Text alt		Text 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:
		Für das ganze Reglement: *Der Begriff «Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter» wird durch den Begriff «Angestellte» ersetzt.*
Art. 1 Begriffe		**Art. 1** Begriffe
a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stadt Bern;		a. *Angestellte* sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stadt Bern;
b. Vorgesetzte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Kaderstufen, denen aufgrund der Aufbauorganisation der Stadt andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstellt sind;		b. Vorgesetzte sind *Angestellte* aller Kaderstufen, denen aufgrund der Aufbauorganisation der Stadt andere *Angestellte* unterstellt sind;
c. Angestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis;		c. *(aufgehoben)*
d. Leitende Angestellte sind Angestellte der vom Gemeinderat bestimmten Kaderstufen;		d. (unverändert)
e. Vertragsangestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis;		e. *(aufgehoben)*

ENTWURF

Text alt		Text neu
f. Aushilfen sind Vertragsangestellte, die vorübergehend für die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe angestellt werden;		f. *(aufgehoben)*
g. Zuständige Instanzen im Sinne dieses Reglements sind die für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen zuständigen städtischen Stellen (Art. 92);		g. (unverändert)
h. Teilzeitarbeit ist Arbeit bei einem Beschäftigungsgrad von weniger als 100 Prozent;		h. *(aufgehoben)*
i. Personalverbände sind Angestelltenorganisationen und Gewerkschaften, welche die auf das Dienstverhältnis bezogenen Interessen ihrer Mitglieder vertreten;		i. (unverändert)
k. Stellen sind Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereiche. Sie werden durch die Stellenbeschreibungen festgelegt;		k. (unverändert)
l. Funktionsgruppen sind anhand der Grundanforderungen festgelegte Gruppen von Stellen, die mehrere Lohnklassen umfassen;		l. (unverändert)
m. Kaderstufen sind Ebenen hierarchisch gleichwertiger Stellen von Vorgesetzten und höheren Stabsmitarbeiterinnen und Stabsmitarbeitern;		m. Kaderstufen sind Ebenen hierarchisch gleichwertiger Stellen von Vorgesetzten und *Stabsangestellten mit Kaderfunktion*;
n. Umplatzierung ist die betrieblich oder gesundheitlich bedingte Versetzung eines oder einer Mitarbeitenden an eine andere Stelle innerhalb der Stadtverwaltung;		n. Umplatzierung ist die *Vermittlung* einer anderen Stelle *innerhalb der Stadtverwaltung*;
o. Ausgliederung (Outsourcing) ist das Herauslösen von Verwaltungseinheiten, Aufgaben und Mitarbeitenden aus der Stadtverwaltung und ihre Eingliederung in bestehende oder neue Organisationen Dritter.		o. Ausgliederung ist das Herauslösen von Verwaltungseinheiten, Aufgaben und *Angestellten* aus der Stadtverwaltung und ihre Eingliederung in bestehende oder neue Organisationen Dritter.
Art. 2 Geltungsbereich		**Art. 2** Geltungsbereich
1 Dieses Reglement findet auf die Angestellten der Stadt Bern Anwendung.		1 (unverändert)

ENTWURF

Text alt		Text neu
2 Es findet soweit Anwendung auf Angestellte, deren Dienstverhältnisse teilweise vom kantonalen Recht geregelt sind, als keine zwingenden kantonalen Vorschriften bestehen.		2 *(aufgehoben)*
3 Es findet keine Anwendung auf		3 Es findet keine Anwendung auf
a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Dienstverhältnisse vollumfänglich vom kantonalen Recht geregelt sind, namentlich auf die Lehrerinnen und Lehrer der städtischen Schulen;		a. *Angestellte*, deren Dienstverhältnisse vollumfänglich vom kantonalen Recht geregelt sind, namentlich auf die *Lehrkräfte sowie die Schulleiterinnen und Schulleiter der öffentlichen Volksschule der Stadt Bern*;
b. Vertragsangestellte. Ihre Anstellung wird durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag geregelt.		b. *Lernende; diese werden privatrechtlich gemäss den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts[1] angestellt. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen zum Anstellungsverhältnis von Lernenden.*
4. Kapitel: Rechtsnatur des Verhältnisses zwischen der Stadt und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern		**4. Kapitel: Rechtsnatur des *Dienst*verhältnisses zwischen der Stadt und *ihren Angestellten***
Art. 5 Grundsatz des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses		**Art. 5** *Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis*
1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen zur Stadt in der Regel in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.		1 Die *Angestellten* stehen zur Stadt in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.
2 Es wird durch Anstellungsverfügung begründet, welche die wesentlichen Bestandteile des Dienstverhältnisses enthält.		2 *Das* Dienstverhältnis *entsteht* durch *schriftlichen öffentlich-rechtlichen Vertrag. Der Anstellungsvertrag kann auf unbefristete oder aus sachlichen Gründen auf befristete Zeit abgeschlossen werden.*
3 Es wird in den vom Reglement vorgesehenen Fällen beendet.		3 *(aufgehoben)*
		4 *(neu) Anstellungsverträge, die ohne sachlichen Grund befristet werden, gelten als unbefristet.*

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

ENTWURF

Text alt		Text neu
Art. 6 Ausnahme des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses		**Art. 6** *(aufgehoben)*
1 Die zuständige Instanz kann in besonderen Fällen und im Rahmen der Budgetkredite mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern privatrechtliche Arbeitsverhältnisse durch schriftlichen Vertrag begründen. Privatrechtlich angestellt werden namentlich Personen in Sonderdienstverhältnissen.		
2 Sind die Voraussetzungen für die Begründung eines Angestelltenverhältnisses erfüllt, wird ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis nach Ablauf von drei Jahren in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis umgewandelt, sofern sich die Weiterführung im bisherigen Rahmen nicht aus dem Anstellungszweck ergibt.		
3 Der Gemeinderat erlässt Allgemeine Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten.		
4 ...		
2. Titel: Das Angestelltenverhältnis		**2. Titel: Das *Dienst*verhältnis**
1. Kapitel: Voraussetzungen des Angestelltenverhältnisses		**1. Kapitel: *Begründung***
1. Abschnitt: Im Allgemeinen		**1. Abschnitt:** *(aufgehoben)*
Art. 7		**Art. 7** *(aufgehoben)*
1 Für die Begründung eines Angestelltenverhältnisses müssen die nachfolgenden sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sein.		

