

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

*Der Stadtrat von Bern
beschliesst:*

I.

Das Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 wird wie folgt geändert (Änderungen kursiv):

Für das ganze Reglement:

Der Begriff «Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter» und der Begriff «Angestellte» wird durch den Begriff «Mitarbeitende» ersetzt.

Der Begriff «Dienstverhältnis» wird durch den Begriff «Arbeitsverhältnis» ersetzt.

Der Begriff «Anstellungsvertrag» wird durch den Begriff «Arbeitsvertrag» ersetzt.

Art. 1 Begriffe

Die nachfolgenden Begriffe haben folgende Bedeutung:

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

Art. 2 Geltungsbereich

¹ (unverändert)

² *(aufgehoben)*

³ Es findet keine Anwendung auf

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

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

Art. 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.

^{2bis} (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*.

Art. 6 (aufgehoben)

2. Titel: Das Arbeitsverhältnis

1. Kapitel: Begründung

1. Abschnitt: (aufgehoben)

Art. 7 (aufgehoben)

Art. 8 Freie Stelle

¹ Ein *unbefristetes Arbeitsverhältnis* darf nur begründet werden, wenn eine ständige Stelle frei ist.

² (unverändert)

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

Art. 9 Ausschreibung

¹ (unverändert)

² *Zu besetzende Stellen sind intern und in der Regel extern auszuschreiben. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Ausnahmebestimmungen.*

³ (aufgehoben)

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 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**Art. 14** Probezeit; Voraussetzungen und Dauer

¹ *Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.*

^{1bis} *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. 3^{bis} 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.*

Art. 15 (aufgehoben)

Art. 16 (aufgehoben)

3. Kapitel: Beendigung**1. Abschnitt: Beendigung durch Kündigung**

Art. 17 (aufgehoben)

Art. 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 zweitem 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).

Art. 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.

Art. 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 dem Bezug 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.

Art. 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

Art. 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)

Art. 19 (aufgehoben)

Art. 20 (aufgehoben)

Art. 21 (aufgehoben)

Art. 22 *Freiwilliger vorzeitiger Altersrücktritt*

¹ (unverändert)

² (aufgehoben)

³ (aufgehoben)

⁴ (aufgehoben)

Art. 23 (aufgehoben)

Art. 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.*

Art. 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 (unverändert)

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)

Art. 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.

Art. 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.

Art. 27 Auszahlung, Abtretung und Verpfändung

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 (unverändert)

^{2bis} (neu) Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Ausrichtung von Stundenlohn.

³ (unverändert)

Art. 27a Minimallohn

¹ *Mit Inkrafttreten der nächsten Revision des Lohnklassensystems wird der städtische Minimallohn bei Fr. 52'000.00 festgelegt und muss indexiert werden.*

² *(neu) Der Minimallohn darf nur bei Minderjährigen und Mitarbeitenden in Ausbildung unterschritten werden.*

Art. 28 Lohnklassensystem

¹ (unverändert)

² (unverändert)

³ *(neu) Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen zum Lohn für Minderjährige und Mitarbeitende in Ausbildung.*

Art. 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)

Art. 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 ½ eines Monatsgrundlohnes oder 10 zusätzliche Ferientage;*
- b. *nach jeweils weiteren 10 Dienstjahren 1 Monatsgrundlohn oder 20 zusätzliche Ferientage.*
- c. *(aufgehoben)*
- d. *(aufgehoben)*

² *Bei wechselnden Pensen wird die Treueprämie nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre berechnet.*

³ *(aufgehoben)*

Art. 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.

Art. 45 Kürzung der Leistung

¹ Die zuständige Instanz kann die Lohnfortzahlung kürzen oder entziehen, wenn

- a. (unverändert)
- b. (unverändert)

b^{bis} (neu) Mitarbeitende die Anmeldung bei der Invalidenversicherung trotz schriftlicher Aufforderung verspätet oder gar nicht vornehmen;

- c. (unverändert)

² (unverändert)

Art. 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 – teilszeitlich bezogen werden.

² (neu) 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 erschwerten 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 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 von der Partnerin oder dem Partner stammt.

^{4bis} (neu) Mitarbeitende haben Anspruch auf bezahlten Adoptionsurlaub von 4 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.

Art. 46a (neu) Elternzeit

¹ Mitarbeitende haben im Anschluss an Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub Anspruch auf bezahlte Elternzeit von 6 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.

Art. 47 Erfüllung gesetzlicher Pflichten

¹ Mitarbeitende haben bei Arbeitsverhinderung wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten Anspruch auf Lohnfortzahlung während der ganzen Dauer der Beanspruchung.

² Kündigten Mitarbeitende innerhalb einer vom Gemeinderat festgesetzten Frist nach einer länger als zwei Monate dauernden, zusammenhängenden Dienstleistung, haben sie den die Erwerbsersatzentschädigung übersteigenden Teil der Lohnfortzahlung anteilmässig zurückzuerstatten.

³ (unverändert)

Art. 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 (unverändert)

³ (unverändert)

⁴ (unverändert)

Art. 60 Umplatzierung bei Stellenaufhebung

¹ *Mitarbeitende* haben eine andere, ihnen zugewiesene, zumutbare Tätigkeit an einer andern 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.

^{3bis} (neu) *An einer neuen Stelle wird anstelle einer Probezeit eine Versuchszeit begründet. Sie beträgt maximal sechs, bei leitenden Mitarbeitenden maximal 12 Monate. Bei Bewährung erfolgt nach Ablauf der Versuchszeit eine Anstellung an der neuen Stelle.*

⁴ (aufgehoben)

⁵ (aufgehoben)

Art. 92 Zuständige Instanzen

¹ Zuständig für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen *und Verträge* ist

a. (unverändert)

b. (unverändert)

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. (unverändert)

b. (unverändert)

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)

Art. 93 Personalrechtliche Verfügungen; Anfechtung

¹ (unverändert)

² *Gegen personalrechtliche Verfügungen stehen keine stadtinternen Rechtsmittel zur Verfügung.*

³ (unverändert)

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 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	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

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.

Bern, 18. August 2022

NAMENS DES STADTRATS

Der Präsident

02.09.2022

X 

Signiert von: Manuel Widmer (Qualified Signature)

Die Ratssekretärin

01.09.2022

X 

Signiert von: Nadja Bischoff (Qualified Signature)