



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

Stellungnahme des Gemeinderates zu den Anträgen aus der ersten Lesung, Stand 31.03.2022, 21.00 Uhr.

Nr.	Antragstellende	Antrag	Begründung	Stellungnahme Gemeinderat						
1.	GFL/EVP	Die Begriffe «Dienstverhältnis» bzw. «Dienstjahr» sind im ganzen Reglement durch die Begriffe « Anstellungsverhältnis » bzw. « Anstellungsjahr » zu ersetzen.	Der Begriff «Dienstverhältnis» ist veraltet. Der Begriff «Arbeitsverhältnis» (Antrag der FSU) ist aber nur bedingt geeignet. Der Unterschied zwischen Arbeit und Anstellung ist heutzutage fliessend. Er kommt aber beispielsweise zum Ausdruck, wenn wir nach den Arbeitsbedingungen oder nach den Anstellungsbedingungen fragen. Im Personalreglement sind mit Sicherheit die Anstellungsbedingungen gemeint. Analoges gilt für den Begriff «Dienstjahr».	<u>Annehmen</u> Die Begriffe «Anstellungsverhältnis» und «Anstellungsjahr» sind verständlich und moderner als «Dienstverhältnis» bzw. «Dienstjahr».						
2.	GB/JA!	Die Begriffe sind wie folgt zu ersetzen: <table border="1" data-bbox="618 1114 1104 1366"> <thead> <tr> <th data-bbox="618 1114 857 1177">Alte Formulierung</th> <th data-bbox="857 1114 1104 1177">Neue Formulierung</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="618 1177 857 1270">Art. 1 a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</td> <td data-bbox="857 1177 1104 1270">Arbeitnehmende</td> </tr> <tr> <td data-bbox="618 1270 857 1366">Art. 2 a) Schulleiterinnen und Schulleiter</td> <td data-bbox="857 1270 1104 1366">Schulleitungen</td> </tr> </tbody> </table>	Alte Formulierung	Neue Formulierung	Art. 1 a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Arbeitnehmende	Art. 2 a) Schulleiterinnen und Schulleiter	Schulleitungen	Die Paarformen sind nicht geschlechterinklusiv. Der Leitfaden «Kommunikation und Geschlecht: Worauf muss ich achten?» empfiehlt die Verwendung der Paarformen nur noch für spezifische Fälle, (zur Benennung ungewohnter Geschlechterrollen, bei einer Mischform, bei einfacher Sprache) welche für das Personalreglement nicht relevant sind.	<u>Ablehnen</u> Mit Ausnahme des Begriffs «Schulleitungen» lehnt der Gemeinderat die Formulierungsvorschläge ab: In Anlehnung an den vorangehenden Antrag schlägt der Gemeinderat vor, den Begriff «Angestellte» statt «Arbeitnehmende» zu verwenden. Der Begriff ist gebräuchlich, allgemein bekannt und geschlechtsneutral. Der Begriff «An-
Alte Formulierung	Neue Formulierung									
Art. 1 a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Arbeitnehmende									
Art. 2 a) Schulleiterinnen und Schulleiter	Schulleitungen									

Nr.	Antragstellende	Antrag		Begründung	Stellungnahme Gemeinderat
		Art. 92 2 Direktorinnen und Direktoren	Direktor*innen		stellung» umfasst geistige wie körperliche Arbeit, indem er unabhängig von der Art der Tätigkeit (Vorgesetztentätigkeit, Bürotätigkeit, Handwerk, Betreuung, Sicherheit etc.) lediglich festhält, dass eine Person bei der Stadt angestellt ist. Der Begriff beschreibt damit den Adressatenkreis der Personalerlasse am präzisesten, ohne den Fokus auf eine bestimmte Gruppe zu legen.
		Art. 92 3) Die Direktorin oder der Direktor kann ihre oder seine Befugnisse	Die Direktor*innen können ihre Befugnisse		

Legende zur Synopsis:

Neu = **fett und kursiv**

Gestrichen = ~~durchgestrichen~~

Unverändert = ohne spezielle Formatierung

(unverändert) = Bestimmung bleibt unverändert

(aufgehoben) = Bestimmung wird aufgehoben

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
Art. 1 Begriffe	Art. 1 Begriffe		
a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stadt Bern;	a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellte sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stadt Bern;	FSU¹: Der Begriff «Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter» wird nicht durch den Begriff « Angestellte » ersetzt. Dies gilt für das ganze Reglement.	Ablehnen Die Doppelform ist nicht geschlechterneutral. Der Begriff «Angestellte» umfasst hingegen sämtliche Tätigkeitsprofile indem er gar nichts aussagt über die Art der Tätigkeit (vgl. vorangehende Stellungnahme).

¹ **Begründung:** Unter dem Begriff Angestellte werden nur (hauptsächlich) geistig arbeitende Mitarbeitende verstanden. In der Stadt sind auch Arbeiter/innen tätig. Mitarbeitende ist der neutrale Begriff, der beide Beschäftigungskategorien subsumiert.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
b. Vorgesetzte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Kaderstufen, denen aufgrund der Aufbauorganisation der Stadt andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstellt sind;	b. Vorgesetzte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellte aller Kaderstufen, denen aufgrund der Aufbauorganisation der Stadt andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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)	FDP/JF²: e. Vertragsangestellte sind Angestellte, die gemäss den Bestimmungen des Schweizer Obligationenrechts angestellt sind, insbesondere leitende Angestellte und Lernende.	<u>Ablehnen</u> Mit der vorliegenden Revision soll die Ungleichbehandlung von städtischen Angestellten durch die Anstellung auf unterschiedlicher Rechtsgrundlage gerade aufgehoben werden. Es gibt keinen sachlichen Grund, leitende Angestellte privatrechtlich und damit unter schlechteren Bedingungen anzustellen als die übrigen Angestellten. Leitende An-

² **Begründung:** Neu gewählten Gemeinderatsmitgliedern muss es möglich sein, u.a. ihr Kader frei zusammenzusetzen. Aus diesem Grund ist es angebracht, insbesondere leitende Angestellte einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zu unterstellen.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
			gestellte tragen grosse Verantwortung und sind wichtige Stützen der Stadtverwaltung, dementsprechend dürfen sie nicht schlechter gestellt werden als Angestellte ohne Führungsfunktion.
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)		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
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 höheren Stabsmitarbeiterinnen und Stabsmitarbeitern 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 betrieblich oder gesundheitlich bedingte Versetzung eines oder einer Mitarbeitenden an eine andere Vermittlung einer anderen Stelle innerhalb der Stadtverwaltung;		
o. Ausgliederung (Outsourcing) ist das Herauslösen von Verwaltungseinheiten,	o. Ausgliederung (Outsourcing) ist das Herauslösen von Verwaltungseinheiten, Aufgaben		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
Aufgaben und Mitarbeitenden aus der Stadtverwaltung und ihre Eingliederung in bestehende oder neue Organisationen Dritter.	und Mitarbeitenden Ange- stellten 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)		
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. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ange- stellte , deren Dienstverhältnisse vollumfänglich vom kantonalen Recht geregelt sind, namentlich auf die Lehrerinnen und Lehrer der städtischen Schulen Lehrkräfte sowie die Schulleiterinnen und Schulleiter der öffentlichen		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
	Volksschule der Stadt Bern;		
b. Vertragsangestellte. Ihre Anstellung wird durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag geregelt.	b. Vertragsangestellte. Ihre Anstellung wird durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag geregelt. Lernende; diese werden privatrechtlich gemäss den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts³ angestellt. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen zum Anstellungsverhältnis von Lernenden.	FSU⁴: Lernende; diese werden privatrechtlich gemäss den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts angestellt. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen zum Anstellungsverhältnis von Lernenden. Diese entsprechen den Bestimmungen des PRD/PVO. FDP/JF⁵: b. Vertragsangestellte	<u>Ablehnen</u> Das Lernendenverhältnis muss sich zwingend nach den übergeordneten obligationenrechtlichen Bestimmungen für die Lernenden sowie dem Berufsbildungsgesetz richten. <u>Ablehnen</u> Vgl. Stellungnahme zu Antrag FDP/JF zu Art. 1 lit. e

³ Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR; SR 220])

⁴ **Begründung:** Lernende sollen gleichgestellt sein, sofern es dem Zweck des Ausbildungsverhältnis nicht widerspricht.

⁵ **Begründung:** Vgl. Begründung zu Art. 1 lit. e.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
4. Kapitel: Rechtsnatur des Verhältnisses zwischen der Stadt und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	4. Kapitel: Rechtsnatur des Dienstverhältnisses zwischen der Stadt und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Angestellten		
Art. 5 Grundsatz des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses	Art. 5 Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis	FSU⁶: Der Begriff «Dienstverhältnis» ist durch den Begriff « Arbeitsverhältnis » zu ersetzen. Dies gilt für das ganze Reglement.	<u>Ablehnen</u> Vgl. Stellungnahme zu Antrag Nr. 1 GFL/EVP (Ersetzen durch Anstellungsverhältnis).
¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen zur Stadt in der Regel in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.	¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellten stehen zur Stadt in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.	FDP/JF⁷: ¹ Die Angestellten stehen zur Stadt in der Regel in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.	<u>Ablehnen</u> Vgl. Stellungnahme zu Antrag FDP/JF zu Art. 1 lit. e. Das Ziel der Revision ist die Schaffung von einheitlichen Anstellungsgrundlagen. Eine unbestimmte Ausnahme im Sinne von «in der Regel» ist zu unpräzise und schafft Raum für Willkür und Ungleichbehandlung.
² Es wird durch Anstellungsverfügung begründet, welche die wesentlichen Bestandteile des Dienstverhältnisses enthält.	² Es wird durch Anstellungsverfügung begründet, welche die wesentlichen Bestandteile des Dienstverhältnisses enthält. Das Dienstverhältnis entsteht	FSU⁸: Der Begriff «Anstellungsvertrag» wird durch den Begriff « Arbeitsvertrag » ersetzt. Dies gilt für das ganze Reglement.	<u>Ablehnen</u> Bezugnehmend auf die Stellungnahme zu Antrag Nr. 1 GFL/EVP wird vorgeschlagen, den Begriff «Anstellungsvertrag» zu verwenden.

⁶ **Begründung:** Der Begriff Dienstverhältnis mutet sehr feudalistisch an und entstammt dem längst vergangenen Beamtenrecht.

⁷ **Begründung:** Neu gewählten Gemeinderatsmitgliedern muss es möglich sein, u.a. ihr Kader frei zusammenzusetzen. Aus diesem Grund ist es angebracht, insbesondere leitende Angestellte einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zu unterstellen.

⁸ **Begründung:** s. oben unter Art.1.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
	<i>durch schriftlichen öffentlich-rechtlichen Vertrag. Der Anstellungsvertrag kann auf unbefristete oder aus sachlichen Gründen auf befristete Zeit abgeschlossen werden.</i>		
		<p>FSU⁹: 2^{bis} Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist auf maximal vier Jahre beschränkt. Nach einmaliger Wiederholung der Befristung wird der Arbeitsvertrag automatisch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis überführt.</p>	<p><u>Ablehnen</u> Zwingende Voraussetzung für den Abschluss eines befristeten Anstellungsverhältnisses sind die sachlichen Gründe. Mit diesen werden Missbräuche ausgeschlossen. Für den Fall, dass eine zeitliche Begrenzung der Befristung gewünscht wird (z.B. wie gemäss FSU max. 2 x 4 = 8 Jahre), schlägt der Gemeinderat eine präzisere Formulierung vor:</p> <p><i>«Liegen sachliche Gründe für eine Befristung vor, kann eine Anstellung auf maximal zweimal vier Jahre befristet werden. Soll die Anstellung nach Ablauf von 8 Jahren weitergeführt werden, erfolgt die Überführung in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis.»</i></p>

⁹ **Begründung:** Die Stadt soll keine Kettenarbeitsverträge abschliessen können. Bei befristeten Leistungsvereinbarungen kann das Betriebsrisiko nicht einseitig auf die Mitarbeitenden überbunden werden, wie dies aktuell bei der Asylsozialarbeit geschieht.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
		GLP/JGLP: ¹⁰ 2^{bis} Die Befristung eines Arbeitsvertrags einschliesslich Verlängerungen ist auf maximal vier Jahre beschränkt.	Ablehnen Auch dieser Antrag wird aus den vorangehend genannten Gründen abgelehnt. Für den Fall, dass eine zeitliche Begrenzung gewünscht wird, schlägt der Gemeinderat folgende Formulierung vor: «Liegen sachliche Gründe für eine Befristung vor, kann eine Anstellung einschliesslich Verlängerungen auf maximal vier Jahre befristet werden.»
³ Es wird in den vom Reglement vorgesehenen Fällen beendet.	³ (aufgehoben)		
	⁴ Anstellungsverträge, die ohne sachlichen Grund befristet werden, gelten als unbefristet.	FDP/JF ¹¹ : ⁴ Anstellungsverträge, die ohne sachlichen Grund befristet werden, gelten als unbefristet.	Ablehnen Die Voraussetzung des sachlichen Grundes entspricht einem unbestrittenen Grundsatz im Bereich des Obligationenrechts. Der Grundsatz von Treu und Glauben wird in diesem Bereich – wie in vielen anderen auch – durch eine differenzierte Rechtsprechung präzisiert und dient dazu befristete Anstellungen aus

¹⁰ **Begründung** Die Beschränkung der Befristung gemäss Antrag FSU auf 4 Jahre ist sinnvoll. Der FSU-Antrag ist jedoch unklar formuliert. Ob die Befristung mit 4 einmaligen Verträgen von der Dauer eines Jahres oder mit einem Vertrag mit vierjähriger Dauer umgesetzt wird, soll egal sein. Die Einschränkung durch einmalige Wiederholung und anschliessende automatische Festanstellung schränkt zu stark ein.