ENTWURF

Text alt		Text neu
2 Fehlt eine persönliche Voraussetzung, die erfüllbar ist, setzt der Gemeinderat eine angemessene Frist zur nachträglichen Erfüllung an. Verstreicht diese ungenutzt, fällt, wie in den übrigen Fällen, die Anstellung auf den vom Gemeinderat bestimmten Zeitpunkt dahin.		
Art. 8 Freie Stelle		**Art. 8** Freie Stelle
1 Ein Angestelltenverhältnis darf nur begründet werden, wenn eine ständige Stelle frei ist.		1 Ein *unbefristetes Dienstverhältnis* darf nur begründet werden, wenn eine ständige Stelle frei ist.
2 Zur Einarbeitung von Angestellten können Stellen vorübergehend doppelt besetzt werden, jedoch höchstens während eines Monats.		2 (unverändert)
Art. 9 Ausschreibung		**Art. 9** Ausschreibung
1 Vor der Ausschreibung ist zu prüfen, ob eine umzuplatzierende Person zu berücksichtigen und ob eine Stellenteilung möglich ist.		1 (unverändert)
2 Freie Stellen sind intern und in der Regel extern zur Bewerbung auszuschreiben.		2 *Zu besetzende* Stellen sind intern und in der Regel extern auszuschreiben. *Der Gemeinderat erlässt die nötigen Ausnahmebestimmungen.*
3 Die Ausschreibung soll sich an beide Geschlechter richten.		3 *(aufgehoben)*
Art. 10 Anstellungsvoraussetzungen		**Art. 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 Kompetenzenprofil der Stelle entsprechen, gleichwertig zu berücksichtigen sind. Bei der Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist bei gleichwertiger Qualifikation in der Regel jenes Geschlecht zu bevorzugen, das im entsprechenden Bereich untervertreten ist.		1 (unverändert)

ENTWURF

Text alt		Text neu
[2] Der Gemeinderat legt die Stellen fest, für die das Schweizerbürgerrecht Anstellungsvoraussetzung bildet.		[2] (unverändert)
[3] Die zuständige Instanz kann die Anstellung von weiteren Voraussetzungen, insbesondere vom Ergebnis einer Prüfung oder einer arbeitsärztlichen Untersuchung, abhängig machen.		[3] *(aufgehoben)*
2. Kapitel: Das Probeverhältnis		**2. Kapitel: *Probezeit***
Art. 14 Probeverhältnis; Dauer		**Art. 14** Probe*zeit; Voraussetzungen und Dauer*
[1] Dem definitiven Verhältnis geht bei der erstmaligen Begründung des Dienstverhältnisses ein Probeverhältnis voraus.		[1] *Die ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit.*
[2] Das Probeverhältnis ist auf 6 Monate befristet. Über eine Verlängerung wird vor dessen Ablauf entschieden.		[2] *Bei befristeten Dienstverhältnissen gilt eine Probezeit nur, wenn sie im Anstellungsvertrag vereinbart ist.*
[3] Das Probeverhältnis für leitende Angestellte ist auf 12 Monate befristet. Es besteht keine Verlängerungsmöglichkeit.		[3] *Treten Angestellte eine Stelle mit anderen Anforderungen und Aufgaben innerhalb der Stadtverwaltung an, gelten die ersten sechs Monate in der neuen Funktion als Probezeit mit den Beendigungsfristen von Artikel 17b. Bei Umplatzierungen ist abweichend davon Artikel 60 Abs. 3bis anwendbar.*
[4] Angestellte, die eine Stelle mit anderen Anforderungen und Aufgaben antreten, wechseln ins Probeverhältnis. Es gelten indessen die Beendigungsfristen des definitiven Verhältnisses. Bei unverschuldeten Umplatzierungen aus dienstlichen und gesundheitlichen Gründen wird kein Probeverhältnis begründet.		[4] *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, kann die zuständige Instanz die Probezeit einmalig um maximal sechs Monate verlängern.*
Art. 15 Beendigung während des Probeverhältnisses		**Art. 15** *(aufgehoben)*
[1] Das Probeverhältnis wird während seiner Dauer auf Demissionsbegehren von Angestellten oder auf Veranlassung der Stadt beendet.		[1-4] *(neuer Artikel 17a)*

ENTWURF

Text alt		Text neu
2 Zeigt sich vor Ablauf des Probeverhältnisses, dass Eignung, Leistung und Verhalten von Angestellten im Probeverhältnis den Anforderungen nicht genügen, beendet die Stadt das Probeverhältnis vorzeitig. Die zuständige Instanz sorgt dafür, dass den Betroffenen die bevorstehende Massnahme unter Angabe der Gründe mitgeteilt und ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme geboten wird. 3 Die zuständige Instanz eröffnet den betroffenen Angestellten die Beendigung des Probeverhältnisses schriftlich. Dabei beachtet sie folgende Fristen: a. im ersten Monat: 7 Tage; b. ab zweitem Monat: 1 Monat auf Monatsende. 4 Bei Demissionsbegehren von Angestellten vor Ablauf des Probeverhältnisses gelten die Fristen gemäss Absatz 3.		
Art. 16 Verhalten bei Ablauf		**Art. 16** *(aufgehoben)*
1 Die zuständige Instanz entscheidet aufgrund von Eignung, Leistung und Verhalten, ob Angestellte im Probeverhältnis ins definitive Verhältnis angestellt werden können.		
2 Genügen Eignung, Leistung und Verhalten den Anforderungen nicht, wird kein definitives Verhältnis begründet. In besonderen Fällen kann das Probeverhältnis um weitere 6 Monate verlängert werden.		
3 Die zuständige Instanz eröffnet den betroffenen Angestellten im Probeverhältnis spätestens einen Monat vor dessen Ablauf den begründeten Entscheid schriftlich.		

