

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» wird durch den Begriff «Angestellte» ersetzt.

Art. 1 Begriffe

- a. *Angestellte* sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stadt Bern;
- b. Vorgesetzte sind *Angestellte* aller Kaderstufen, denen aufgrund der Aufbauorganisation der Stadt andere *Angestellte* 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 *Stabsangestellten mit Kaderfunktion*;
- n. Umplatzierung ist die *Vermittlung* einer anderen Stelle *innerhalb der Stadtverwaltung*;
- 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

¹ (unverändert)

² *(aufgehoben)*

³ Es findet keine Anwendung auf

- 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. *Lernende*; diese werden *privatrechtlich* gemäss den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts¹ angestellt. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen zum Anstellungsverhältnis von Lernenden.

4. Kapitel: Rechtsnatur des Dienstverhältnisses zwischen der Stadt und ihren Angestellten

Art. 5 Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis

¹ Die *Angestellten* stehen zur Stadt in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.

² Das Dienstverhältnis entsteht durch *schriftlichen öffentlich-rechtlichen Vertrag*. Der *Anstellungsvertrag* kann auf *unbefristete* oder aus *sachlichen Gründen* auf *befristete Zeit* abgeschlossen werden.

³ *(aufgehoben)*

⁴ *(neu)* Anstellungsverträge, die ohne *sachlichen Grund* befristet werden, gelten als *unbefristet*.

Art. 6 *(aufgehoben)*

2. Titel: Das Dienstverhältnis

1. Kapitel: Begründung

1. Abschnitt: *(aufgehoben)*

Art. 7 *(aufgehoben)*

Art. 8 Freie Stelle

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

² *(unverändert)*

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)*

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

Art. 10 Anstellungsvoraussetzungen

¹ (unverändert)

² (unverändert)

³ (aufgehoben)

2. Kapitel: Probezeit

Art. 14 Probezeit; Voraussetzungen und Dauer

¹ Die ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit.

² Bei befristeten Dienstverhältnissen gilt eine Probezeit nur, wenn sie im Anstellungsvertrag vereinbart ist.

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 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 (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 Dienstverhältnis 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 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).

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 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 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: Weitere Formen der Beendigung

Art. 18 Beendigung von Gesetzes wegen

¹ (aufgehoben)

² Das Dienstverhältnis 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 Dienstverhältnissen;
- f. (neu) mit Ablauf einer Frist von 24 Monaten nach Ankündigung der Stellenaufhebung. 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 Angestellte aus der Stadtverwaltung ausgegliedert werden, sind die voraussichtlich Betroffenen und ihre Vertretung frühzeitig zu informieren.

² (unverändert)

³ (unverändert)

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 geplanten Übergang der Dienstverhältnisse auf die Drittorganisation, verlängert sie sich bis dahin.*

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. 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 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

¹ *Den Angestellten wird zur Erhaltung der Kaufkraft grundsätzlich ein Teuerungsausgleich auf dem Grundlohn und den als ausgleichsberechtigt bezeichneten Zulagen gewährt.*

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 *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 *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} *Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Ausrichtung von Stundenlohn.*

³ *(unverändert)*

Art. 27a Minimallohn

¹ *(unverändert)*

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

Art. 28 Lohnklassensystem

¹ *(unverändert)*

² *(unverändert)*

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

Art. 34 Sozialzulagen; Allgemeines

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, erlässt der Gemeinderat dazu die nötigen Bestimmungen.*

³ *(unverändert)*

Art. 38 Treueprämie

¹ Angestellte haben erstmals nach Vollendung von 10 Dienstjahren und danach alle 10 Jahre Anspruch auf eine Treueprämie. Sie beträgt:

- a. nach 10 Dienstjahren $\frac{1}{2}$ eines Monatsgrundlohnes;
- b. nach *jeweils weiteren* 10 Dienstjahren 1 Monatsgrundlohn.
- c. *(aufgehoben)*
- d. *(aufgehoben)*

² Ein Monatsgrundlohn entspricht einem Dreizehntel des Jahresgrundlohns. 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 Angestellte haben bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung wegen Unfall oder Krankheit Anspruch auf ganze oder teilweise Lohnfortzahlung. Die Lohnfortzahlung ist befristet auf maximal 720 Tage.

² *(aufgehoben)*

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.

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

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

- a. (unverändert)
- b. (unverändert)

b^{bis} Angestellte die Anmeldung bei der Invalidenversicherung trotz schriftlicher Aufforderung verspätet oder gar nicht vornehmen;

c. (unverändert)

² (unverändert)

Art. 46 Elternschaft

¹ Angestellte, 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 (unverändert)

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 Vater *verheiratet ist*, in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft lebt.

⁴ (unverändert)

⁵ (unverändert)

⁶ (unverändert)

Art. 47 Erfüllung gesetzlicher Pflichten

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

² *Kündigen* Angestellte innerhalb einer vom Gemeinderat festgesetzten Frist nach einer länger als zwei Monate dauernden, zusammenhängenden Dienstleistung, haben sie den die Erwerbssersatzentschädigung übersteigenden Teil der Lohnfortzahlung anteilmässig zurückzuerstatten.

³ (unverändert)

Art. 50 Abfindung

¹ Angestellte, *deren Dienstverhältnis 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 Angestellte 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 Angestellten 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 Anstellungsverträge, Kündigungsverfügungen nach der Probezeit und Disziplinar massnahmen.*

³ Die Direktorin oder der Direktor kann ihre oder seine Befugnisse an die leitenden Angestellten 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 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 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).

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, XX.XX.XXXX

NAMENS DES STADTRATS