¹¹ **Begründung:** «Sachlicher Grund zur Befristung» ist mehrdeutig und nicht einordbar. Darüber hinaus ist es fraglich, ob der vorgesehene Abs. 4 für befristet Angestellte der Stadt Bern überhaupt einen Anspruch begründen könnte: Wer sich auf eine befristete Stelle bewirbt und im Nachhinein eine unbefristete Anstellung verlangt, würde nicht nach Treu & Glauben handeln.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
			missbräuchlichen Gründen zu verhindern. Falls neu Absatz 2bis eingefügt werden sollte, müsste Abs. 4 aus systematischen Gründen vorangestellt werden. Es empfiehlt sich eine Neu Nummerierung der Absätze in diesem Artikel. Die Nummerierung der Absätze 1 und 2 bleibt bestehen, der Absatz 4 wird zu Absatz 3 und der allenfalls neu dazukommende Absatz 2bis wird zu Absatz 4.
Art. 6 Ausnahme des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses	Art. 6 (<i>aufgehoben</i>)	FDP/JF¹²: Der Art. 6 sei beizubehalten. Der Titel des Art. 6 soll in « Vertragsangestellte » umbenannt werden.	<u>Ablehnen</u> Vgl. Stellungnahme zu Antrag FDP/JF zu Art. 1 lit. e
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.		FDP/JF:¹³ ¹ Die zuständige Instanz kann muss in besonderen Fällen und im Rahmen der Budgetkredite mit Angestellten privatrechtliche Arbeitsverhältnisse durch schriftlichen Vertrag begründen. Privatrechtlich angestellt werden namentlich Personen in Sonderdienstverhältnissen leitende Angestellte .	<u>Ablehnen</u> Vgl. Stellungnahme zu Antrag FDP/JF zu Art. 1 lit. e

¹² **Begründung:** Insbesondere leitende Angestellte der Stadt Bern sollen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis angestellt werden.

¹³ **Begründung:** Keine.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
<p>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.</p>		<p>FDP/JF:¹⁴ 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.</p>	<p>Ablehnen Vgl. Stellungnahme zu Antrag FDP/JF zu Art. 1 lit. e.</p>
<p>³ Der Gemeinderat erlässt Allgemeine Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten.</p>		<p>FDP/JF:¹⁵ ³ Der Gemeinderat erlässt Allgemeine Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten Angestellten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im Sinne der Bestimmungen zum Arbeitsvertrag im Schweizer Obligationenrecht.</p>	<p>Ablehnen Vgl. Stellungnahme zu Antrag FDP/JF zu Art. 1 lit. e.</p>
<p>⁴ ...</p>			

¹⁴ **Begründung:** Keine.

¹⁵ **Begründung:** Keine.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
2. Titel: Das Angestelltenverhältnis	2. Titel: Das Angestellten Dienst verhältnis		
1. Kapitel: Voraussetzungen des Angestelltenverhältnisses	1. Kapitel: Begründung		
1. Abschnitt: Im Allgemeinen	1. Abschnitt: (aufgehoben)		
Art. 7	Art. 7 (aufgehoben)		
<p>1 Für die Begründung eines Angestelltenverhältnisses müssen die nachfolgenden sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sein.</p> <p>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.</p>			

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
Art. 8 Freie Stelle	Art. 8 Freie Stelle		
1 Ein Angestelltenverhältnis darf nur begründet werden, wenn eine ständige Stelle frei ist.	1 Ein Angestelltenverhältnis unbefristetes Dienstverhältnis darf nur begründet werden, wenn eine ständige Stelle frei ist.	FDP/JF: ¹⁶ 1 Ein Angestelltenverhältnis unbefristetes Dienstverhältnis darf nur begründet werden, wenn eine ständige Stelle frei ist. Die Notwendigkeit der Wiederbesetzung einer ständigen Stelle und die Beibehaltung des Umfangs des bestehenden Arbeitspensums muss in jedem Fall überprüft und schriftlich begründet werden.	<u>Ablehnen</u> Ausführungsbestimmungen und operative Anweisungen sind stufengerecht auf Verordnungsebene zu regeln.
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)		

¹⁶ **Begründung:** Keine.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
<p>² Freie Stellen sind intern und in der Regel extern zur Bewerbung auszuschreiben.</p>	<p>² Freie Zu besetzende Stellen sind intern und in der Regel extern auszuschreiben. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Ausnahmebestimmungen.</p>		
<p>³ Die Ausschreibung soll sich an beide Geschlechter richten.</p>	<p>³ (aufgehoben)</p>		
<p>Art. 10 Anstellungsvoraussetzungen</p>	<p>Art. 10 Anstellungsvoraussetzungen</p>		
<p>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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist bei gleichwertiger Qualifikation in der Regel jenes Geschlecht zu bevorzugen, das im entsprechenden Bereich untervertreten ist.</p>	<p>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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Angestellten ist bei gleichwertiger Qualifikation in der Regel jenes Geschlecht zu bevorzugen, das im entsprechenden Bereich untervertreten ist.</p>		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
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: Probeverhältniszeit		
Art. 14 Probeverhältnis; Dauer	Art. 14 Probeverhältniszeit; 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.	FSU ¹⁷ : ¹ Die ersten sechs drei Monate des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit.	<u>Ablehnen</u> Die Probezeit ist der letzte Schritt des Selektionsverfahrens, mit welchem beide Parteien – Arbeitgeberin und Arbeitnehmende – überprüfen, ob eine langfristige Zusammenarbeit gewünscht und erfolgversprechend ist. Durch die gegenüber der Privatwirtschaft erschwerten Kündi-

¹⁷ **Begründung:** Es ist stossend, dass die Probezeit mit sechs Monaten sehr viel länger angesetzt werden soll, als dies Art. 335b Abs. 2 OR vorsieht.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
		<p>GLP/JGLP:¹⁸ ¹ Die ersten drei bis maximal sechs Monate des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit.</p>	<p>gungsbedingungen in der öffentlichen Verwaltung ist diesem gegenseitigen Kennenlernen ein besonderer Stellenwert zuzuordnen. In lediglich drei Monaten ist ein fundierter Entscheid über die erfolgreiche Zusammenarbeit nicht möglich. Der Gemeinderat empfiehlt dem Stadtrat daher, den Antrag abzulehnen.</p> <p><u>Ablehnen</u> Anzustreben ist eine einfache, klare Regelung. Der Ermessensspielraum von drei bis sechs Monaten ist mit dem im öffentlichen Recht geltenden Gebot der Willkürfreiheit und der Gleichbehandlung nicht vereinbar.</p>
² Das Probeverhältnis ist auf 6 Monate befristet. Über eine Verlängerung wird vor dessen Ablauf entschieden.	² <i>Bei befristeten Dienstverhältnissen gilt eine Probezeit nur, wenn sie im Anstellungsvertrag vereinbart ist.</i>		

¹⁸ **Begründung** Es ist nicht in jeder Funktion sinnvoll, die Probezeit auf sechs Monate anzuordnen. Das Personalamt soll die Probezeit je nach Funktion zwischen 3 und 6 Monaten im Anstellungsvertrag festlegen können.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
<p>³ Das Probeverhältnis für leitende Angestellte ist auf 12 Monate befristet. Es besteht keine Verlängerungsmöglichkeit.</p>	<p>³ <i>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. 3^{bis} anwendbar.</i></p>	<p>¹⁹ FSU : ³ Treten Angestellte eine Stelle mit anderen Anforderungen und Aufgaben innerhalb der Stadtverwaltung an, gelten die ersten drei sechs Monate in der neuen Funktion als Probezeit mit den Beendigungsfristen von Artikel 17b. Bei Umplatzierungen ist abweichend davon Artikel 60 Abs. 3^{bis} anwendbar.</p> <p>FDP/JF²⁰: Der ursprüngliche und der vom Gemeinderat zur Revision vorgesehene Abs. 3 von Art. 14 sei zu streichen.</p>	<p><u>Ablehnen</u> Es wird auf die Stellungnahme zu Antrag FSU zu Artikel 14 Absatz 1 verwiesen.</p> <p><u>Ablehnen</u> Es bedarf einer klarstellenden Regelung für interne Stellenwechsel sowie Umplatzierungen.</p>
<p>⁴ Angestellte, die eine Stelle mit anderen Anforderungen und Aufgaben antreten, wechseln ins Probeverhältnis. Es</p>	<p>⁴ <i>Wenn Gründe für eine Kündigung während der Probezeit vorliegen, oder wenn eine Beurteilung infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz sowie durch</i></p>	<p>FSU²¹: 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 zustän-</p>	<p><u>Annehmen</u> Die beantragte Kürzung dient der Klarheit der Bestimmung und kann umgesetzt werden.</p>

¹⁹ **Begründung:** Die Probezeit ist mit 6 Monaten sehr viel länger angesetzt, als dies Artikel 335b Abs. 2 OR vorsieht. Gerade bei internen Stellenwechseln ist dies nicht gerechtfertigt.

²⁰ **Begründung:** Wenn Angestellte umplatziert werden oder eine Stelle mit anderen Anforderungen und Aufgaben innerhalb der Stadtverwaltung annehmen, haben sie sich bereits etabliert. Eine Probezeit für Umplatzierte anzusetzen ist nicht notwendig und führt für die Angestellten und für die Stadt unnötig zu fehlender Rechtssicherheit.

²¹ **Begründung:** Die Probezeit ist genau dazu da, innert kurzer Zeit herauszufinden, ob jmd. für die Stelle taugt oder nicht. Das «schwebende» Verhältnis in der Probezeit kann für alle Beteiligten belastend sein. Eine Probezeit von sechs Monaten ist eh schon sehr lang. Eine einigermaßen fähige Führungsperson wird die Eignung eines/einer Mitarbeitenden nach drei Monaten einschätzen können. Wenn Gründe für die Kündigung vorliegen, soll gekündigt werden, und nicht einfach die sonst schon zu lange Probezeit zu verlängern.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
gelten indessen die Beendigungsfristen des definitiven Verhältnisses. Bei unverschuldeten Umplatzierungen aus dienstlichen und gesundheitlichen Gründen wird kein Probeverhältnis begründet.	<i>andere Gründe verhindert oder erschwert wurde, kann die zuständige Instanz die Probezeit einmalig um maximal sechs Monate verlängern.</i>	dige Instanz die Probezeit einmalig um maximal sechs Monate verlängern. FDP/JF²²: 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 drei Monate verlängern.	<u>Ablehnen</u> Vgl. Stellungnahme zum Antrag FSU zu Artikel 14 Absatz 1.
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. 2 Zeigt sich vor Ablauf des Probeverhältnisses, dass Eignung, Leistung und Verhalten von Angestellten im Probeverhältnis den Anforderungen	¹⁻⁴ (neuer Artikel 17a)		

²² **Begründung:** Eine Probezeit von bis zu neun Monaten (vgl. unseren Antrag zu Art. 14 Abs. 1) ist unverhältnismässig lang und führt unnötig zu Rechtsunsicherheit für beide Seiten (Stadt und Angestellte). Eine Verlängerung der Probezeit auf insgesamt maximal sechs Monate ist angemessen.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
<p>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.</p> <p>³ Die zuständige Instanz eröffnet den betroffenen Angestellten die Beendigung des Probeverhältnisses schriftlich. Dabei beachtet sie folgende Fristen:</p> <p>a. im ersten Monat: 7 Tage; b. ab zweitem Monat: 1 Monat auf Monatsende.</p> <p>⁴ Bei Demissionsbegehren von Angestellten vor Ablauf des Probeverhältnisses gelten die Fristen gemäss Absatz 3.</p>			
Art. 16 Verhalten bei Ablauf	Art. 16 (aufgehoben)		
<p>¹ Die zuständige Instanz entscheidet aufgrund von Eignung, Leistung und Verhalten,</p>			

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
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.			
3. Kapitel: Das definitive Verhältnis	3. Kapitel: Das definitive Verhältnis Beendigung		
1. Abschnitt: Voraussetzung; Dauer	1. Abschnitt: Voraussetzung; Dauer Beendigung durch Kündigung		
Art. 17	Art. 17 (aufgehoben)		
¹ Haben Angestellte im Probeverhältnis durch ihre Leistung und ihr Verhalten gezeigt,			

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
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		
	<p>¹ Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis beidseitig jederzeit gekündigt werden. Dabei gelten folgende Fristen:</p> <p>a. im ersten Monat: 7 Tage;</p> <p>b. ab dem zweiten Monat: 1 Monat auf Monatsende.</p>		<p>Hinweis: Sollte der Antrag für eine Verkürzung der Probezeit von sechs auf drei Monate angenommen werden, müsste aus Sicht des Gemeinderats Absatz 1 neu folgendermassen lauten:</p> <p><i>Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis beidseitig jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 7 Tagen gekündigt werden.</i></p> <p>Müsste bei verkürzter Probezeit bereits im zweiten Monat gekündigt werden, stünde für eine aussagekräftige Beurteilung nicht mehr genügend Zeit zur Verfügung.</p>

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
	<p>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.</p>	<p>FDP/JF²³: 2 Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten 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.</p>	<p><u>Ablehnen</u> Aus rechtlicher Sicht ist die Formulierung nicht korrekt und es ist nicht klar, was mit der Ergänzung beabsichtigt wird.</p>
	<p>3 Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.</p>		
	<p>4 Nicht anwendbar sind die Bestimmungen über die Kündigung zur Unzeit (Art. 17c), die Bewährungsfrist (Art. 17b Abs. 3) und die Umplatzierung (Art. 60).</p>	<p>FSU²⁴: 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. 17 c Abs. 1 Ziffer c und d), die Bewährungsfrist (Art. 17b Abs. 3) und die Umplatzierung (Art. 60).</p>	<p><u>Ablehnen</u> Der Antrag wird mit der sehr langen Probezeit begründet. Diese soll nach den Anträgen FSU, GLP/JGLP und FSU zu Art. 14 Abs. 1 auf drei Monate verkürzt werden. Es kann somit nicht mehr von einer langen Dauer gesprochen werden. Die Probezeit ist Teil des Selektionsprozesses und dient dem gegenseitigen Kennenlernen von Arbeitnehmenden und Arbeitgeberin. Eine in diese Zeit fallende Arbeitsunfähigkeit kann</p>

²³ **Begründung:** Die Gewährung des rechtlichen Gehörs macht nur Sinn, wenn noch Möglichkeit besteht, dass nicht an der Kündigung festgehalten wird. Das gegenwärtige vom Gemeinderat in Abs. 2 zu Art. 17a vorgeschlagene Vorgehen sieht den Rückzug der Kündigung nicht vor.