ENTWURF

Text alt		Text neu
3. Kapitel: Das definitive Verhältnis		**3. Kapitel: *Beendigung***
1. Abschnitt: Voraussetzung; Dauer		**1. Abschnitt: *Beendigung durch Kündigung***
Art. 17		**Art. 17** *(aufgehoben)*
[1] Haben Angestellte im Probeverhältnis durch ihre Leistung und ihr Verhalten gezeigt, dass sie die Anforderungen der Stelle erfüllen und die nötige Eignung aufweisen, werden sie durch die zuständige Instanz ins definitive Verhältnis angestellt.		
[2] Das definitive Verhältnis ist unbefristet.		
		Art. 17a (neu) *Kündigung während der Probezeit*
		[1] Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis 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 Angestellten die bevorstehende Kündigung unter Angabe der Gründe mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Anschliessend erlässt sie die Kündigungsverfügung.
		[3] Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.
		[4] Nicht anwendbar sind die Bestimmungen über die Kündigung zur Unzeit (Art. 17c), die Bewährungsfrist (Art. 17b Abs. 3) und die Umplatzierung (Art. 60).

ENTWURF

Text alt		Text neu
		Art. 17b (neu) *Kündigung nach der Probezeit*
		1 Nach der Probezeit kann das Dienstverhältnis von beiden Seiten unter Wahrung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, jeweils auf das Monatsende gekündigt werden. Mit leitenden Angestellten kann im Anstellungsvertrag eine beidseitig verlängerte Kündigungsfrist von maximal sechs Monaten auf Monatsende vereinbart werden.
		2 Die Stadt kann das Dienstverhältnis 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 in der Regel eine angemessene Frist zur Bewährung eingeräumt und für den Fall der Nichtbewährung die Kündigung angedroht.
		4 Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten die bevorstehende Kündigung unter Angabe der Gründe mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Anschliessend erlässt sie die Kündigungsverfügung.
		5 Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.
		Art. 17c (neu) *Kündigung zur Unzeit*
		1 Nach Ablauf der Probezeit darf die Stadt Angestellten nicht kündigen
		a. während sie schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst, oder schweizerischen Zivildienst leisten, sowie, sofern die

ENTWURF

Text alt		Text neu
		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 360 innerhalb von 540 Tagen, wobei auf einem neuen Grund beruhende Verhinderungen keine neue Sperrfrist auslösen;
		d. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt.
		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 Dienstverhältnisses 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.
		Art. 17d (neu) *Fristlose Kündigung*
		1 Angestellte wie auch die Stadt können das Dienstverhältnis 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 Dienstverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.
		3 Die fristlose Kündigung durch die Stadt wird verfügt. Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten in Absprache mit dem Personalamt

ENTWURF

Text alt		Text neu
		die bevorstehende fristlose Kündigung unter Angabe der Gründe mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.
		4 Treten Angestellte 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.
2. Abschnitt: Beendigung		**2. Abschnitt: *Weitere Formen der Beendigung***
Art. 18 Allgemeines		**Art. 18** *Beendigung von Gesetzes wegen*
1 Das definitive Verhältnis wird auf Demissionsbegehren von Angestellten, auf Veranlassung der Stadt oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet.		1 *(aufgehoben)*
2 Im Weiteren wird es beendet durch		2 *Das Dienstverhältnis endet*
a. Invalidität im Sinne des Personalvorsorgereglementes;		a. *bei* Invalidität *im Umfang des Invaliditätsgrads*;
b. Erreichen der Altersgrenze;		b. *am Monatsende nach Vollendung des 63. Altersjahres, unter Vorbehalt von Artikel 24b;*
c. Tod.		c. *mit dem* Tod;
		d. (neu) mit Erlöschen der Lohnfortzahlung gemäss Artikel 44 im Umfang der Arbeitsunfähigkeit;
		e. (neu) mit Fristablauf bei befristeten Dienstverhältnissen;

ENTWURF

Text alt		Text neu
		f. (neu) mit Ablauf einer Frist von 24 Monaten nach Ankündigung der Stellenaufhebung. Das Umplatzierungsverfahren richtet sich nach Artikel 60.
[3] Die Altersgrenze wird am Monatsende nach der Erfüllung des 63. Altersjahres 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. Altersjahres – ausnahmsweise auch darüber hinaus – verlängern, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind: a. Die Weiterarbeit der betroffenen Angestellten entspricht einem dienstlichen Bedürfnis. Bei der Beurteilung kann auch die finanzielle Situation der betroffenen Angestellten miteinbezogen werden; b. Die betroffenen Angestellten erfüllen ihre beruflichen Anforderungen gut (die letzte massgebende Gesamtbeurteilung ist gut oder sehr gut ausgefallen); c. Die betroffenen Angestellten verfügen über die nötige medizinische Tauglichkeit. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen. Gesuche sind spätestens 6 Monate vor dem Beginn der Verlängerung einzureichen.		[3] *(neuer Artikel 24b)*
Art. 19 Beendigung durch Angestellte (Demission)		**Art. 19** *(aufgehoben)*
[1] Angestellte können mit Demissionsbegehren jederzeit unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf Monatsende die Beendigung des Dienstverhältnisses herbeiführen.		
[2] Das Begehren ist schriftlich an die zuständige Instanz zu richten.		

ENTWURF

Text alt		Text neu
3 Die zuständige Instanz verfügt die Beendigung des Dienstverhältnisses. Sie kann dem Begehren um Demission auf einen früheren Zeitpunkt entsprechen, wenn es die dienstlichen Verhältnisse erlauben.		
Art. 20 Beendigung durch die Stadt (Entlassung)		**Art. 20** *(aufgehoben)*
1 Die Stadt kann aus sachlichen Gründen das Dienstverhältnis von Angestellten durch Entlassung beendigen, namentlich a. wenn Leistung und Verhalten den Anforderungen nicht genügen; b. bei Fehlen von Eignung oder Bereitschaft zur Verrichtung der zugewiesenen Aufgaben; c. bei fehlender Bereitschaft zur Verrichtung anderer zumutbarer Arbeit.		1 *(neuer Artikel 17b)*
2 Eine Entlassung wegen Ungenügens von Leistung oder Verhalten oder wegen fehlender Bereitschaft zur Verrichtung zugewiesener Arbeit wird erst nach einer erfolglosen schriftlichen Mahnung ausgesprochen. Aufgrund besonderer Umstände, bei denen eine Bewährungsfrist nicht möglich oder angezeigt ist, kann in Absprache mit dem Personalamt auf eine Mahnung verzichtet werden. Haben sich Mitarbeitende nach erfolgter Mahnung bewährt, ist bei erneutem Ungenügen wiederum zu mahnen. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen.		2 *(neuer Artikel 17b)*
3 Können Angestellte an ihrer bisherigen Stelle wegen Stellenaufhebung oder aus gesundheitlichen Gründen nicht weiter beschäftigt werden, werden sie umplatziert und gegebenenfalls ausgegliedert. Ist dies innert 2 Jahren nach Eintritt des Umplatzierungsgrundes nicht möglich, wird das Dienstverhältnis durch Entlassung beendigt. Die Bestimmungen über die Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses sind anwendbar.		3 *(neu in Artikel 18)*

