmässigkeiten involviert sind bzw. den die Unregelmässigkeiten verursachenden Mitarbeitenden nahestehen oder wenn die involvierten Vorgesetzten nichts gegen die Unregelmässigkeiten unternehmen, können Mitarbeitende solche Unregelmässigkeiten der Ombudsstelle melden. Diese gelangt dann in aller Regel an die zuständigen politischen Vorgesetzten (Gemeinderatsmitglied oder Gesamtgemeinderat), damit diese die nötigen Vorkehren treffen.

Der neue Absatz 7 legt den Grundsatz fest, wonach Mitarbeitende, die in guten Treuen Meldung bei der Ombudsstelle erstatten, eine Personalaufsichtsbeschwerde einreichen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen, nicht benachteiligt werden dürfen. Wenn das (bereits) der Fall ist, können Mitarbeitende von der zuständigen Instanz verlangen, dass die Benachteiligung beseitigt wird.

Die Einführung eines Melderechts an die Ombudsstelle bedingt auch eine Revision des Reglements über die Ombudsstelle (Ombudsreglement; OSR; SSSB 152.07). Derzeit ist eine entsprechende Revision bei der Aufsichtskommission des Stadtrats in Arbeit.

### *Anhang I. Lohnklassen und Lohnstufen*

Die Lohnskala wird aufgrund der Bestimmungen über den Minimallohn korrigiert und ergänzt: Die Minima der beiden untersten Lohnklassen 3 und 4 werden auf den Minimallohn von Fr. 48 500.00 angehoben.

## **4. Finanzielle Auswirkungen**

Nachdem die Stadt bereits heute keine Personen im ordentlichen Dienstverhältnis mit einem Lohn unter der Minimallohngrenze von Fr. 48 500.00 anstellt, hat die Neuregelung zu einem städtischen Minimallohn keine finanziellen Auswirkungen.

Der Vaterschaftsurlaub hat - zumindest indirekt - finanzielle Auswirkungen. Eine Verlängerung um eine Urlaubswoche löst indirekte Lohnkosten von rund Fr. 60 000.00 aus, die bei jenen Dienststellen zu direkten Lohnkosten werden, die mit besonderen Diensten (Schicht- und Turnusdienst) arbeiten.

Die neuen Bestimmungen über das Whistleblowing haben keine finanziellen Auswirkungen.

## 5. Vernehmlassungsverfahren

Der Gemeinderat schickte die Revisionsvorlage bei den Verbänden des städtischen Personals in die Vernehmlassung. Da die Reglementsanpassungen ausschliesslich auf Aufträgen des Stadtrats beruhen, verzichtete er auf eine Vernehmlassung bei den im Stadtrat vertretenen Parteien.

Die beiden Verbände des städtischen Personals (VPOD und Personalverband der Stadt Bern) äusserten sich zu den vorgeschlagenen Änderungen in einer gemeinsamen Eingabe vom 24. November 2016. Darin nahmen sie die Einführung eines Minimallohns für die städtischen Angestellten sowie die Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs von 3 auf 4 Wochen erfreut zur Kenntnis. Die vom Stadtrat verlangte Schutzbestimmung für Whistleblowing betrachten die Verbände als massives Misstrauensvotum gegenüber den bestehenden Institutionen der Stadt und lehnen sie ab.

### Antrag

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Vortrag des Gemeinderats betreffend Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01); Teilrevision zu Minimallohn, Vaterschaftsurlaub und Whistleblowing.
2. Er beschliesst mit ... Ja- gegen ... Nein-Stimmen bei ... Enthaltungen die Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Artikel 27a, 28, 30, 46, 56 und Anhang I).
3. Der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Änderung.
4. Das Ratssekretariat wird mit der Publikation dieses Beschlusses unter Hinweis auf das fakultative Referendum gemäss Artikel 37 der Gemeindeordnung der Stadt Bern vom 3. Dezember 1998 (GO; SSSB 101.1) und Artikel 70 des Reglements vom 16. Mai 2004 über die politischen Rechte (RPR; SSSB 141.1) beauftragt.

Bern, 14. Dezember 2016

Der Gemeinderat

Beilage:  
Änderung Personalreglement (synoptische Darstellung)

**Personalreglement alt****Art. 28** Lohnklassensystem

<sup>1</sup> Der Grundlohn bemisst sich nach den im Anhang zum Reglement festgelegten Lohnklassen und Lohnstufen.

<sup>2</sup> Vom Mindest- bis zum Höchstansatz jeder Lohnklasse bestehen 15 gleiche Lohnstufen.<sup>1</sup>

**Art. 30** Anfangslohn

<sup>1</sup> Die zuständige Instanz legt Anfangsklasse und -lohnbetrag der Angestellten fest.

<sup>2</sup> Beruflich sowie ausserberuflich (Haus- und Familienarbeit, freiwillige und ehrenamtliche Arbeit) erworbene Kompetenzen und Erfahrungen, soweit sie dem Kompetenzprofil der Stelle entsprechen, sind gleichwertig zu

---

<sup>1</sup> geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 221/1994 vom 1. September 1994

**Personalreglement neu**

Der Stadtrat der Stadt Bern,  
auf Antrag des Gemeinderats  
beschliesst:

**I.**

Das Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 wird wie folgt geändert:

**Art. 27a** (neu) Minimallohn

*Der städtische Minimallohn beträgt Fr. 48 500.00.*

**Art. 28** Lohnklassensystem

<sup>1</sup> (unverändert)

<sup>2</sup> Vom Mindest- bis zum Höchstansatz jeder Lohnklasse bestehen 15 gleiche Lohnstufen. *Davon ausgenommen sind die Lohnklassen 3 und 4.*

**Art. 30** Anfangslohn

<sup>1</sup> (unverändert)

<sup>2</sup> (unverändert)

**Personalreglement alt**

berücksichtigen.<sup>1</sup>

<sup>3</sup> Erfüllen Angestellte wesentliche Anforderungen an ihre Funktion nicht oder nur teilweise, kann der Anfangslohn unterhalb der vom Gemeinderat festgesetzten Ansätze liegen.<sup>2</sup>

<sup>4</sup> Der Gemeinderat erlässt entsprechende Richtlinien<sup>3</sup>.