²⁴ **Begründung:** Die sehr lange Probezeit darf nicht dazu führen, dass der Kündigungsschutz für schwangere, Mütter oder kranke Personen aufgeweicht wird. Gerade für Schwangere kann dies zum Verzicht auf einen Stellenwechsel führen. Allenfalls kann die Probezeit um die Dauer der Krankschreibung resp. des Kündigungsschutzes verlängert werden.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
			daher keine Sperrfrist auslösen, da dadurch Ziel und Zweck der Probezeit gerade verhindert würden. Eine Kündigung wegen einer Schwangerschaft ist sowohl während als auch nach der Probezeit rechtlich unzulässig ausser in Funktionen, bei denen besonders gefährliche Arbeiten erledigt werden müssen, welche Mutter und Kind gefährden würden. In solchen Fällen besteht sogar eine Informationspflicht der Mitarbeitenden.
	Art. 17b (neu) Kündigung nach der Probezeit		
	<i>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.</i>	FDP/JF²⁵: 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.	<u>Ablehnen</u> Damit genügend Zeit für die Suche einer Nachfolge besteht, kann eine verlängerte Kündigungsfrist bei leitenden Angestellten sinnvoll sein.

²⁵ **Begründung:** Kommafehler. / Das Angestelltenverhältnis mit leitenden Angestellten soll privatrechtlicher Natur sein (vgl. unsere Anträge zu Art. 6). Eine separate Regelung für leitende Angestellte erübrigt sich deshalb.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
	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.	FSU²⁶: 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.	<u>Annehmen</u> Die vorgeschlagene Streichung schafft Klarheit.
	4 Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten die bevorstehende Kündigung unter Angabe der Gründe mit	FSU²⁷: 4 Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten die bevorstehende Kündigung unter Angabe der Gründe schriftlich mit und gewährt ihnen das	<u>Annehmen</u> In der Praxis wird die Ankündigung aus Beweisgründen ohnehin immer schriftlich mitgeteilt. Das kann hier so festgehalten werden.

²⁶ **Begründung:** Die Einschränkung «in der Regel» öffnet der Willkür Tür und Tor. Es müssen alle die gleichen Chancen für eine Bewährung haben. Die Gleichbehandlung ist gerade in dieser Situation sehr wichtig. Beim Vorliegen von Gründen für eine fristlose Kündigung kommt die Bewährungsfrist sowieso nicht zur Anwendung.

²⁷ **Begründung:** Rechtsicherheit auf beiden Seiten.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
	<i>und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Anschliessend erlässt sie die Kündigungsverfügung.</i>	rechtliche Gehör. Anschliessend erlässt sie die Kündigungsverfügung.	
	<i>⁵ Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.</i>		
	<i>Art. 17c (neu) Kündigung zur Unzeit</i>		
	<i>¹ Nach Ablauf der Probezeit darf die Stadt Angestellten nicht kündigen</i>		
	<i>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;</i>		
	<i>b. während sie mit Zustimmung der Stadt an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen;</i>		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
	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;	FSU²⁸: 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; der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht.	<u>Annehmen</u> Die Dauer dieses Sperrfristen-tatbestands mit der Dauer der Lohnfortzahlung, wie sie der Gemeinderat vorgeschlagen hat, zu koordinieren, erscheint sinnvoll.
	d. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt.	FSU²⁹: d. während der Schwangerschaft und in den 26 16 Wochen nach der Geburt.	<u>Ablehnen</u> Der Kündigungsschutz bezieht sich explizit auf die Dauer des Mutterschaftsurlaubs. Eine Verlängerung des Urlaubs (z.B. durch unbezahlten Urlaub) kommt in der Praxis zwar vor, bedarf jedoch aus Rechtsgleichheitsgründen keiner erweiterten Sperrfrist. Während dieser Zeit besteht kein besonderes Schutzbedürfnis mehr.

²⁸ **Begründung:** Der Vorschlag des GR ist einerseits unklar und entbehrt andererseits einer sachlichen Begründung. Konkret würde dies bedeuten, dass für jmd., der/die zuerst einen Unfall hatte und dann zu einem späteren Zeitpunkt (innerhalb von 540 Tagen?) an Krebs erkrankt, keine neue Sperrfrist zu laufen beginnt, weshalb im u.U. sehr rasch gekündigt werden könnte. Eine neue Krankheit bzw. ein neuer Unfall muss eine neue Lohnfortzahlungspflicht und entsprechend eine neue Sperrfrist ausgelöst werden. Bei vermutetem Missbrauch gibt es durchaus Möglichkeiten, diese zu ahnden.

²⁹ **Begründung:** Viele Mütter verlängern ihren Mutterschaftsurlaube unbezahlt auf ein halbes Jahr. Ein Kündigungsschutz während mindestens einem halben Jahr trägt dieser Realität Rechnung.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
		<p>FSU³⁰: <i>e. während dem Bezug des Vaterschaftsurlaubs, wobei bei Teilbezug die Kündigungsfrist um die Dauer des nicht bezogenen Vaterschaftsurlaubs verlängert wird.</i></p>	<p><u>Ablehnen</u> Der zweite Teilsatz ist sachfremd, da er sich auf eine Verlängerung der Kündigungsfrist bezieht. Artikel 17c regelt jedoch ausschliesslich Sperrfristen, d.h. Zeiten, in denen nicht gekündigt werden darf oder laufende Kündigungsfristen ruhen, weil ein erhöhtes Schutzbedürfnis besteht. Wird kein Vaterschaftsurlaub bezogen, besteht auch kein Schutzbedürfnis. Da es um eine Sperrfrist und nicht um eine Verlängerung der Kündigungsfrist geht, schlägt der Gemeinderat folgende Formulierung vor für den Fall, dass der Antrag angenommen werden sollte:</p> <p>«während dem Bezug des Vaterschaftsurlaubs.»</p>
		<p>FSU³¹: <i>f. (neu) während des unbezahlten Urlaub gemäss Art. 46 Abs. 6 des Reglements.</i></p>	<p><u>Ablehnen</u> Unbezahlter Urlaub ist eine freiwillige Verlängerung der Urlaube bei Adoption und Geburt. Wird in</p>

³⁰ **Begründung:** Gemäss OR werden die Kündigungsfristen um den Umfang nicht bezogener Urlaubstage verlängert. Die Stadt sollte diesen minimalen Schutz für Väter ebenfalls einführen.

³¹ **Begründung:** Mit dem unbezahlten Urlaub soll die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Betreuungspflichten verbessert werden. Damit dieser Zweck auch tatsächlich erfüllt werden kann, muss der Kündigungsschutz auch während dieser Zeit gelten. Es ist in der Zwischenzeit hinlänglich bekannt, dass vielen Frauen nach der Geburt eines Kindes das Arbeitsverhältnis (mit z.T. fadenscheinigen Gründen) gekündigt wird, was zu einer faktischen Diskriminierung von Eltern insbesondere Müttern führt. Zudem ist die Stellensuche in dieser Zeit für die betroffenen Personen schwieriger.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
			<p>diesem Zusammenhang ein Sperrfristenschutz gewährt, bedeutet dies eine massive, nicht zu begründende Ungleichbehandlung zu anderen Mitarbeitenden, die ebenfalls freiwillig unbezahlten Urlaub beziehen. Es besteht in dieser Zeit kein besonderes Schutzbedürfnis mehr. Eine Sperrfrist für unbezahlten Urlaub würde zudem vor allem Mitarbeitenden mit hohen Löhnen, grossem Vermögen oder einem/-r gutverdienenden Partner*in offenstehen. Würde Art. 46a Abs. 4 angenommen, wäre der Verweis auf Art. 46 Abs. 6 nicht mehr korrekt, da dieser aufgehoben würde.</p>
	<p>² <i>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</i></p>		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
	<i>Endtermin zusammen, verlängert sich die Frist bis dahin.</i>		
	<i>Art. 17d (neu) Fristlose Kündigung</i>		
	<i>1 Angestellte wie auch die Stadt können das Dienstverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos kündigen.</i>		
	<i>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.</i>		
	<i>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 An-</i>	FSU³²: <i>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 schriftlich mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Eine Beschwerde gegen die</i>	<u>Annehmen</u> In der Praxis wird die Beendigung des Anstellungsverhältnisses ohnehin ausnahmslos schriftlich eröffnet.

³² **Begründung:** s. oben unter Art. 17b Abs. 4.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
	<p><i>gabe der Gründe mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.</i></p>	<p>Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.</p> <p>FDP/JF³³:</p> <p>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. Wird nach Gewährung des rechtlichen Gehörs an der Kündigung festgehalten, wird diese verfügt. Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.</p>	<p><u>Ablehnen</u> Vgl. Stellungnahme zu Antrag FDP/JFDP zu Art. 17a Abs. 2: Es ist nicht klar, was mit der Ergänzung beabsichtigt wird.</p>
	<p><i>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.</i></p>		

³³ **Begründung:** Die Gewährung des rechtlichen Gehörs macht nur Sinn, wenn noch Möglichkeit besteht, dass nicht an der fristlosen Kündigung festgehalten wird. Das gegenwärtige vom Gemeinderat in Abs. 3 zu Art. 17d vorgeschlagene Vorgehen sieht den Rückzug der Kündigung nicht vor.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
	<p>⁵ <i>Die Bestimmungen über die Kündigung zur Unzeit gemäss Artikel 17c sind nicht anwendbar.</i></p>		
		<p>FSU³⁴: ⁶ <i>(neu) Eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung ist nichtig.</i></p>	<p>Ablehnen Der Antrag ist rechtlich unhaltbar. Nichtigkeit bedeutet, dass die Kündigung unbeachtlich ist, als wäre sie nie ausgesprochen worden. Das Konzept der Nichtigkeit würde in der Praxis zahlreiche, kaum beantwortbare Fragen aufwerfen. Der Antrag ist rechtlich nicht haltbar.</p> <p>Nach geltendem Recht ist eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung nicht nichtig, sondern anfechtbar. Das heisst, sie kann innert einer Frist von 30 Tagen mittels Beschwerde beim Regierungsstatthalteramt angefochten werden. Die Frist, die zuständige Behörde, wie auch der Ort der Anfechtung sind nach geltendem Recht in der Verfügung der fristlosen Kündigung anzugeben. Dieses System ist für Arbeitnehmende, wie auch Arbeitgebende einfach verständlich,</p>

³⁴ **Begründung:** Eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung muss analog zur Kündigung zur Unzeit nichtig sein. Mit einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung wird der/dem Mitarbeitenden gegenüber ein (schweres) Unrecht begangen. Ist eine solche Kündigung nicht nichtig, trägt der/die Mitarbeitende trotz Feststellung des Unrechts die Konsequenzen davon.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
			klar und bietet Rechtssicherheit. Deshalb wird der Antrag, Nichtigkeit vorzusehen, zur Ablehnung empfohlen.
2. Abschnitt: Beendigung	2. Abschnitt: Beendigung <i>Weitere Formen der Beendigung</i>		
Art. 18 Allgemeines	Art. 18 Allgemeines 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 Im Weiteren wird es beendet durch Das Dienstverhältnis endet		
a. Invalidität im Sinne des Personalvorsorgereglements;	a. bei Invalidität im Sinne des Personalvorsorgereglements im Umfang des Invaliditätsgrads;		
b. Erreichen der Altersgrenze;	b. Erreichen der Altersgrenze; am Monatsende nach Voll-	FDP/JF: ³⁵ Erreichen der Altersgrenze gemäss Art. 21 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG).	Ablehnen Die Altersgrenze 63 ist ein wichtiger Bestandteil der Arbeitsbedingungen der Stadt Bern, um die bspw. im Vergleich zu Bund

³⁵ **Begründung:** Keine.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
	endung des 63. Altersjahres, unter Vorbehalt von Artikel 24b;	<p>Art. 24b dieses Reglements ist vorbehalten. Angestellte mit körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten können die ihnen zustehenden Rentenleistungen ohne Kürzungen zwei Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter gemäss AHVG beziehen.</p> <p>Eventualantrag FDP/JF:³⁶ Erreichen der Altersgrenze gemäss Art. 21 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG). Art. 24b dieses Reglements ist vorbehalten. Angestellte, die 43 Jahre (Männer) respektive 42 Jahre (Frauen) lang Beiträge als erwerbstätige Versicherte gemäss Art. 4 AHVG geleistet haben, können die ihnen zustehenden Rentenleistungen ohne Kürzungen zwei Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter gemäss AHVG beziehen.</p>	<p>und Kanton tieferen Einkommen zu kompensieren. Das geltende Rücktrittsalter 63 ist mit dem Sparplan des Personalvorsorge-reglements abgestimmt.</p> <p><u>Ablehnen</u> Das geltende Rücktrittsalter 63 ist mit dem Sparplan des Personalvorsorgereglements abgestimmt.</p>
c. Tod.	c. mit dem Tod;		
	d. mit Erlöschen der Lohnfortzahlung gemäss Artikel 44 im Umfang der Arbeitsunfähigkeit;		
	e. mit Fristablauf bei befristeten Dienstverhältnissen;		

³⁶ **Begründung:** Keine.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
	<p><i>f. mit Ablauf einer Frist von 24 Monaten nach Ankündigung der Stellenaufhebung. Das Umplatzierungsverfahren richtet sich nach Artikel 60.</i></p>	<p>FSU³⁷: f. mit Ablauf einer Frist von 24 Monaten nach Ankündigung der Stellenaufhebung und nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist. Das Umplatzierungsverfahren richtet sich nach Artikel 60.</p> <p>FDP/JF³⁸: f. (neu) mit Ablauf einer Frist von 24-zwölf Monaten nach Ankündigung der Stellenaufhebung. Das Verfahren der Umplatzierung richtet sich nach Artikel 60.</p>	<p><u>Annehmen</u> Dem Begehren kann entgegengekommen werden. Die Ergänzung verstärkt den Schutz der Angestellten.</p> <p><u>Ablehnen</u> Mit der Neuregelung wird keine Verringerung dieser Schutzfrist angestrebt.</p>
<p>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</p>	<p>³ (neuer Artikel 24b)</p>		

³⁷ **Begründung:** Keine Verschlechterung zur heutigen Praxis.