ENTWURF

Text alt		Text neu
4 Die zuständige Instanz teilt in Absprache mit dem Personalamt den betroffenen Angestellten die bevorstehende Massnahme mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör.		4 *(neuer Artikel 17b)*
5 Die zuständige Instanz verfügt die Beendigung des Dienstverhältnisses unter Wahrung einer Frist von 3 Monaten auf Monatsende. Sie kann in besonderen Fällen die Beendigung auf einen späteren Termin aussprechen. Die Entlassung ist schriftlich zu eröffnen und die massgebenden Gründe sind darzulegen.		5 *(neuer Artikel 17b)*
Art. 21 Entlassung zur Unzeit		**Art. 21** *(aufgehoben)*
1 Die Stadt darf Angestellte nicht entlassen 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, im Probeverhältnis während 90, nachher während 360 Tagen; d. weibliche Angestellte während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt. 2 Die Entlassung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Entlassung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Frist bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses noch nicht abgelaufen, wird deren Ablauf unterbrochen und		1-2 *(neuer Artikel 17c)*

ENTWURF

Text alt		Text neu
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.		
Art. 22 Vorzeitige Beendigung		**Art. 22** *Freiwilliger vorzeitiger Altersrücktritt*
[1] Angestellte, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, können die vorzeitige ganze oder teilweise Beendigung des Dienstverhältnisses aus Altersgründen herbeiführen. Die teilweise Beendigung bedarf der Zustimmung der zuständigen Instanz.		[1] (unverändert)
[2] Die Stadt kann die vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses aus Altersgründen von Angestellten herbeiführen, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, wenn die Neubesetzung der Stelle im Interesse der Stadt liegt und ihnen keine andere Tätigkeit zugewiesen werden kann.		*[2] (aufgehoben)*
[3] Geht die vorzeitige Beendigung von der Stadt aus, sorgt sie für eine Aufhebung der Rentenkürzung durch die Personalvorsorgekasse.		*[3] (aufgehoben)*
[4] Die vorzeitige Beendigung ist unter Wahrung der gleichen Fristen und Formen zu verfügen wie die ordentliche Beendigung des Dienstverhältnisses.		*[4] (aufgehoben)*
Art. 23 Ausserordentliche Beendigung		**Art. 23** *(aufgehoben)*
[1] Angestellte wie auch die Stadt können aus wichtigen Gründen die sofortige Beendigung des Dienstverhältnisses herbeiführen. [2] Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der Seite, welche die sofortige Beendigung herbeiführt, nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.		[1 -4] *(neuer Artikel 17d)*

ENTWURF

Text alt		Text neu
3 Geht die Beendigung von der Stadt aus, verfügt die zuständige Instanz in Absprache mit dem Personalamt und nach Einräumen des rechtlichen Gehörs die sofortige Entlassung. Diese ist schriftlich zu eröffnen. Die wichtigen Gründe sind darzulegen und einer allfälligen Beschwerde ist die aufschiebende Wirkung zu entziehen. 4 Treten Angestellte 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.		
Art. 24 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen		**Art. 24** Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen
1 Das Dienstverhältnis von Angestellten kann im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.		1 (unverändert)
2 Der Gemeinderat kann dabei besondere Leistungen, insbesondere Abfindungen oder wiederkehrende Leistungen bis zum Gegenwert des Höchstanspruchs auf Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses ausrichten.		*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.
Art. 24a Beendigung durch Ausgliederung		**Art. 24a** Beendigung durch Ausgliederung
1 Sollen Angestellte aus der Stadtverwaltung ausgegliedert werden, sind die voraussichtlich Betroffenen und ihre Vertretung frühzeitig – in der Regel 9 Monate im Voraus – zu informieren.		1 Sollen Angestellte aus der Stadtverwaltung ausgegliedert werden, sind die voraussichtlich Betroffenen frühzeitig (…) zu informieren.
2 Die mit der Ausgliederung betrauten Stellen setzen alles daran, dass den auszugliedernden Angestellten zumutbare Stellen innerhalb oder		2 (unverändert)

ENTWURF

Text alt		Text neu
ausserhalb der Stadtverwaltung angeboten werden. Die Stadt ist verpflichtet, ihre Bemühungen den Beteiligten und den Personalverbänden offen und schriftlich darzulegen. Die betroffenen Angestellten haben ihrerseits die ihnen zumutbaren Anstrengungen bei der Stellensuche zu unternehmen und auf Verlangen nachzuweisen.		
3 Die einzelnen Dienstverhältnisse gehen im Rahmen der zwischen der Stadt und den Dritten vereinbarten Bedingungen auf diese über, sofern die Betroffenen den Übergang nicht ablehnen. Die für die städtischen Angestellten geltenden Personalvorschriften bleiben während mindestens zwei Jahren sinngemäss anwendbar, sofern nicht vorher eine gesamtarbeitsvertragliche Regelung in Kraft tritt.		3 (unverändert)
4 Können bei Ausgliederungen weder Stellen ausserhalb noch innerhalb der Stadt angeboten werden oder lehnen Angestellte diese ab, werden die bestehenden Dienstverhältnisse gemäss Artikel 20 Absatz 3 beendigt.		4 *Der Beschluss über die Ausgliederung wird den betroffenen Angestellten eröffnet. Mit Eröffnung beginnen Frist und Verfahren nach Artikel 18 Abs. 2 Bst. f sowie Artikel 60. Kann Angestellten weder ausserhalb noch innerhalb der Stadt eine Stelle angeboten werden und endet die Frist nach Artikel 18 Abs. 2 Bst. f vor dem Übergang der Dienstverhältnisse auf die Drittorganisation, verlängert sie sich bis dahin.*
5 Der Gemeinderat setzt eine Paritätische Ausgliederungskommission ein und erlässt Bestimmungen über das Vorgehen bei Ausgliederungen. Die Mitwirkung des Personals und seiner Vertretung bei der Ausgliederung ist zu gewährleisten.		5 (unverändert)
		4. Kapitel: Weiterarbeit über die Altersgrenze (neu)
		Art. 24b (neu) *Altersgrenze; Verlängerung Dienstverhältnis*
		1 Auf Gesuch hin verlängert die zuständige Instanz Angestellten das Dienstverhältnis bis zum Monatsende nach Vollendung des 65. Altersjah-