**Art. 46 Elternschaft**

<sup>1</sup> Weibliche Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bei Geburt eines Kindes.

2 ...<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Väter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 3 Wochen innerhalb von 20 Wochen nach Geburt eines Kindes.

<sup>4</sup> 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.

5 ...<sup>5</sup>

<sup>6</sup> Angestellten wird im Zusammenhang mit der Geburt oder Adoption eines Kindes auf Gesuch hin ein zusammenhängender unbezahlter Urlaub bis zu

<sup>4</sup> aufgehoben gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 167/2006 vom 27. April 2006

<sup>4</sup> aufgehoben gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 167/2006 vom 27. April 2006

<sup>4</sup> aufgehoben gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 167/2006 vom 27. April 2006

<sup>4</sup> aufgehoben gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 167/2006 vom 27. April 2006

<sup>5</sup> aufgehoben gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 167/2006 vom 27. April 2006

**Personalreglement neu**

<sup>3</sup> 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.*

<sup>4</sup> (unverändert)

**Art. 46 Elternschaft**

<sup>1</sup> 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 – teilszeitlich bezogen werden.*

2 ...

<sup>3</sup> 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 – teilszeitlich bezogen werden.*

<sup>4</sup> (unverändert)

5 ...

<sup>6</sup> (unverändert)

**Personalreglement alt**

zwei Jahren gewährt, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.

**Art. 56** Beschwerderecht

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Liegt das gerügte Verhalten länger als sechs Monate zurück, kann von diesem Recht nur Gebrauch gemacht werden, wenn eine recht-zeitige Beschwerdeführung nicht möglich oder aus besonderen Gründen nicht zumutbar war.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Die zuständige Instanz lädt die von der Beschwerde betroffene Person zur Stellungnahme ein und entscheidet in einem raschen, formlosen Verfahren.

<sup>5</sup> ...

<sup>6</sup> In andern Angelegenheiten haben Angestellte das Recht, beim Gemeinderat Aufsichtsbeschwerde zu führen.

**Personalreglement neu****Art. 56** Beschwerde- und Melderecht

<sup>1</sup> Angestellte haben das Recht, gegen ein Verhalten von Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, das sie in ihrer Persönlichkeit verletzt, Personalaufsichtsbeschwerde zu führen. [...]

<sup>2</sup> (unverändert)

<sup>3</sup> (unverändert)

<sup>4</sup> (unverändert)

<sup>5</sup>

<sup>6</sup> *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.*

**Personalreglement alt****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)<sup>1 2</sup>**

Basisansätze				Jahresgrundlöhne ab 1.1.2011		
Landesindex 100 (Basisindex Dezember 2010)						
Klas- se	Minimum	Maximum	Lohn- stufe	Minimum	Maximum	Lohn- stufe
3	46 367	60 662	953	46 437	60 747	954
4	47 516	62 141	975	47 588	62 228	976
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
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
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

<sup>1</sup> geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 343/2005 vom 20. Oktober 2005

<sup>2</sup> Ab 1. Januar 2011 entsprechen die Löhne einem Indexstand von 100.14 Punkten, was einem Indexstand von 109.75 des LIK (Basisindex Mai 2000) entspricht.

**Personalreglement neu**

<sup>7</sup> (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.

**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				Jahresgrundlöhne ab 1.1.201X		
Landesindex 100 (Basisindex Dezember 2010)						
Klas- se	Minimum	Maximum	Lohn- stufe	Minimum	Maximum	Lohn- stufe
3	48 500	60 662	953	48 568	60 747	954
4	48 500	62 141	975	48 568	62 228	976
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
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
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

**Personalreglement alt**

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
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
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
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
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
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
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
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
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
29	166 252	208 672	2 828	166 499	208 964	2 831

**Personalreglement neu**

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
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
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
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
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
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
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
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
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
29	166 252	208 672	2 828	166 499	208 964	2 831

**II. Sozialzulagen (Art. 34)**

Index ab  
100<sup>1</sup> 1.1.2011

## Familienzulagen (Art. 35)

- Kinderzulagen (gemäss KFamZG <sup>2</sup> )	2760
- Ausbildungszulagen (gemäss KFamZG <sup>3</sup> )	3480
- ergänzende Familienzulagen (Art. 35 Abs. 3 Bst. a)	2472 2484

**II. und III. (unverändert)**

<sup>1</sup> Landesindex der Konsumentenpreise, Basis Dezember 2010

<sup>2</sup> Gesetz vom 11. Juni 2008 über die Familienzulagen (KFamZG; BSG 832.71)

<sup>3</sup> BSG 832.71

**Personalreglement alt**

- ergänzende Kinderzulagen (Art. 35 Abs. 3 Bst. b)	322	324
Betreuungszulagen (Art. 36)		
- gleich wie ergänzende Familienzulagen	2472	2484

**Personalreglement neu****III. Lohn und Entschädigungen des Gemeinderats**...<sup>1</sup>**II.**

Der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.

Bern,  
Namens des Stadtrats

Die Präsidentin/Der Präsident:

Der Ratssekretär:

---

<sup>1</sup> aufgehoben gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 343/2005 vom 20. Oktober 2005