³⁸ **Begründung:** Die Möglichkeit, eine Stelle erst nach zweijähriger Frist definitiv aufheben zu können, ist unverhältnismässig lang. Zum Vergleich: Die Privatwirtschaft sieht meist Fristen von sechs Monaten vor. Auch ist es gegenüber den Angestellten ist es nicht fair, wenn sie weiterhin in einer eigentlich nicht mehr benötigten Stelle künstlich weiterbeschäftigt werden müssen.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
<p>65. Altersjahres – ausnahmsweise auch darüber hinaus – verlängern, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Gesuche sind spätestens 6 Monate vor dem Beginn der Verlängerung einzureichen.</p>			

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
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.			
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 beenden, namentlich	¹ (neuer Artikel 17b)		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
<p>a. wenn Leistung und Verhalten den Anforderungen nicht genügen;</p> <p>b. bei Fehlen von Eignung oder Bereitschaft zur Verrichtung der zugewiesenen Aufgaben;</p> <p>c. bei fehlender Bereitschaft zur Verrichtung anderer zumutbarer Arbeit.</p>			
<p>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</p>	<p>² (neuer Artikel 17b)</p>		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
erlässt die nötigen Bestimmungen.			
<p>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 beendet. Die Bestimmungen über die Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses sind anwendbar.</p>	<p>³ (neu in Artikel 18)</p>		
<p>4 Die zuständige Instanz teilt in Absprache mit dem Personalamt den betroffenen Angestellten die bevorstehende Massnahme mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör.</p>	<p>⁴ (neuer Artikel 17b)</p>		
<p>5 Die zuständige Instanz verfügt die Beendigung des Dienstverhältnisses unter Wahrung einer Frist von 3 Monaten auf Monatsende. Sie kann in besonderen Fällen die</p>	<p>⁵ (neuer Artikel 17b)</p>		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
Beendigung auf einen späteren Termin aussprechen. Die Entlassung ist schriftlich zu eröffnen und die massgebenden Gründe sind darzulegen.			
Art. 21 Entlassung zur Unzeit	Art. 21 (aufgehoben)		
<p>1 Die Stadt darf Angestellte nicht entlassen</p> <p>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;</p> <p>b. während sie mit Zustimmung der Stadt an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen;</p> <p>c. während sie ohne eigenes Verschulden durch Unfall oder Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind,</p>	<p>¹⁻² (neuer Artikel 17c)</p>		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
<p>im Probeverhältnis während 90, nachher während 360 Tagen;</p> <p>d. weibliche Angestellte während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt.</p> <p>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 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.</p>			
<p>Art. 22 Vorzeitige Beendigung</p>	<p>Art. 22 <i>Freiwilliger vorzeitiger Altersrücktritt</i></p>		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
<p>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.</p>	<p>¹ (unverändert)</p>	<p>Eventualantrag FDP/JF³⁹ (falls Eventualantrag Fraktion FDP/JF zu Art. 24b gilt): Angestellte, die das Mindestalter für den Altersrücktritt gemäss Artikel 13 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) erreicht haben, können die vorzeitige ganze oder teilweise Beendigung des Dienstverhältnisses aus Altersgründen herbeiführen. Die vorzeitige Beendigung bedarf der Zustimmung der zuständigen Instanz. Vorbezogene Altersrenten werden nach versicherungstechnischen Grundsätzen gekürzt.</p>	<p><u>Ablehnen</u> Die geltende Regelung ist einfach, klar und entspricht einem im Arbeitsrecht gewöhnlichen Vorgang. Mitarbeitende können demnach freiwillig vorzeitig in den Ruhestand treten. Da dies freiwillig erfolgt, sieht die Bestimmung keinen Auskauf von Vorsorgeleistungen durch die Stadt vor.</p>
<p>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.</p>	<p>² (aufgehoben)</p>		

³⁹ **Begründung:** Vgl. Begründung zu den Anträgen für Art. 24b.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
<p>³ Geht die vorzeitige Beendigung von der Stadt aus, sorgt sie für eine Aufhebung der Rentenkürzung durch die Personalvorsorgekasse.</p>	<p>³ (aufgehoben)</p>		
<p>⁴ Die vorzeitige Beendigung ist unter Wahrung der gleichen Fristen und Formen zu verfügen wie die ordentliche Beendigung des Dienstverhältnisses.</p>	<p>⁴ (aufgehoben)</p>		
<p>Art. 23 Ausserordentliche Beendigung</p>	<p>Art. 23 (aufgehoben)</p>		
<p>¹ Angestellte wie auch die Stadt können aus wichtigen Gründen die sofortige Beendigung des Dienstverhältnisses herbeiführen.</p> <p>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.</p>	<p>^{1 -4} (neuer Artikel 17d)</p>		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
<p>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.</p> <p>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.</p>			
<p>Art. 24 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen</p>	<p>Art. 24 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen</p>		
<p>1 Das Dienstverhältnis von Angestellten kann im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.</p>	<p>1 (unverändert)</p>		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
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 besondere Leistungen, insbesondere Abfindungen oder einmalige oder wiederkehrende Leistungen bis zum Gegenwert des Höchstanspruchs auf Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses ausrichten. insbesondere Abfindungen oder Beiträge an ausgewiesene Kosten für die berufliche Neuorientierung.		
	³ 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 Ver-	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.	FSU⁴⁰: ¹ Sollen Angestellte aus der Stadtverwaltung ausgegliedert werden, sind die voraussichtlich Betroffenen und ihre Vertretung die Sozialpartner frühzeitig vor dem Vollzug zu informieren	<u>Ablehnen</u> In diesem Absatz wird die frühzeitige Information der direkt Betroffenen und ihrer allfälligen rechtlichen Vertretung geregelt. Die Mitwirkung der Sozialpartner ist im Ausgliederungsprozess durch die Rolle der paritätischen

⁴⁰ **Begründung:** Es gibt ein verfassungsmässiges Recht auf Vertretung einer/eines Arbeitnehmers. Dies sollte auch für die Stadt Bern gelten und in der PRB ausdrücklich festzuhalten. Die frühzeitige Information und der Einbezug der Sozialpartner erlaubt konstruktive und sozial verträgliche Lösungen für die betroffenen Mitarbeitenden. Eine solche Konsultationspflicht entspricht den Gepflogenheiten sozial agierender Arbeitgeber.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
<p>tretenung frühzeitig – in der Regel 9 Monate im Voraus – zu informieren.</p>		<p>und die sachlichen, wirtschaftlichen und sozialen Gründe schriftlich zu nennen.</p>	<p>Ausgliederungskommission gewährleistet. Diese ist heute bereits in Abs. 5 dieses Artikels geregelt.</p> <p>Zur Präzisierung wird folgender Vorschlag gemacht:</p> <p>Abs. 1 <i>Sollen Angestellte aus der Stadtverwaltung ausgegliedert werden, sind die voraussichtlich Betroffenen und ihre Vertretung frühzeitig – in der Regel 9 Monate im Voraus – zu informieren.</i></p> <p>«ihre Vertretung» löschen, da damit die Rechtsvertretung gemeint ist, die nicht spezifisch genannt werden muss.</p> <p>Abs. 5 neu als Abs. 2, leicht angepasst:</p> <p><i>Der Gemeinderat setzt eine Paritätische Ausgliederungskommission ein und erlässt Bestimmungen über das Vorgehen bei Ausgliederungen. Die Mitwirkung des Personals und seiner Vertretung der Personalverbände bei der Ausgliederung ist zu gewährleisten.</i></p> <p>Die nachfolgenden Absätze 2, 3 und 4 sind somit umzubenennen in Absätze 3, 4 und 5.</p>

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
<p>2 Die mit der Ausgliederung betrauten Stellen setzen alles daran, dass den auszugliedernden Angestellten zumutbare Stellen innerhalb oder 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.</p>	<p>² (unverändert)</p>		
<p>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</p>	<p>³ (unverändert)</p>		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
eine gesamtarbeitsvertragliche Regelung in Kraft tritt.			
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 beendet.	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. 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 beendet.	FSU ⁴¹ : 4 Der Beschluss über die Ausgliederung wird den betroffenen Angestellten und den Sozialpartner 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.	<u>Ablehnen</u> Bei der Eröffnung des Beschlusses handelt es sich um die individuelle Eröffnung gegenüber den einzelnen Angestellten. Aus Datenschutzgründen muss es den Betroffenen freistehen, zu bestimmen, dass nur sie und niemand anderes (auch nicht die Sozialpartner) Einblick in ihr persönliches Eröffnungsschreiben haben. Eine davon abweichende Regelung würde mit übergeordneten Datenschutzbestimmungen kollidieren und wäre daher unzulässig. Die Mitwirkung der Sozialpartner wird durch den Einbezug der paritätischen Ausgliederungskommission gewährleistet.
5 Der Gemeinderat setzt eine Paritätische Ausgliederungskommission ein und erlässt	5 (unverändert)		

⁴¹ Begründung: s. Abs. 1.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
Bestimmungen über das Vorgehen bei Ausgliederungen. Die Mitwirkung des Personals und seiner Vertretung bei der Ausgliederung ist zu gewährleisten.			
	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 Leistungsbeur-	FDP/JF⁴²: ¹ Angestellte können den Beginn des Rentenbezugs um maximal fünf Jahre aufschieben und um maximal zwei Jahre vorbezahlen. Für den Aufschub gelten die Bestimmungen von Art. 39 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG). Für den Vorbezug gelten die Bestimmungen	<u>Ablehnen</u> Das geltende Rücktrittsalter 63 ist mit dem Sparplan des Personalvorsorgereglements abgestimmt.

⁴² **Begründung:** Angesichts der demografischen Entwicklung und des damit verbundenen Fachkräftemangels kann es sich eine moderne Arbeitgeberin gar nicht mehr leisten, alle Mitarbeitenden pauschal mit 63 Jahren in Pension zu schicken. Das Rentenalter muss sich daher grundsätzlich an den Bestimmungen der Bundesgesetze über die AVH/BVG orientieren. Ein tieferes Rentenalter soll es hingegen für diejenigen Mitarbeitenden geben, die schwere körperliche Arbeit verrichten. Zudem muss die Stadt Bern die Flexibilität des Rentenalters erhöhen und insbesondere die Möglichkeit verbessern, freiwillig über die gesetzliche Altersgrenze hinaus erwerbstätig zu bleiben. Mit diesem Modell schafft die Stadt Bern faire und zeitgemässe Bedingungen für ihre Mitarbeitenden.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
	<p><i>teilung 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.</i></p>	<p><i>von Art. 40 AHVG. Der Aufschub ist auf Gesuch hin möglich, wenn die Eignung für die Stelle nach wie vor gegeben ist.</i></p> <p>Eventualantrag FDP/JF⁴³ (falls Eventualantrag zu Art. 22 gilt): ¹ <i>Angestellte können den Beginn des Rentenbezugs um maximal fünf Jahre aufschieben. Für den Aufschub gelten die Bestimmungen von Art. 39 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG). Der Aufschub ist auf Gesuch hin möglich, wenn die Eignung für die Stelle nach wie vor gegeben ist.</i></p>	<p><u>Ablehnen</u> Das geltende Rücktrittsalter 63 ist mit dem Sparplan des Personalvorsorgereglements abgestimmt.</p>
	<p>² <i>Einem Gesuch um Verlängerung des Dienstverhältnisses über das 65. Altersjahr hinaus</i></p>	<p>FDP/JF:⁴⁴ Von dem vom Gemeinderat vorgeschlagenen Abs. 2 zu Art. 24b sei abzusehen (vgl. Anträge zu Art. 24b Abs. 1).</p>	<p><u>Ablehnen</u> Das geltende Rücktrittsalter 63 ist mit dem Sparplan des Personalvorsorgereglements abgestimmt.</p>

⁴³ **Begründung:** Angesichts der demografischen Entwicklung und des damit verbundenen Fachkräftemangels kann es sich eine moderne Arbeitgeberin gar nicht mehr leisten, alle Mitarbeitenden pauschal mit 63 Jahren in Pension zu schicken. Das Rentenalter muss sich daher grundsätzlich an den Bestimmungen der Bundesgesetze über die AVH/BVG orientieren. Ein tieferes Rentenalter soll es hingegen für diejenigen Mitarbeitenden geben, die schwere körperliche Arbeit verrichten. Zudem muss die Stadt Bern die Flexibilität des Rentenalters erhöhen und insbesondere die Möglichkeit verbessern, freiwillig über die gesetzliche Altersgrenze hinaus erwerbstätig zu bleiben. Mit diesem Modell schafft die Stadt Bern faire und zeitgemässe Bedingungen für ihre Mitarbeitenden.