ENTWURF

Text alt		Text neu
		res, 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 Dienstverhältnisses über das 65. Altersjahr hinaus kann entsprochen werden, sofern die Weiterarbeit einem dienstlichen Bedürfnis entspricht. Ist dies der Fall, verlängert die zuständige Instanz das Dienstverhältnis jeweils befristet um ein Jahr.
Art. 26 Ausgleich der Teuerung		**Art. 26** Ausgleich der Teuerung
1 Zur Erhaltung der Kaufkraft passt der Gemeinderat den Grundlohn sowie die von ihm als ausgleichsberechtigt bezeichneten Zulagen der Teuerung an.		1 *Den Angestellten wird* zur Erhaltung der Kaufkraft *grundsätzlich ein Teuerungsausgleich auf dem* Grundlohn *und den* als ausgleichsberechtigt bezeichneten Zulagen *gewährt.*
2 Die Teuerung wird in der Regel ausgeglichen, sofern die Jahresteuerung mehr als ein Prozent beträgt. Bei ausserordentlich schwieriger finanzieller Lage der Stadt kann die Teuerung lediglich teilweise ausgeglichen oder durch eine nicht versicherte Einmalzulage ersetzt werden. Dabei sind die Konjunkturlage sowie die Entwicklung der Löhne der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft zu berücksichtigen.		2 *Ob und in welchem Umfang die* Teuerung ausgeglichen *wird, bestimmt sich aufgrund der jährlichen Teuerungsentwicklung (Landesindex der Konsumentenpreise). Die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und die finanzielle Lage der Stadt werden mitberücksichtigt.*
3 Soweit es die finanzielle Lage der Stadt erlaubt, kann ein gekürzter Teuerungsausgleich in späteren Jahren an den massgebenden Index angeglichen werden. Nachzahlungen sind ausgeschlossen.		3 *Ein Rückstand auf den massgebenden Teuerungsstand kann* in späteren Jahren *in einem oder mehreren Schritten nachgeholt werden,* soweit es die finanzielle Lage der Stadt erlaubt. Nachzahlungen sind ausgeschlossen.
4 Der Teuerungsausgleich erfolgt jeweils auf Jahresanfang.		4 *Grundlohn und ausgleichsberechtigte Zulagen werden in der Regel auf* Jahresanfang *an die Teuerung angepasst.*
5 Grundlage für den Teuerungsausgleich bildet die Jahresteuerung des vorhergehenden Jahres, gemessen am Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise im Monat November.		5 *(aufgehoben)*

ENTWURF

Text alt		Text neu
6 Der Gemeinderat bestimmt den Ausgleichssatz und die Modalitäten eines allfälligen Teilausgleichs nach Verhandlungen mit den Personalverbänden.		6 Der Gemeinderat *erlässt nähere Bestimmungen zu den Bemessungsgrundlagen. Er entscheidet über den Ausgleich, dessen Höhe sowie* die Modalitäten nach Verhandlungen mit den Personalverbänden.
Art. 27 Auszahlung, Abtretung und Verpfändung		**Art. 27** Auszahlung, Abtretung und Verpfändung
1 Der Grundlohn wird in 13, die übrigen Lohnbestandteile in 12 gleichen Raten bargeldlos ausgerichtet. 12 Raten des Grundlohns werden, zusammen mit den übrigen Lohnbestandteilen, monatlich ausgerichtet.		1 Der Grundlohn wird *in der Regel als Monatslohn* in 13, die übrigen Lohnbestandteile in 12 gleichen Raten bargeldlos ausgerichtet. 12 Raten des Grundlohns werden, zusammen mit den übrigen Lohnbestandteilen, monatlich ausgerichtet.
2 Der 13. Monatslohn wird in den Monaten Juni und Dezember je hälftig ausgerichtet. Besteht das Dienstverhältnis nicht während des ganzen Jahres, wird der 13. Monatslohn anteilmässig berechnet.		2 (unverändert)
		2bis *Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Ausrichtung von Stundenlohn.*
3 Der Anspruch auf künftigen Lohn darf nur zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten verpfändet oder abgetreten werden.		3 (unverändert)
Art. 27a Minimallohn		**Art. 27a** Minimallohn
1Der städtische Minimallohn beträgt Fr. 48 500.00.		1(unverändert)
		2 *(neu) Der Minimallohn darf nur bei Minderjährigen und Angestellten in Ausbildung unterschritten werden.*
Art. 28 Lohnklassensystem		**Art. 28** Lohnklassensystem

ENTWURF

Text alt		Text neu
1 Der Grundlohn bemisst sich nach den im Anhang zum Reglement festgelegten Lohnklassen und Lohnstufen. 2 Vom Mindest- bis zum Höchstansatz jeder Lohnklasse bestehen 15 gleiche Lohnstufen. Davon ausgenommen sind die Lohnklassen 3 und 4.		1-2 (unverändert)
		3 *(neu) Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen zum Lohn für Minderjährige und Angestellte in Ausbildung.*
Art. 34 Sozialzulagen; Allgemeines		**Art. 34** Sozialzulagen; Allgemeines
1 Als Beitrag an die aus dem Unterhalt von Familienmitgliedern entstehenden Kosten richtet die Stadt Sozialzulagen aus.		1 (unverändert)
2 Angestellte haben nach Massgabe folgender Bestimmungen Anspruch auf Familien- und Betreuungszulagen. Soweit die Höhe der Zulagen nicht im übergeordneten Recht festgelegt ist, ergibt sie sich aus dem Anhang zum Reglement.		2 Angestellte 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 Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Sozialzulagen. Er regelt insbesondere das Meldeverfahren und die Konkurrenzverhältnisse.		3 (unverändert)
Art. 38 Treueprämie		**Art. 38** Treueprämie
1 Angestellte haben erstmals nach Vollendung von 5 Dienstjahren und danach alle 5 Jahre Anspruch auf eine Treueprämie. Sie beträgt:		1 Angestellte haben erstmals nach Vollendung von *10* Dienstjahren und danach alle *10* Jahre Anspruch auf eine Treueprämie. Sie beträgt:
a. nach 5 Dienstjahren ¼ eines Monatsgrundlohnes;		*a.* nach *10* Dienstjahren ½ eines Monatsgrundlohnes;
b. nach 10 Dienstjahren ½ eines Monatsgrundlohnes;		*b. nach jeweils weiteren 10 Dienstjahren 1 Monatsgrundlohn.*
c. nach 15 Dienstjahren ¾ eines Monatsgrundlohnes;		*c. (aufgehoben)*
d. nach 20, 25, 30, 35, 40, 45 Dienstjahren ein Monatsgrundlohn. Ein Monatsgrundlohn entspricht einem Dreizehntel des Jahresgrundlohns.		*d. (aufgehoben)*

ENTWURF

Text alt		Text neu
2 Haben Angestellte nicht immer im gleichen Ausmass gearbeitet, wird die Treueprämie nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre berechnet.		2 *Ein Monatsgrundlohn entspricht einem Dreizehntel des Jahresgrundlohns. Bei wechselnden Pensen* wird die Treueprämie nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre berechnet.
3 Beim Altersrücktritt sowie bei der Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Arbeitsunfähigkeit, Tod, Stellenaufhebung oder Ausgliederung wird die Treueprämie anteilmässig ausgerichtet.		3 *(aufgehoben)*
Art. 44 Leistung bei Unfall und Krankheit		**Art. 44** Leistung bei Unfall und Krankheit
1 Angestellte haben bei Arbeitsverhinderung wegen Unfall und Krankheit Anspruch auf Lohnfortzahlung zu 100 Prozent während 360 innerhalb von 540 Tagen. Ist dieser Leistungsanspruch erschöpft, besteht, sofern die Anmeldung bei der Invalidenversicherung erfolgt ist, bis zum Rentenentscheid der Personalvorsorgekasse Anspruch auf Lohnfortzahlung in Höhe der zu erwartenden Rente. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung endet in jedem Fall mit dem Erreichen der Altersgrenze.		1 *Angestellte haben bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung wegen Unfall oder Krankheit Anspruch auf ganze oder teilweise Lohnfortzahlung. Die Lohnfortzahlung ist befristet auf maximal 720 Tage.*
2 Haben die betroffenen Angestellten ihre Arbeit voll und ununterbrochen während eines halben Jahres wiederaufgenommen, entsteht ein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung während 180 Tagen. Ein neuer, voller Anspruch auf Lohnfortzahlung entsteht nach einer vollen und ununterbrochenen Arbeitsleistung von einem Jahr.		2 *(aufgehoben)*
3 Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Lohnfortzahlung und bestimmt die Beteiligung der Angestellten an deren Kosten.		3 Der Gemeinderat erlässt *namentlich* Bestimmungen *über Umfang und Höhe der Lohnfortzahlung und* bestimmt die Beteiligung der Angestellten an den Lohnfortzahlungskosten.
		4 *(neu) Der Gemeinderat kann eine Krankentaggeldversicherung abschliessen.*

ENTWURF

Text alt		Text neu
		5 *(neu) Die Stadt unterstützt und begleitet gesundheitlich beeinträchtigte Angestellte im Rahmen eines Case Managements. Ziele des Case Managements sind die ganzheitliche Unterstützung und die Rückkehr an den bisherigen oder an einen neuen Arbeitsplatz innerhalb oder ausserhalb der Stadtverwaltung.*
Art. 45 Kürzung der Leistung		**Art. 45** Kürzung der Leistung
1 Die zuständige Instanz kann die Lohnfortzahlung kürzen oder entziehen, wenn		1 Die zuständige Instanz kann die Lohnfortzahlung kürzen oder entziehen, wenn
a. innerhalb der ersten beiden Dienstjahre eine Arbeitsverhinderung eintritt, die ganz oder teilweise Folge eines vor Eintritt in die Stadt erlittenen Unfalls oder einer bestehenden Krankheit ist;		a. (unverändert)
b. sich Angestellte den von den zuständigen Stellen angeordneten medizinischen und organisatorischen Massnahmen widersetzen;		b. (unverändert)
		b^{bis} Angestellte die Anmeldung bei der Invalidenversicherung trotz schriftlicher Aufforderung verspätet oder gar nicht vornehmen;
c. Angestellte den Unfall oder die Krankheit, welche die Arbeitsverhinderung verursachten, verschuldet herbeigeführt haben. Massgebend sind die Grundsätze über das Selbstverschulden des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung.		c. (unverändert)
2 Kürzen Sozialversicherungen ihre Geldleistungen wegen Selbstverschuldens, gilt für die Lohnfortzahlung der gleiche Kürzungssatz.		2 (unverändert)
Art. 46 Elternschaft		**Art. 46** Elternschaft
1 Weibliche Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bei Geburt eines Kindes. Ab der 15. Woche kann		1 *Angestellte, die ein Kind geboren haben,* haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bei Geburt eines Kindes. Ab der 15.