⁴⁴ **Begründung:** Keine.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
	<i>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.</i>		
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 <i>Den Angestellten wird</i> zur Erhaltung der Kaufkraft passt der Gemeinderat den grundsätzlich ein Teuerungsausgleich auf dem Grundlohn sowie die von ihm und den als ausgleichsberechtigt bezeichneten Zulagen der Teuerung an gewährt.	FSU-Minderheit⁴⁵: ¹ Den Angestellten wird zur Erhaltung der Kaufkraft grundsätzlich ein Teuerungsausgleich auf dem Grundlohn und den als ausgleichsberechtigt bezeichneten Zulagen gewährt.	<u>Ablehnen</u> Die Stadt braucht in schwierigen Zeiten finanzpolitischen Spielraum. Mit dem Antrag der FSU würde ein bedingungsloser Anspruch auf Teuerungsausgleich geschaffen. Die Stadt braucht jedoch in finanziell schwierigen Zeiten und in Zeiten von grossen Teuerungsanstiegen nach Verhandlungen mit den Sozialpartnern einen finanzpolitischen Spielraum. Der Gemeinderat beantragt deshalb, Absatz 1 wie folgt anzupassen: Den Angestellten wird zur Erhaltung der Kaufkraft passt der Gemeinderat den vorbehältlich von Abs. 2 ein Teuerungsausgleich auf dem Grundlohn sowie die von ihm und den als

⁴⁵ **Begründung:** Die Teuerung muss zwingend ausgeglichen werden, damit die Kaufkraft erhalten bleibt. Mit dem «grundsätzlich» wird dieser Anspruch relativiert, was zu Rechtsunsicherheit führt.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
			ausgleichsberechtigt bezeichneten Zulagen der Teuerung an gewährt.
<p>² Die Teuerung wird in der Regel ausgeglichen, sofern die Jahresteuern 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.</p>	<p>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.</p> <p>Die Teuerung wird in der Regel ausgeglichen, sofern die Jahresteuern 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</p>	<p>SP/JUSO⁴⁶:</p> <p>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.</p>	<p><u>Ablehnen</u></p> <p>Die beantragte Anpassung würde zu einem Vetorecht der Sozialpartner führen. Dies entspricht nicht dem landesweiten Verständnis von Sozialpartnerschaft und würde die Handlungsspielraum des Gemeinderats in ausserordentlich schwierigen finanziellen Lagen zu stark einschränken. Um beispielsweise eine Zwangsverwaltung durch den Kanton abwenden zu können, muss die Stadt im Notfall eigenständig handeln können. Preiserhöhungen ausserhalb des Indexes können zudem mangels Rechtssicherheit und Klarheit für die Berechnung der Teuerung nicht hinzugezogen werden, diese basiert auf dem Landesindex der Konsumentenpreise. Mangels einer rechtssicheren Berechnungsmethode wird bei der Festlegung der Teuerung die wirtschaftliche Lage lediglich summarisch mitberücksichtigt.</p>

⁴⁶ **Begründung:** Mit der Formulierung wird klar formuliert, in welcher finanziellen Situation vom Grundsatz der Auszahlung der Teuerung abgewichen werden kann. Zudem hängt die Kaufkraft (gerade von kleinen Einkommen) nicht nur vom Landesindex der Konsumentenpreise, sondern bspw. auch von der Entwicklung der OKP-Prämien ab.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
		<p>FDP/JF⁴⁷:</p> <p>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 müssen mitberücksichtigt werden.</p>	<p><u>Ablehnen</u> Die Formulierung «werden mitberücksichtigt» ist bindend und ausreichend.</p>
<p>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.</p>	<p>³ Soweit es die finanzielle Lage der Stadt erlaubt, kann ein gekürzter Teuerungsausgleich in späteren Jahren an den massgebenden Index angeglichen werden. 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.</p>	<p>SP/JUSO⁴⁸:</p> <p>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.</p>	<p><u>Ablehnen</u> Der Antrag wird abgelehnt. Dieser Zwang zum Nachholen des Teuerungsausgleichs ist klärungsbedürftig. So ist nicht klar, wann es die finanzielle Lage der Stadt erlaubt (bspw. wenn alle Vorgaben der Finanzstrategie eingehalten sind?). Der Teuerungsausgleich wird deshalb jedes Jahr – abhängig von der finanziellen und wirtschaftlichen Lage sowie nach Gesprächen mit den Sozialpartnern – festgelegt.</p>

⁴⁷ **Begründung:** Ob ein Ausgleich der Teuerung vorgenommen werden kann, muss massgeblich davon abhängen, ob ein solcher für die Stadt finanziell tragbar ist.

⁴⁸ **Begründung:** Wenn von den Mitarbeitenden bei einer schwierigen finanziellen Situation ein Entgegenkommen erwartet wird, kann umgekehrt von der Stadt auch verlangt werden, dass sie bei guter finanzieller Lage ihr Schuld so rasch als möglich begleicht und nicht aufschiebt.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
4 Der Teuerungsausgleich erfolgt jeweils auf Jahresanfang.	4 Der Teuerungsausgleich erfolgt jeweils auf Jahresanfang Grundlohn und ausgleichs- berechtigzte Zulagen werden in der Regel auf Jahresanfang an die Teuerung angepasst.		
5 Grundlage für den Teuerungsausgleich bildet die Jahresteu- erung des vorhergehenden Jahres, gemessen am Stand des Landesindex der Konsumentenpreise im Monat November.	5 (aufgehoben)		
6 Der Gemeinderat bestimmt den Ausgleichssatz und die Modalitäten eines allfälligen Teilausgleichs nach Verhand- lungen mit den Personalver- bänden.	6 Der Gemeinderat bestimmt den Ausgleichssatz und die Mo- dalitäten eines allfälligen Teil- ausgleichs erlässt nähere Best- immungen zu den Bemess- ungsgrundlagen. Er ent- scheidet über den Ausgleich, dessen Höhe sowie die Moda- litäten nach Verhandlungen mit den Personalverbänden.		
Art. 27 Auszahlung, Abtre- tung und Verpfändung	Art. 27 Auszahlung, Abtretung und Verpfändung		
1 Der Grundlohn wird in 13, die übrigen Lohnbestandteile in 12 gleichen Raten bargeld- los ausgerichtet. 12 Raten des	1 Der Grundlohn wird in der Re- gel als Monatslohn in 13, die übrigen Lohnbestandteile in 12		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
Grundlohns werden, zusammen mit den übrigen Lohnbestandteilen, monatlich ausgerichtet.	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)		
	<i>2bis</i> 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		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
1 Der städtische Minimallohn beträgt Fr. 48 500.00.	¹ (unverändert)	SP/JUSO⁴⁹: ¹ Mit Inkrafttreten der nächsten Revision des Lohnklassensystems wird der städtische Minimallohn bei Fr. 52'000.00 festgelegt und muss indexiert werden.	Ablehnen Bereits der heute geltende Minimallohn von Fr. 49 349.00 (entspricht dem Minimum in Lohnklasse 3, teuerungsbereinigt per Juni 2022) liegt über den gesetzlich und mit GAV festgelegten Mindestlöhnen. Bei genügender Leistung erfolgt zudem jedes Jahr ein Lohnanstieg. Beim Antrag handelt es sich um einen Auftrag für eine künftige Regelung in einen Erlass des Gemeinderats. Das richtige Instrument für die Forderung ist eine Motion.
	² Der Minimallohn darf nur bei Minderjährigen und Angestellten in Ausbildung unterschritten werden.		
Art. 28 Lohnklassensystem	Art. 28 Lohnklassensystem		
1 Der Grundlohn bemisst sich nach den im Anhang zum Reglement festgelegten Lohnklassen und Lohnstufen.	¹⁻² (unverändert)		

⁴⁹ **Begründung:** Zurzeit wird das städtische Lohnklassensystem mit dem Projekt Gerlos überarbeitet. In diesem Zusammenhang soll der städtische Mindestlohn auf 52'000.00 erhoben werden.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
<p>2 Vom Mindest- bis zum Höchstansatz jeder Lohnklasse bestehen 15 gleiche Lohnstufen. Davon ausgenommen sind die Lohnklassen 3 und 4.</p>			
	<p>3 <i>Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen zum Lohn für Minderjährige und Angestellte in Ausbildung.</i></p>		
<p>Art. 34 Sozialzulagen; Allgemeines</p>	<p>Art. 34 Sozialzulagen; Allgemeines</p>		
<p>1 Als Beitrag an die aus dem Unterhalt von Familienmitgliedern entstehenden Kosten richtet die Stadt Sozialzulagen aus.</p>	<p>1 (unverändert)</p>		
<p>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.</p>	<p>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 <i>erlässt der Gemeinderat dazu die nötigen Bestimmungen.</i></p>		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
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 5 10 Dienstjahren und danach alle 5 10 Jahre Anspruch auf eine Treueprämie. Sie beträgt:		
a. nach 5 Dienstjahren $\frac{1}{4}$ eines Monatsgrundlohnes;	a. nach 5 10 Dienstjahren $\frac{1}{4}$ – $\frac{1}{2}$ eines Monatsgrundlohnes;	FDP/JF⁵⁰: a. nach 10 Dienstjahren 10 zusätzliche Ferientage	<u>Ablehnen</u> Die Begründung, wonach es sachfremd sei, Prämien in Geldform auszurichten, kann nicht nachvollzogen werden.
b. nach 10 Dienstjahren $\frac{1}{2}$ eines Monatsgrundlohnes;	b. nach <i>jeweils weiteren</i> 10 Dienstjahren $\frac{1}{2}$ 1 eines Monatsgrundlohnes;	FDP/JF⁵¹: b. nach jeweils weiteren 10 Dienstjahren 20 zusätzliche Ferientage	<u>Ablehnen</u> Vgl. Stellungnahme zu Antrag FDP/JF zu Art. 38 Abs. lit. a.
c. nach 15 Dienstjahren $\frac{3}{4}$ eines Monatsgrundlohnes;	c. (aufgehoben)		
d. nach 20, 25, 30, 35, 40, 45 Dienstjahren ein Monatsgrundlohn. Ein Monats-	d. (aufgehoben)		

⁵⁰ **Begründung:** Die vom Gemeinderat vorgeschlagene Prämie in Geldform als Geschenk für Treue mutet sachfremd an. Stattdessen soll ein Dienstaltersgeschenk in Form von zusätzlichen Ferien ausgerichtet werden.

⁵¹ **Begründung:** Die vom Gemeinderat vorgeschlagene Prämie in Geldform als Geschenk für Treue mutet sachfremd an. Stattdessen soll ein Dienstaltersgeschenk in Form von zusätzlichen Ferien ausgerichtet werden.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
grundlohn entspricht einem Dreizehntel des Jahresgrundlohns.			
2 Haben Angestellte nicht immer im gleichen Ausmass gearbeitet, wird die Treueprämie nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre berechnet.	2 Haben Angestellte nicht immer im gleichen Ausmass gearbeitet Ein Monatsgrundlohn entspricht einem Dreizehntel des Jahresgrundlohns. Bei wechselnden Pensen wird die Treueprämie nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 fünf Jahre berechnet.	FDP/JF⁵²: 2 Der zusätzliche Ferienanspruch gemäss Absatz 1 besteht für ein volles Pensum. Bei wechselnden Pensen wird der Anspruch anteilmässig basierend auf dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre gekürzt.	<u>Ablehnen</u> Vgl. Stellungnahme zu Antrag FDP/JF zu Art. 38 Abs. lit. a.
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	¹ Angestellte haben bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung	FSU⁵³: ¹ Angestellte haben bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung	<u>Annehmen</u> Die gestrichlenen Passagen müssen an dieser Stelle nicht

⁵² **Begründung:** Vgl. Anträge zu Absatz 1.

⁵³ **Begründung:** Die Regelung über die Höhe der Lohnfortzahlung muss verbindlich im Personalreglement stehen. Im Entwurf, der in die Vernehmlassung geschickt wurde, waren 730 Tage Lohnfortzahlung vorgesehen. Die Kürzung auf 720 Tage muss rückgängig gemacht

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
<p>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.</p>	<p>wegen Unfall oder Krankheit Anspruch auf ganze oder teilweise 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. Die Lohnfortzahlung ist befristet auf maximal 720 Tage.</p>	<p>wegen Unfall und Krankheit Anspruch auf ganze oder teilweise Lohnfortzahlung zu 100 Prozent während 365 Tagen und zu 90% während weiteren 365 Tagen [...].</p>	<p>zwingend genannt werden, um trotzdem Geltung zu haben. Im letzten Satz müsste es allerdings 730 statt 720 Tage heißen. Der letzte Satz der Regelung muss daher wie folgt lauten:</p> <p>«Die Lohnfortzahlung ist befristet auf maximal 730 Tage.»</p>
<p>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</p>	<p>² (aufgehoben)</p>		

werden. Für die Menschen, die sich für IV angemeldet haben, bedeutet die Aufhebung der Lohnfortzahlung bis zum Erhalt der IV-Rente eine Verschlechterung. Diese muss rückgängig gemacht werden.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
nach einer vollen und ununterbrochenen Arbeitsleistung von einem Jahr.			
³ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Lohnfortzahlung und bestimmt die Beteiligung der Angestellten an deren Kosten.	³ Der Gemeinderat erlässt <i>namentlich</i> Bestimmungen über die Lohnfortzahlung <i>über Umfang und Höhe der Lohnfortzahlung</i> und bestimmt die Beteiligung der Angestellten an deren <i>den Lohnfortzahlungskosten</i> .		
	⁴ <i>(neu) Der Gemeinderat kann eine Krankentaggeldversicherung abschliessen.</i>		
	⁵ <i>(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.</i>	FSU-Minderheit⁵⁴: ⁵ (neu) Die Stadt unterstützt und begleitet gesundheitlich beeinträchtigte Angestellte im Rahmen eines Case Managements. <i>Während der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht haben die Mitarbeitenden Anspruch auf eine ihren gesundheitlichen Bedürfnissen entsprechende Umplatzierung innerhalb der Stadtverwaltung.</i> Ziele des Case Managements sind die ganzheitliche Unterstützung und	<u>Ablehnen</u> Der Umplatzierungsprozess ist auf die Stellenvermittlung fokussiert und umfasst diverse Obliegenheiten und Pflichten, welche die Mitarbeitenden zu erfüllen haben, teils verknüpft mit Sanktionsandrohungen, wenn die Pflichten nicht erfüllt werden (u.a. Stellensuchnachweise, Bewerbungsunterlagen erstellen, sich auf zugewiesene Stellen bewerben). Von Mitarbeitenden,