ENTWURF

Text alt		Text neu
der Urlaub ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich bezogen werden.		Woche kann der Urlaub ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich bezogen werden.
2 …		2 (unverändert)
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.		3 Väter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von vier 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.
3a 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.		3a Analog dem Vaterschaftsurlaub steht der Urlaub auch der Person zu, die bei Geburt eines Kindes mit dessen Mutter oder dessen Vater *verheiratet ist,* in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft *lebt*.
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.		4 (unverändert)
5 …		5 (unverändert)
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.		6 (unverändert)
Art. 47 Erfüllung gesetzlicher Pflichten		**Art. 47** Erfüllung gesetzlicher Pflichten
1 Angestellte haben bei Arbeitsverhinderung wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten, insbesondere für Dienstleistungen, Anspruch auf Lohnfortzahlung während der ganzen Dauer der Beanspruchung.		1 Angestellte haben bei Arbeitsverhinderung wegen der Erfüllung gesetzlicher *Pflichten Anspruch* auf Lohnfortzahlung während der ganzen Dauer der Beanspruchung.
2 Demissionieren Angestellte innerhalb einer vom Gemeinderat festgesetzten Frist nach einer länger als zwei Monate dauernden, zusammen-		2 *Kündigen* Angestellte innerhalb einer vom Gemeinderat festgesetzten Frist nach einer länger als zwei Monate dauernden, zusammenhängenden

ENTWURF

Text alt		Text neu
hängenden Dienstleistung, haben sie den die Erwerbsersatzentschädigung übersteigenden Teil der Lohnfortzahlung anteilmässig zurückzuerstatten.		Dienstleistung, haben sie den die Erwerbsersatzentschädigung übersteigenden Teil der Lohnfortzahlung anteilmässig zurückzuerstatten.
3 Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderungen wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten.		3 (unverändert)
Art. 50		**Art. 50** *Abfindung*
1 Angestellte im definitiven Verhältnis, deren Dienstverhältnis vorwiegend aus Gründen, für die sie nicht einzustehen haben, durch die Stadt aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern bei ihrer Anstellung die mögliche Stellenaufhebung nicht bekannt war.		1 Angestellte, *deren Dienstverhältnis durch Stellenaufhebung endet,* haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern bei ihrer Anstellung die mögliche Stellenaufhebung nicht bekannt war.
2 Die Abfindung beträgt 70 Prozent des Grundlohnes während höchstens 24 Monaten unter Berücksichtigung von Anstellungsdauer, Lebensalter, Betreuungs- und Unterhaltspflichten sowie der Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. In Härtefällen kann der Gemeinderat die Abfindungsdauer auf 36 Monate verlängern. Er erlässt die nötigen Bestimmungen.		2 (unverändert)
3 …		3 (unverändert)
4 Die Abfindung wird um jenen Betrag gekürzt, um den sie zusammen mit den Ansprüchen gegen die Sozialversicherungen und allfälligem Erwerbseinkommen den zuletzt bezogenen Grundlohn mit Sozialzulagen übersteigt. Sie wird entzogen, wenn die betroffenen Angestellten a. eine ihnen von der Stadt oder von Dritten angebotene, zumutbare Stelle nicht annehmen; b. bei der Stellensuche die ihnen zumutbaren Anstrengungen nicht unternehmen; c. das reglementarische Rücktrittsalter der Personalvorsorgekasse erreicht haben.		4 (unverändert)

ENTWURF

Text alt		Text neu
Art. 60 Pflicht zur Übernahme einer anderen Tätigkeit; Umplatzierung		**Art. 60** Umplatzierung bei Stellenaufhebung
1 Angestellte haben eine andere, ihnen zugewiesene, zumutbare Tätigkeit an ihrer bisherigen oder an einer andern Stelle zu übernehmen, wenn sie ihre bisherige Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können oder dienstliche, namentlich organisatorische Gründe dies erfordern.		1 Angestellte haben eine andere, ihnen zugewiesene, zumutbare Tätigkeit an einer andern Stelle zu übernehmen, wenn *ihre Stelle ganz oder teilweise aufgehoben wird.*
2 Bewerben sich umzuplatzierende Angestellte auf eine Stelle, für die sie geeignet sind, erhalten sie gegenüber den übrigen Bewerbenden den Vorzug.		2 *(aufgehoben)*
3 Bei unverschuldeten Umplatzierungen aus dienstlichen oder gesundheitlichen Gründen wird während einer Übergangsfrist von zwei Jahren der bisherige Lohn frankenmässig garantiert. Danach findet eine Lohnanpassung an die neue Stelle statt. In Härtefällen kann eine mildere Lösung getroffen werden.		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.
		3bis *(neu) An einer neuen Stelle wird anstelle einer Probezeit eine Versuchszeit begründet. Sie beträgt maximal sechs, bei leitenden Angestellten maximal 12 Monate. Bei Bewährung erfolgt nach Ablauf der Versuchszeit eine Anstellung an der neuen Stelle.*
4 Bei verschuldeten Umplatzierungen findet die Anpassung mit Übernahme der neuen Stelle statt.		4 *(aufgehoben)*
5 Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Umplatzierung und regelt die Lohnanpassungen.		5 *(aufgehoben)*
Art. 92 Zuständige Instanzen für Verfügungen		**Art. 92** Zuständige Instanzen
1 Zuständig für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen (insbesondere für Anstellung, Demission, Entlassung und Disziplinierung) ist		1 Zuständig für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen *und Verträge* ist

ENTWURF

Text alt		Text neu
a. der Gemeinderat für 1. die leitenden Angestellten der Kaderstufe 1; 2. die weiteren ihm oder einzelnen seiner Mitglieder direkt unterstellten Angestellten;		a. (unverändert)
b. die Direktorin oder der Direktor für 1. die leitenden Angestellten der Kaderstufe 2; 2. die übrigen Angestellten.		b. (unverändert)
c. …		c. (unverändert)
2 Der Gemeinderat kann seine Befugnisse mit Ausnahme des Erlasses von Anstellungs- und Entlassungsverfügungen sowie Disziplinarmassnahmen an die Direktorinnen oder Direktoren übertragen.		2 Der Gemeinderat kann seine Befugnisse *an die Direktorinnen oder Direktoren* übertragen. *Ausgenommen davon sind Befugnisse betreffend Anstellungsverträge, Kündigungsverfügungen nach der Probezeit und* Disziplinarmassnahmen.
3 Die Direktorin oder der Direktor kann ihre oder seine Befugnisse an die leitenden Angestellten übertragen. Ausgenommen davon sind		3 Die Direktorin oder der Direktor kann ihre oder seine Befugnisse an die leitenden Angestellten übertragen. Ausgenommen davon sind
a. die Befugnisse, die vom Gemeinderat übertragen sind;		a. (unverändert)
b. die Befugnisse, welche die leitenden Angestellten der Kaderstufe 2 betreffen;		b. (unverändert)
c. der Erlass von Disziplinarmassnahmen und Entlassungsverfügungen.		c. (unverändert)
4 Vor dem Erlass von Verfügungen ist die Stellungnahme des zuständigen Direktionspersonaldienstes einzuholen.		4 Vor dem Erlass von Verfügungen ist die Stellungnahme des zuständigen Direktionspersonaldienstes, *bei Disziplinarmassnahmen und Kündigungsverfügungen auch jene des Personalamts (Personalrechtsdienst)* einzuholen.
5 Stellt der Direktionspersonaldienst fest, dass ein Antrag nicht im Rahmen der geltenden Bestimmungen und der Praxis liegt, hat er ihn dem Personalamt zu unterbreiten. Lehnt auch dieses den Antrag ab und kann		5 (unverändert)

ENTWURF

Text alt		Text neu
mit der Direktion keine Einigung erzielt werden, unterbreitet die zuständige Direktorin oder der zuständige Direktor das Geschäft dem Gemeinderat zum Entscheid. Erlass und Eröffnung der Verfügung bleibt Sache der zuständigen Instanz.		
Art. 93 Personalrechtliche Verfügungen; Anfechtung		**Art. 93** Personalrechtliche Verfügungen; Anfechtung
1 Personalrechtliche Verfügungen haben den vom Verwaltungsrechtspflegegesetzes umschriebenen Voraussetzungen an den Inhalt einer Verfügung zu genügen.		1 (unverändert)
2 Gegen personalrechtliche Verfügungen des Gemeinderates und der Direktorinnen und Direktoren stehen keine stadtinternen Rechtsmittel zur Verfügung. Personalrechtliche Verfügungen der übrigen zuständigen Instanzen sind, innert 30 Tagen nach Eröffnung, mit Beschwerde bei der Direktorin oder beim Direktor anfechtbar.		2 *Gegen personalrechtliche Verfügungen stehen keine stadtinternen Rechtsmittel zur Verfügung.*
3 Angestellte können gegen personalrechtliche Verfügungen der zuständigen Instanz innert 30 Tagen nach Eröffnung Beschwerde beim Regierungsstatthalteramt erheben.		3 (unverändert)
4 Dienstanweisungen sind nicht anfechtbar.		4 (unverändert)
		Art. 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 Anstellungsverträge 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

ENTWURF

Text alt		Text neu
		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 Landesindexes der Konsumentenpreise (LIK) von 100 Punkten (Basisindex Dezember 2010).		(unverändert)
I. Lohnklassen und Lohnstufen (Art. 28)		(unverändert)

ENTWURF

Text alt

Basisansätze					Jahresgrundlöhne ab 1.5.2019		
Landesindex 100 (Basisindex Dezember 2010)							
Klasse	Minimum	Maximum	Lohnstufe		Minimum	Maximum	Lohnstufe
3	48 500	60 662	953		49 053	61 354	963
4	48 500	62 141	975		49 053	62 849	986
5	48 829	63 949	1 008		49 393	64 678	1 019
6	50 198	65 813	1 041		50 783	66 563	1 052
7	51 640	67 840	1 080		52 233	68 613	1 092
8	53 262	70 032	1 118		53 880	70 830	1 130
9	55 049	72 389	1 156		55 679	73 214	1 169
10	56 984	74 909	1 195		57 643	75 763	1 208
11	59 009	77 594	1 239		59 684	78 479	1 253
12	61 199	80 444	1 283		61 906	81 361	1 297
13	63 388	83 458	1 338		64 114	84 409	1 353
14	65 756	86 636	1 392		66 519	87 624	1 407
15	68 289	89 979	1 446		69 075	91 005	1 462
16	70 971	93 486	1 501		71 782	94 552	1 518
17	73 597	97 432	1 589		74 438	98 543	1 607
18	76 660	101 815	1 677		77 536	102 976	1 696
19	80 231	106 856	1 775		81 149	108 074	1 795
20	84 720	112 830	1 874		85 691	114 116	1 895
21	89 919	119 679	1 984		90 953	121 043	2 006
22	96 051	127 461	2 094		97 159	128 914	2 117
23	103 143	136 173	2 202		104 320	137 725	2 227
24	111 193	145 873	2 312		112 466	147 536	2 338
25	120 339	156 669	2 422		121 720	158 455	2 449
26	130 580	168 560	2 532		132 082	170 482	2 560
27	141 767	181 382	2 641		143 385	183 450	2 671
28	153 763	194 863	2 740		155 519	197 084	2 771
29	166 252	208 672	2 828		168 151	211 051	2 860

Text neu

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	1 008
6	50 198	65 813	1 041
7	51 640	67 840	1 080
8	53 262	70 032	1 118
9	55 049	72 389	1 156
10	56 984	74 909	1 195
11	59 009	77 594	1 239
12	61 199	80 444	1 283
13	63 388	83 458	1 338
14	65 756	86 636	1 392
15	68 289	89 979	1 446
16	70 971	93 486	1 501
17	73 597	97 432	1 589
18	76 660	101 815	1 677
19	80 231	106 856	1 775
20	84 720	112 830	1 874
21	89 919	119 679	1 984
22	96 051	127 461	2 094
23	103 143	136 173	2 202
24	111 193	145 873	2 312
25	120 339	156 669	2 422
26	130 580	168 560	2 532
27	141 767	181 382	2 641
28	153 763	194 863	2 740
29	166 252	208 672	2 828

Text alt		Text neu
II. Sozialzulagen (Art. 34) | | Index 100 | ab 1.5.2019 | | Familienzulagen (Art. 35) | | | | - Kinderzulagen (gemäss KFamZG) | | 2 760 | | - Ausbildungszulagen (gemäss KFamZG) | | 3 480 | | - ergänzende Familienzulagen (Art. 35 Abs. 3 Bst. a) | 2 484 | 2 508 | | - ergänzende Kinderzulagen (Art. 35 Abs. 3 Bst. b) | 324 | 324 | | Betreuungszulagen (Art. 36) | | | | - gleich wie ergänzende Familienzulagen | 2 484 | 2 508 |		*(aufgehoben)*
III. Lohn und Entschädigungen des Gemeinderats ...		(unverändert)
		II. Der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Änderungen.
		Namens des Stadtrats

ENTWURF