⁵⁴ **Begründung:** Die Stadt als grosse und soziale Arbeitgeberin und mit einem hohen Anspruch an die Diversität ihrer Mitarbeitenden ist verpflichtet, auch gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeitende so weit als möglich im Arbeitsprozess zu integrieren. Diese Menschen können nicht einfach in die Invalidenversicherung oder Sozialhilfe abgeschoben werden.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
		die Rückkehr an den bisherigen oder an einen neuen Arbeitsplatz innerhalb oder ausserhalb der Stadtverwaltung.	die gesundheitlich bedingt arbeitsunfähig sind, können diese umfassenden Verpflichtungen nicht eingefordert werden, sie sollen sich in erster Linie erholen. Deshalb soll künftig das Umplatzierungsverfahren nur noch bei Stellenaufhebungen und Ausgliederungen zum Tragen kommen. Bei gesundheitlichen Einschränkungen sollen die Mitarbeitenden hingegen mit einem Case Management unterstützt werden. Wenn möglich wird auch hier eine Reintegration angestrebt, an erster Stelle steht aber immer der Schutz der Gesundheit.
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)		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
b. sich Angestellte den von den zuständigen Stellen angeordneten medizinischen und organisatorischen Massnahmen widersetzen;	b. (unverändert)		
	<i>b^{bis} Angestellte die Anmeldung bei der Invalidenversicherung trotz schriftlicher Aufforderung verspätet oder gar nicht vornehmen;</i>		
c. Angestellte den Unfall oder die Krankheit, welche die Arbeitsverhinderung verursachen, 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		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
<p>¹ Weibliche Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bei Geburt eines Kindes. Ab der 15. Woche kann der Urlaub ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich bezogen werden.</p>	<p>¹ Weibliche Angestellte 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 – teilzeitlich bezogen werden.</p>		
<p>² ...</p>	<p>² (unverändert)</p>	<p>SP/JUSO⁵⁵: ² Mitarbeiterinnen, die in Erwartung eines Kindes sind, haben unabhängig vom Anspruch auf Mutterschafts- und Elternurlaub Anspruch auf einen bezahlten 3-wöchigen vorgeburtlichen Urlaub. Der Urlaub kann frühestens drei Wo-</p>	<p><u>Annehmen</u> Dem Antrag könnte aus personalpolitischen Gründen entsprochen werden. Die Regelung verstärkt die Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt Bern.</p>

⁵⁵ **Begründung:** Die Erwartung, dass Frauen bis zur Geburt arbeiten sollen, ist gesundheitlich nicht haltbar und in der Realität kaum möglich. Trotzdem kennen wir in der Schweiz im Gegensatz zu allen EU/EFTA-Ländern keinen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub vor der Geburt. Der vorgeburtliche Mutterschutz wäre ein Fortschritt, der sich positiv auf die Geburt, die Erholung im Wochenbett und die Gesundheit von Mutter und Kind auswirkt. Zudem würde eine klare Regelung mehr Planungssicherheit schaffen. Dieser Urlaub korreliert nicht mit der möglichen Lohnfortzahlung (bei Krankheit), wenn die Schwangerschaft nicht problemlos verläuft und die Frau dadurch während der Schwangerschaft (teilweise) krankgeschrieben wird.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
		<i>chen vor dem errechneten Geburtstermin bezogen werden und wird nicht nachgewährt.</i>	
<p>³ Väter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 4 Wochen innerhalb eines Jahres nach Geburt eines Kindes. Der Urlaub kann ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich bezogen werden.</p>	<p>³ Väter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von vier Wochen innerhalb eines Jahres nach Geburt eines Kindes. Der Urlaub kann ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich bezogen werden. Mindestens zwei Wochen des Vaterschaftsurlaubes müssen innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Der Urlaub kann wochen- oder tageweise bezogen werden.</p>	<p>Tanja Miljanović, GFL ⁵⁶. ³ Väter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von acht Wochen innerhalb eines Jahrs nach Geburt eines Kindes.</p>	<p><u>Ablehnen</u> Die finanzielle Lage der Stadt erlaubt keine Verdoppelung der heutigen Dauer des Vaterschaftsurlaubs. Von den acht Wochen wären lediglich zwei Wochen mit Entschädigungen gemäss Erwerbsersatzordnung (EO) abgedeckt. Die sechs ungedeckten Wochen würden die städtischen Finanzen um jährlich rund Fr. 300 000.00 mehr belasten als heute. Problematisch wäre an der vorgeschlagenen Regelung insbesondere auch, dass den Vätern freie Wahl gelassen würde, wann sie den Urlaub innerhalb eines Jahres beziehen. Die Stadt erhält lediglich dann Erwerbsersatzleistungen, wenn die zwei Wochen des Urlaubs innerhalb eines halben Jahres nach Geburt bezogen werden.</p>

⁵⁶ **Begründung:** Verschiedene Länder haben gezeigt, dass sich ein längerer Vaterschaftsurlaub positiv auf die Gleichstellung von Mann und Frau auswirkt. Wird der Vaterschaftsurlaub dem Mutterschaftsurlaub besser angeglichen, werden Frauen bei einer Neuanschaffung weniger diskriminiert - insbesondere auch für Kaderpositionen. Gleichzeitig könnte die Erwerbsquote der Frauen durch eine etwas gleichmässigerere Verteilung des Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaubs erhöht werden, was dem Fachkräftemangel entgegenwirkt und gesamthaft auch wirtschaftliche Vorteile wie mehr Steuereinnahmen generieren kann. Weniger Mitarbeitenden-Fluktuationen und höhere Arbeitsmoral sind ein weiteres Plus.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
<p>^{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.</p>	<p>^{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 führt lebt.</p>	<p>Lea Bill, GB/Anna Jegher, JA!⁵⁷: ^{3a} Analog dem Vaterschaftsurlaub steht der Urlaub auch der Person den Personen zu, die bei Geburt eines Kindes mit dessen Mutter oder Vater verheiratet ist sind, in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft lebt leben.</p> <p>Lea Bill, GB/Anna Jegher, JA!⁵⁸: ^{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. Eine gemeinsame Wohnadresse ist dabei nicht Voraussetzung.</p>	<p><u>Ablehnen</u> Zum einen ist weder die Ehe noch die eingetragene Partnerschaft nach übergeordnetem Recht unter einer Vielzahl von Personen möglich. Generell soll der Vaterschaftsurlaub nur einer Person zustehen – jener, die sich die Betreuung des Kindes hauptsächlich mit der Mutter teilt.</p> <p><u>Ablehnen</u> Der Zweck des Vaterschaftsurlaubs besteht darin, die Vater-Kind Beziehung zu stärken und zusammen mit der Mutter in der ersten Zeit nach der Geburt die tägliche Betreuung des Kindes sicherzustellen. Dieser Zweck wird nur erfüllt, wenn der Vater mit dem Kind zusammenwohnt. Darüber hinaus ist die vorgeschlagene Formulierung und die</p>

⁵⁷ **Begründung:** In der Realität gibt es viele verschiedene Familienformen, die über das monogame Beziehungsmodell hinausgehen. Diese Tendenz ist laut diversen Studien steigend (z.B. https://sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2021/11/Generationen-Barometer_2021-Sperrfrist-5.11.-15-Uhr.pdf (S. 67 ff.)). Für viele dieser Familien stellt die mangelnde Akzeptanz eine grosse Herausforderung dar. Die Stadt Bern sollte deswegen mit gutem Beispiel voran gehen und diese Familienformen anerkennen und es auch mehreren Personen ermöglichen, einen Urlaub analog dem Vaterschaftsurlaub zu beziehen.

⁵⁸ **Begründung:** In der Realität gibt es viele verschiedene Familienformen, dabei kann es auch sein, dass die Eltern in unterschiedlichen Wohnungen wohnen. Damit der faktischen Lebensgemeinschaft das Konkubinatsverhältnis zu verstehen ist und dieses auch als „Tisch- und Bettgemeinschaft“ verstanden wird, haben im ursprünglichen Artikel unverheiratete (bzw. nicht in einer eingetragenen Partnerschaft lebende) Menschen nur Anspruch auf einen Urlaub analog dem Vaterschaftsurlaub, wenn sie zusammenwohnen. Diese Ungleichbehandlung scheint uns weder gerechtfertigt noch zeitgemäss oder der Realität entsprechend. Stattdessen sollte die Stadt Bern mit gutem Beispiel voran gehen und allen, unabhängig von Zivilstand und Wohnadresse, die gleichen Rechte zusichern.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
			Definition des Begriffs der «faktischen Lebensgemeinschaft ohne gemeinsame Wohnadresse» so unklar, dass sich der Kreis der Anspruchsberechtigten nicht eingrenzen lässt. Unabsehbare Kostenfolgen und Raum für Willkür wären die Folge.
		<p>FSU-Minderheit⁵⁹: ^{3b} Bei erschwerten Bedingungen sind längere Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube gemäss folgenden Vorgaben vorzusehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei Zwillingsgeburten Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs auf 20 Wochen und des Vaterschaftsurlaubs auf 6 Wochen. • Bei schwerer Krankheit oder Behinderung des Säuglings: Verlängerung des bezahlten Mutterschafts- und Vater- 	<p><u>Ablehnen</u> Die Verlängerung bei Zwillingsgeburten ist ein willkürlich gewählter erschwerender Umstand (ebenfalls erschwerend wären schwierige Lebensumstände, mehrere Kleinkinder in der Familie, Drillinge, ein Kind mit körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung etc.).</p> <p><u>Ablehnen</u> Nach dem Mutterschaftsurlaub kann der neu eingeführte bun-</p>

⁵⁹ **Begründung:** Die Forderungen der erheblich erklärten Motion 2015.SR.000214 «Längerer Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub für städtische Angestellte bei Zwillingen und Mehrlingen» und des erheblich erklärten Postulats 2017.SR.000083 „Verlängerung von bezahltem Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub bei erschwerten Bedingungen“ müssen in der Teilrevision des Personalreglements umgesetzt werden sollen.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
		<p><i>schaftsurlaubs um vier Wochen.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Für alleinerziehende Eltern: Gewährung von kumuliert bezahltem Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub an das allein betreuende Elternteil.</i> 	<p>desrechtliche Urlaub für die Betreuung gesundheitlich schwer beeinträchtigter Kinder greifen (max. 98 Taggelder innerhalb von 18 Monaten, wobei die Stadt die volle Lohnfortzahlung leistet). Der Urlaub deckt die Anliegen des Antrags im Wesentlichen ab.</p> <p><u>Ablehnen</u> Gemäss Formulierung kämen als Anspruchsberechtigte in Frage: Allein Lebende; Personen, die nicht allein leben, aber allein erziehungsberechtigt sind; Verheiratete, die in einem klassischen Familienmodell allein die Kinderbetreuung sicherstellen. Einerseits wird diese weitgehende Formulierung abgelehnt. Wird andererseits der Begriff «alleinerziehend» eingeschränkt und eine oder mehrere der genannten Gruppen ausgeschlossen, würde dies eine unzulässige Ungleichbehandlung darstellen. Zudem stellt sich auch die Frage, ob eine Mutter, die getrennt von ihrem Mann lebt, sich aber dennoch die Sorge um das Kind aufteilt (wie weitgehend auch immer) überhaupt Anspruch auf den Urlaub hätte.</p>

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
		<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1200 320 1603 507">• <i>Bei längerem Spitalaufenthalt des Säuglings: Verlängerung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs um die Zeit, in der ein Neugeborenes im Spital bleiben muss.</i> <li data-bbox="1200 802 1615 989">• <i>Wenn die Mutter nach der Geburt oder als Folge davon krank ist: Verlängerung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs um die Zeit, die die Mutter krankgeschrieben ist.</i> 	<p data-bbox="1648 312 2074 643"><u>Ablehnen</u> Das Bundesrecht sieht neu die Verlängerung des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung um höchstens 56 Tage vor, wenn das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital bleiben muss. Eine Regelung auf städtischer Ebene erübrigt sich.</p> <p data-bbox="1648 802 2074 1417"><u>Ablehnen</u> Der Begriff «krankgeschrieben» ist von unbestimmter Dauer und kann je nach Krankheit auch zu lebenslänglicher Arbeitsunfähigkeit führen, zumal er sich nicht auf eine bestimmte Lohnfortzahlungsdauer bei einer bestimmten Arbeitgeberin bezieht. Ohnehin wäre eine Anstellung bei einer Arbeitgeberin keine Bedingung dieser Regelung. Bedingung ist lediglich, dass die zugrundeliegende Krankheit Folge der Mutterschaft ist oder aber nach der Geburt auftritt. Wichtig ist zudem: Die Stadt hätte aus Datenschutzgründen keine Möglichkeit, sich die Arbeitsunfähigkeit und deren Zusammenhang mit</p>

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
		<p>SP/JUSO⁶⁰: ^{3b} <i>Bei erschwerten Bedingungen besteht unter Berücksichtigung des eidgenössischen Rechts ein Anspruch auf eine angemessene Verlängerung des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs.</i></p>	<p>der Geburt bestätigen zu lassen, wenn die Mutter nicht bei der Stadt angestellt ist.</p> <p><u>Ablehnen</u> Das Bundesrecht sieht neu die Verlängerung des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung um höchstens 56 Tage vor, wenn das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital bleiben muss. Hinsichtlich des vorgesehenen Mutterschaftsurlaubs erübrigt sich somit eine Regelung auf städtischer Ebene. In Bezug auf den Vaterschaftsurlaub sieht das Bundesrecht keine Verlängerung des Urlaubs vor (vgl. Art. 16c EOG).</p>

⁶⁰ **Begründung:** Mit dieser allgemeinen Formulierung, kann auf die Aufzählung – mit der sicher nicht alle relevanten Sachverhalte abgedeckt werden und können - individuell angepasste Lösungen gefunden werden. Was «erschwerte Bedingungen» sind, kann sehr von individuellen Bedürfnissen abhängen. Zudem müsste die Bestimmung mit einer allgemeinen Formulierung auch nicht jedes Mal angepasst werden, wenn auf eidgenössischer Ebene etwas ändert. Zudem wird mit der vorgeschlagenen Einführung des Elternurlaub in Art. 46a eine deutliche und zentrale Verbesserung für alle Eltern erreicht.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
		<p>GFL/EVP⁶¹: ^{3b} <i>Bei erschwerten Bedingungen sind längere Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube zu gewähren.</i></p> <p>GLP/JGLP:⁶² ^{3b} <i>Bei erschwerten Bedingungen sind längere Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube gemäss folgenden Vorgaben vorzusehen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Bei Zwillingsgeburten, Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs auf 20 Wochen und des Vaterschaftsurlaubs auf 6 Wochen.</i> ▪ <i>Bei schwerer Krankheit oder Behinderung des Säuglings, Verlängerung des bezahlten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs um vier Wochen</i> 	<p><u>Ablehnen</u> Der unbestimmt formulierte lässt sich nicht rechtsgleich und willkürfrei umsetzen. Da auch die Urlaubsdauer abhängig vom Einzelfall sein soll, hätte der Vorschlag unabsehbare Kostenfolgen.</p> <p><u>Ablehnen</u> Der Antrag wird abgelehnt. Siehe dazu die Stellungnahme zu Antrag FSU-Minderheit zu Artikel 46 Abs. 3a.</p>

⁶¹ **Begründung:** Es braucht eine Grundlage für längere Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube bei erschwerten Bedingungen (z.B. für Zwillings- und Mehrlingsgeburten, bei schwerer Erkrankung des Säuglings, usw.). Dabei sollten aber die Gründe nicht abschliessend aufgezählt und keine feste Regelung der Urlaube festgeschrieben werden, sondern die längeren Urlaube sollen auf die individuellen Bedürfnisse in der konkreten Situation der Familie abgestimmt werden können.

⁶² **Begründung:** Die ersten beiden Forderungen des FSU Minderheitsantrags sind nachvollziehbar. Die weiteren Forderungen sind unverhältnismässig. Das Reglement soll die wesentlichen Inhalte festlegen und nicht jeden seltenen Sonderfall bis ins Detail regulieren.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
<p>⁴ Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Adoptionsurlaub von 8 Wochen bei bewilligter Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption, sofern das Kind im Zeitpunkt der Aufnahme das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat und nicht vom Ehegatten stammt.</p>	<p>⁴ (unverändert)</p>	<p>FSU⁶³: 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 von dem/der Partner*in Ehegatten stammt.</p>	<p><u>Annehmen</u> Vgl. Stellungnahme zu Antrag Nr. 2 GB/JA! Der Gemeinderat schlägt im Sinne einer barrierefreien Schreibweise für sehbeeinträchtigte Personen jedoch folgende Formulierung vor:</p> <p>«<i>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 von der Partnerin oder dem Partner stammt.</i>»</p>
		<p>FSU⁶⁴: ^{4b} Angestellte 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/der Partner*in stammt.</p>	<p><u>Ablehnen</u> Eine differenziertere Formulierung würde jedoch unterstützt. Ein älteres Kind bedarf nicht der gleich intensiven Betreuung wie ein jüngeres Kind. Der Gemeinderat schlägt deshalb vor, Urlaub von vier Wochen zu gewähren, bis das Kind das 12. Altersjahr vollendet hat. Folgende Formulierung wird vorgeschlagen: «<i>Angestellte haben</i></p>

⁶³ **Begründung:** Begrifflichkeiten sind veraltet. Dieses Recht muss Zivilstands unabhängig gelten.

⁶⁴ **Begründung:** Der Sprung von 8 Wochen bezahlten Adoptionsurlaub bei Kindern unter acht Jahren auf null bezahlten Adoptionsurlaub bei Kindern über 8 Jahren ist abrupt und willkürlich. Es werden zwar nur selten ältere Kinder adoptiert, die Herausforderungen werden bei einem tatsächlichen Fall dadurch aber nicht kleiner. Es ist daher umso wichtiger, dass der neuen Familie genügend Zeit eingeräumt wird.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
			<i>vom vollendeten achten bis zum vollendeten 12. Lebensjahr des Kindes im Zeitpunkt der Aufnahme Anspruch auf bezahlten Adoptionsurlaub von 4 Wochen bei bewilligter Aufnahme zur späteren Adoption.» Sollte der Antrag angenommen werden, müsste der neue Absatz in 4a statt 4b umbenannt werden, da er auf Absatz 4 folgt.</i>
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)	<i>[Hinweis: Abs. 6 wird aufgehoben, wenn Art. 46a Abs. 4 angenommen wird. Vgl. Antrag FSU zu Art. 46a Abs. 4.]</i>	<i>Der Hinweis ist korrekt. Ebenso wird Abs. 6 aufgehoben, wenn der Formulierungsvorschlag des Gemeinderats zu Art. 46a Abs. 4 angenommen wird.</i>
		FSU⁶⁵: 7 Angestellte haben nach einer für die Geburt oder Adoption eines Kindes bewilligten Reduktion ihres Arbeitspensums ein Anrecht darauf, dass ihr reduziertes Arbeitspensum mittelfristig und auf Gesuch	<u>Ablehnen</u> Die Regelung leistet willkürlicher und rechtsungleicher Behandlung Vorschub. Zum einen räumt sie nur bei Adoption und Geburt eines Kindes einen Anspruch ein (bei Übernahme von Betreuungspflichten für Angehörige

⁶⁵ **Begründung:** Der Wunsch nach einem reduzierten Arbeitspensum nach einer Geburt oder Adoption eines Kindes ist selten eine Entscheidung auf Lebenszeit, sondern entspricht meistens kurzfristigen Bedürfnissen in der Familie insbesondere mit kleinen Kindern. Nach der Einschulung werden bei vielen Eltern wieder Kapazitäten frei. Es ist deshalb gesellschaftlich als auch wirtschaftlich wichtig, dass Eltern, die nach einer Reduktion ihrer Stellenprozente mehr arbeiten möchten, dies auch tun können.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
		<p><i>hin auf das ursprüngliche Arbeitspensum aufgestockt wird. Eventuell auch mit einer Umplatzierung.</i></p> <p>SP/JUSO⁶⁶: ⁷ Angestellte 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 innert eines halben Jahres</p>	<p>nach Artikel 130a PVO soll z.B. hingegen kein Anrecht auf Wiederherstellung des ursprünglichen Pensums bestehen). Weiter wird für einen bedeutenden Anspruch wie diesen in sehr unbestimmter Weise festgehalten, es könne «mittelfristig» das alte Pensum beantragt werden. Die Umplatzierung ist zur Wiederherstellung des früheren Pensums eine ungeeignete Massnahme. Diese erfolgt ausschliesslich bei Stellenaufhebung und ist ein mit diversen Verpflichtungen ausgestalteter Prozess, der in diesem Zusammenhang nicht vorstellbar wäre.</p> <p><u>Ablehnen</u> Der Antrag wird abgelehnt. Gleich wie der vorangehende Antrag, führt er zu einer Ungleichbehandlung der Angestellten (z.B. keine Wiederaufstockung möglich für Angestellte mit Betreuungspflichten gegenüber Angehörigen). Auch dieser</p>

⁶⁶ **Begründung:** Damit die Vorgesetzten bei der Reduktionen von Pensen, diese Stellenprozente wieder besetzen können, brauchen sie eine gewisse Planungssicherheit. Sonst werden die Aufgaben i.R. ohne Stellenaufstockungen einfach auf andere Personen verteilt, was zu einer z.T. gesundheitsschädigenden Arbeitsverdichtung führt und die Teamzusammenarbeit enorm erschwert. Da heute das Kindergartenalter bei vier Jahren liegt, sollte dieser Entscheid spätestens dann gefällt werden können. Zudem ist eine solche Aufstockung nicht sofort möglich, da unter Umständen einer/einem anderen Mitarbeitenden gekündigt bzw. das Pensum wieder gekürzt werden müsste.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
		auf das ursprüngliche Arbeitspensum aufzustocken.	Vorschlag lässt viel Raum für willkürliche Entscheide (innert vier Jahren). Unklar ist weiter, wie in was für einem Verhältnis die Frist von einem halben Jahr zur Frist von vier Jahren steht. Falls sie sich auf die Gesuchstellung bezieht, stellt sich die Frage, warum ein Gesuch innert eines halben Jahres für eine Wiederaufstockung in vier Jahren gestellt werden soll. Die Parteien können diese Frage so lange im Voraus gar nicht sinnvoll beurteilen.
		FSU⁶⁷: Art. 46a (neu) Elternzeit 1 Angestellte haben im Anschluss an Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub Anspruch auf bezahlte Elternzeit von 12 Wochen. Dieser Anspruch gilt auch für Angestellte, 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 der Anteil der Mutter ganz oder teilweise auf die	Ablehnen 2019 sind die jährlichen Mehrkosten für sechs Wochen Elternurlaub mit ca. Fr. 500'000.00 beziffert worden. Bei einer Verdoppelung des Urlaubs wäre mit Zusatzkosten von rund einer Million Franken jährlich zu rechnen. Für den Fall, dass eine Regelung zur Elternzeit eingeführt werden soll, schlägt der Gemeinderat folgende Formulierung für Artikel 46a vor: « Art. 46a (neu) Elternurlaub

⁶⁷ **Begründung:** Das Postulat 2017.SR.000149 «Ein Pilotprojekt für eine Elternzeit» ist vom Stadtrat überwiesen worden. Die Stadt sollte deshalb zusätzlich zu Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub eine Elternzeit von 24 Wochen (Wenn beide Eltern bei der Stadt arbeiten) einführen, wie dies die eidgenössischen Kommissionen für Familienfragen (EKFF) und Frauenfragen (EKF) empfehlen.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
		<p>andere Person übertragen werden. Der ausgerichtete Lohn richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad und der Einstufung der urlaubsbeziehenden Person.</p> <p>³ Der Elternurlaub kann innerhalb von zwei Jahren bezogen werden. Der Bezug ist ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich möglich.</p> <p>⁴ Angestellten wird im Anschluss an Mutterschafts-/ Vaterschaftsurlaub, Elternzeit oder Adoptionsurlaub auf Gesuch hin ein zusammenhängender unbezahlter Urlaub bis zu zwei Jahren gewährt, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.</p>	<p>¹ <i>Angestellte haben nach der Geburt ihrer Kinder zusätzlich zum Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub Anspruch auf bezahlten Elternurlaub von 6 Wochen. Dieser Anspruch gilt auch für Angestellte, die in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft gemäss Artikel 264c ZGB mit dem Vater oder der Mutter des Kindes leben.</i></p> <p>² <i>Arbeiten beide anspruchsberechtigten Personen bei der Stadt, kann der Elternurlaub 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.</i></p> <p>³ <i>Der Elternurlaub kann innerhalb von zwei Jahren bezogen werden. Der Bezug ist ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich möglich.</i></p> <p>⁴ <i>Angestellten wird im Zusammenhang mit der Geburt eines</i></p>

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
		<p>SP/JUSO⁶⁸: Art. 46a (neu) Elternzeit 1 Angestellte haben nach der Geburt ihrer Kinder Anspruch auf bezahlte Elternzeit von 6 Wochen. Dieser Anspruch gilt auch für Angestellte, die in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft gemäss Artikel 264c ZGB mit dem Vater oder der Mutter des Kindes leben.</p> <p>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.</p>	<p><i>Kindes auf Gesuch hin ein zusammenhängender unbezahlter Elternurlaub bis zu zwei Jahren gewährt, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.»</i></p> <p><u>Ablehnen</u> Im Jahr 2019 sind die jährlichen Mehrkosten für sechs Wochen Elternurlaub mit ca. Fr. 500'000.00 beziffert worden. Für den Fall, dass eine Regelung zur Elternzeit eingeführt werden soll, schlägt der Gemeinderat die Formulierung zu Artikel 46a gemäss seiner Stellungnahme zum vorangehenden Antrag FSU vor.</p>

⁶⁸ **Begründung:** Die Einführung einer Elternzeit aufgrund der finanziellen Situation der Stadt bis mindestens 2024 aufzuschieben ist für eine moderne Arbeitgeberin wie die Stadt Bern nicht vertretbar. Personen, die bei der Stadt arbeiten und in Erwartung eines Kindes sind, sollten trotz der finanziell angespannten Lage bereits heute zusätzlich zu den 16 Wochen Mutterschaftsschutz, 4 Wochen Vaterschaftsurlaub sowie den drei Wochen vorgeburtlichem Mutterschaftsurlaub eine Elternzeit von 6 Wochen beziehen können.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
		<p><i>3 Die Elternzeit kann innerhalb von zwei Jahren bezogen werden. Der Bezug ist ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich möglich.</i></p> <p>GFL/EVP⁶⁹: Art. 46a (neu) Elternzeit ¹ Angestellte haben im Anschluss an Mutterschafts-, Vaterschafts-, oder Adoptionsurlaub Anspruch auf bezahlte Elternzeit von 12 Wochen. Dieser Anspruch gilt auch für Angestellte, die in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft gemäss Artikel 264c ZGB mit dem Vater oder der Mutter des Kindes leben.</p>	<p><u>Ablehnen</u> 2019 sind die jährlichen Mehrkosten für sechs Wochen Elternurlaub mit ca. Fr. 500 000.00 beziffert worden. Bei einer Verdoppelung des Urlaubs wäre mit Zusatzkosten von rund einer Million Franken jährlich zu rechnen. Da der Urlaub auch bei Adoption gewährt werden soll, wären die Kosten noch höher. Für den Fall, dass eine Regelung zur Elternzeit eingeführt werden soll, schlägt der Gemeinderat die Formulierung zu Artikel 46a gemäss seiner Stellungnahme zum Antrag FSU vor.</p>
Art. 47 Erfüllung gesetzlicher Pflichten	Art. 47 Erfüllung gesetzlicher Pflichten		
¹ Angestellte haben bei Arbeitsverhinderung wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten	¹ Angestellte haben bei Arbeitsverhinderung wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten insbesondere für Dienstleistungen		

⁶⁹ **Begründung:** Adoptiveltern haben keinen Anspruch auf Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub sondern nur 8 Wochen Adoptionsurlaub. Die familiären Herausforderungen für Adoptiveltern sind allerdings ähnlich wie für leibliche Eltern.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
ten, insbesondere für Dienstleistungen, Anspruch auf Lohnfortzahlung während der ganzen Dauer der Beanspruchung.	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, zusammenhängenden Dienstleistung, haben sie den die Erwerbsersatzentschädigung übersteigenden Teil der Lohnfortzahlung anteilmässig zurückzuerstatten.	² Demissionieren Kündigen Angestellte 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 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,	¹ Angestellte, im definitiven Verhältnis, deren Dienstverhältnis vorwiegend aus Gründen, für die sie nicht einzustehen haben, durch die Stadt aufgelöst wird deren Dienstverhältnis durch		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
sofern bei ihrer Anstellung die mögliche Stellenaufhebung nicht bekannt war.	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)	FDP/JF⁷⁰: 2 Die Abfindung beträgt 70 Prozent des Grundlohns während höchstens 12 Monaten unter Berücksichtigung von Anstellungsdauer, Lebensalter, Betreuungs- und Unterhaltspflichten sowie der Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. In Härtefällen kann der Gemeinderat die Abfindungsdauer auf 24 Monate verlängern.	<u>Ablehnen</u> Die bestehende Abfindungsregelung sieht nicht in jedem Fall die maximale Abfindungsdauer von 36 Monaten vor, sondern ist abgestuft nach Dienst- sowie Lebensalter. Dem Anliegen des Antrags trägt die geltende Regelung ausreichend Rechnung.
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 bezo-	4 (unverändert)		

⁷⁰ **Begründung:** Bis zu 36 Monate nach Stellenaufhebung auf Kosten der Steuerzahlenden eine Abfindung zu zahlen, ist unverhältnismässig lang. Zum Vergleich: Die Privatwirtschaft sieht meist Abfindungen für 1- max. 2 Jahre vor.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
<p>genen Grundlohn mit Sozialzulagen übersteigt. Sie wird entzogen, wenn die betroffenen Angestellten</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 			
<p>Art. 60 Pflicht zur Übernahme einer anderen Tätigkeit; Umplatzierung</p>	<p>Art. 60 <i>Umplatzierung bei Stellenaufhebung</i></p>		
<p>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</p>	<p>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</p>		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
nicht mehr ausüben können oder dienstliche, namentlich organisatorische Gründe dies erfordern.	dienstliche, namentlich organisatorische Gründe dies erfordern 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 frankemässig garantiert. Danach findet eine Lohnanpassung an die neue Stelle statt. In Härtefällen kann eine mildere Lösung getroffen werden.	3 Bei unverschuldeten Umplatzierungen aus dienstlichen oder gesundheitlichen Gründen aufgrund einer Stellenaufhebung wird während einer Übergangsfrist von zwei Jahren ab Anstellung an der neuen Stelle der bisherige Lohn frankemässig garantiert. Danach findet eine Lohnanpassung an die neue Stelle statt. In Härtefällen kann eine mildere Lösung getroffen werden.		
	3bis (neu) An einer neuen Stelle wird anstelle einer Pro-	FDP/JF⁷¹: Auf den neuen Absatz 3 ^{bis} von Art. 60 sei zu verzichten.	<u>Ablehnen</u> In der Begründung wird ausgeführt, es sei nicht notwendig, für

⁷¹ **Begründung:** Wenn Angestellte umplatziert werden, haben sie sich bereits etabliert. Eine Probezeit für Umplatzierte anzusetzen ist nicht notwendig und führt für die Angestellten und für die Stadt unnötig zu fehlender Rechtssicherheit.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
	bezeit 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.		Umplatzierte eine Probezeit anzusetzen. In Abs. 3 ^{bis} wird anstelle der Probezeit eine Versuchszeit vorgesehen. Diese ist für die Betroffenen vorteilhaft, weil sie bei erfolglosem Versuch auf die angestammte Stelle zurückkehren können.
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)		
		GFL/EVP:⁷² (neu) 4. Kapitel: Arbeitsformen Art. 82a Arbeitsformen 1 Die Vorgesetzten tragen den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden hinsichtlich flexibler Arbeitsformen, insbesondere Homeoffice, Rechnung. 2 Die Regelung gilt unabhängig vom Beschäftigungsgrad der Arbeitnehmenden.	<u>Ablehnen</u> Homeoffice ist im Rahmen des geltenden Rechts ohne weiteres möglich und hat sich in der Stadtverwaltung bereits seit längerer Zeit etabliert. Eine Regelung wird zudem stufengerecht in der PVO erfolgen.

⁷² **Begründung** Die Pandemie hat gezeigt, dass flexible Arbeitsformen, sofern vom Arbeitnehmenden gewünscht, positive Effekte auf das Wohlbefinden im Sinne der Work-Live-Balance haben können.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
		3 Die Vereinbarung kann mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden.	
Art. 92 Zuständige Instanzen für Verfügungen	Art. 92 Zuständige Instanzen für Verfügungen		
¹ Zuständig für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen (insbesondere für Anstellung, Demission, Entlassung und Disziplinierung) ist	¹ Zuständig für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen (insbesondere für Anstellung, Demission, Entlassung und Disziplinierung) und Verträge ist		
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	² Der Gemeinderat kann seine Befugnisse mit Ausnahme des		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
Erlasses von Anstellungs- und Entlassungsverfügungen sowie Disziplarmassnahmen an die Direktorinnen oder Direktoren übertragen.	Erlasses von Anstellungs- und Entlassungsverfügungen sowie Disziplarmassnahmen an die Direktorinnen oder Direktoren übertragen. Ausgenommen davon sind Befugnisse betreffend Anstellungsverträge, Kündigungsverfügungen nach der Probezeit und Disziplarmassnahmen.		
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 Disziplarmassnahmen und Entlassungsverfügungen.	c. (unverändert)		
⁴ Vor dem Erlass von Verfügungen ist die Stellungnahme	⁴ Vor dem Erlass von Verfügungen ist die Stellungnahme des		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
des zuständigen Direktionspersonaldienstes einzuholen.	zuständigen Direktionspersonaldienstes, bei Disziplinarmaßnahmen und Kündigungsverfügungen auch jene des Personalamts (Personalrechtsdienst) einzuholen.		
<p>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 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.</p>	<p>⁵ (unverändert)</p>		
<p>Art. 93 Personalrechtliche Verfügungen; Anfechtung</p>	<p>Art. 93 Personalrechtliche Verfügungen; Anfechtung</p>		
<p>¹ Personalrechtliche Verfügungen haben den vom Verwaltungsrechtspflegegesetzes</p>	<p>¹ (unverändert)</p>		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
umschriebenen Voraussetzungen an den Inhalt einer Verfügung zu genügen.			
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 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.		
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)		
		SVP: ⁷³	<u>Ablehnen</u>

⁷³ **Begründung:** Die diversen geplanten Neuanstellungen werden wesentliche Kostenfolgen nach sich ziehen. Man kann auch in Bern nicht immer nur bestellen und zu jedem Kredit Ja sagen ohne die Konsequenzen tragen zu müssen! Angesichts der Möglichkeit der Kompensation ist der Gemeinderat nicht zu sehr eingeschränkt.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
		<p><i>(neu) Art. 95a Übergangsregelung für Stellenmoratorium</i></p> <p><i>¹ Es gilt ein Stellenmoratorium. Auf Neuanstellungen wird verzichtet, sofern die Kosten nicht kompensiert werden.</i></p> <p><i>² Das Moratorium endet sofern 5 Jahre nacheinander eine ausgeglichene Jahresrechnung und ein ausgeglichenes Budget vorliegen.</i></p> <p>Eventualantrag SVP:⁷⁴</p> <p><i>(neu) Art. 95a Übergangsregelung für Stellenmoratorium</i></p> <p><i>¹ Es gilt ein Stellenmoratorium. Auf das Wiederbesetzen von durch natürliche Abgänge und Pensionierungen freiwerdenden Stellen ohne vorgängige Abklärungen inwiefern die Beibehaltung dieser Stelle zwingend erforderlich ist, wird verzichtet.</i></p> <p><i>² Das Moratorium endet sofern 5 Jahre nacheinander eine</i></p>	<p>Ein mit dem Wachstum verbundenes Stellenwachstum ist unabdingbar. So müssen für neue Schulen oder Pärke zusätzliche personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden Auch die Digitalisierung hat ein Stellenwachstum zur Folge. Wenn zudem der Stadt eine gesetzliche Aufgabe übertragen wird, muss sie die entsprechenden Stellen bereitstellen können, um den gesetzlichen Auftrag zu erfüllen. Aus diesem Grund ist ein Moratorium nicht möglich.</p> <p><u>Ablehnen</u> Für die Gründe wird auf die Stellungnahme zum vorangehenden Antrag verwiesen.</p>

⁷⁴ **Begründung:** Die diversen geplanten Neuanstellungen werden wesentliche Kostenfolgen nach sich ziehen. Man kann auch in Bern nicht immer nur bestellen und zu jedem Kredit Ja sagen ohne die Konsequenzen tragen zu müssen! Angesichts der Möglichkeit der Kompensation ist der Gemeinderat nicht zu sehr eingeschränkt.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
		<p>ausgeglichene Jahresrechnung und ein ausgeglichenes Budget vorliegen.</p> <p>Eventualantrag SVP:⁷⁵</p> <p>(neu) Art. 95a Übergangsregelung für Stellenmoratorium</p> <p>¹ Der Gemeinderat verzichtet auf die Besetzung der vorgesehenen neuen Stellen, soweit diese nicht vollständig kompensiert werden.</p> <p>² Das Moratorium endet sofern 5 Jahre nacheinander eine ausgeglichene Jahresrechnung und ein ausgeglichenes Budget vorliegen.</p>	<p><u>Ablehnen</u> Für die Gründe wird auf die Stellungnahme zu den vorangehenden Anträgen verwiesen.</p>
	Art. 96b (neu) Übergangsregelung für Vertragsangestellte	<p>FDP/JF⁷⁶: Auf den neuen Art. 96b sei zu verzichten.</p>	<p><u>Ablehnen</u> Bei Überführung der privatrechtlichen Anstellungen in öffentlich-rechtliche Anstellungen wird eine Übergangsregelung benötigt. Im Übrigen wird auf die Stellungnahme zu Antrag FDP/JF zu Art. 1 lit. e verwiesen.</p>
	¹ Die Arbeitsverträge gemäss den allgemeinen Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge		

⁷⁵ **Begründung:** Die diversen geplanten Neuanstellungen werden wesentliche Kostenfolgen nach sich ziehen. Man kann auch in Bern nicht immer nur bestellen und zu jedem Kredit Ja sagen ohne die Konsequenzen tragen zu müssen! Angesichts der Möglichkeit der Kompensation ist der Gemeinderat nicht zu sehr eingeschränkt.

⁷⁶ **Begründung:** Insbesondere für leitende Angestellte ist weiterhin eine Anstellung im privatrechtlichen Vertragsverhältnis vorzusehen.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
	<i>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.</i>		
	<i>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.</i>		
	<i>3 Die Bestimmungen von Artikel 95 über die Nichtrückwirkung sind sinngemäss anwendbar.</i>		
Anhang Alle Ansätze im Anhang sind Jahresansätze und entsprechen, sofern nichts anderes bestimmt ist, einem Stand des Landeindex der Konsumenten-	Anhang (unverändert)		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat
tenpreise (LIK) von 100 Punkten (Basisindex Dezember 2010)			
I. Lohnklassen und Lohnstufen (Art. 28)	I. Lohnklassen und Lohnstufen (Art. 28)		

Basisansätze				Jahresgründe	
Landesindex 100 (Basisindex Dezember 2010)					
Klasse	Minimum	Maximum	Lohnstufe	Minimum	Maximum
3	48 500	60 662	953	49 053	
4	48 500	62 141	975	49 053	
5	48 829	63 949	1 008	49 393	
6	50 198	65 813	1 041	50 783	
7	51 640	67 840	1 080	52 233	
8	53 262	70 032	1 118	53 880	
9	55 049	72 389	1 156	55 679	
10	56 984	74 909	1 195	57 643	
11	59 009	77 594	1 239	59 684	
12	61 199	80 444	1 283	61 906	
13	63 388	83 458	1 338	64 114	
14	65 756	86 636	1 392	66 519	
15	68 289	89 979	1 446	69 075	
16	70 971	93 486	1 501	71 782	
17	73 597	97 432	1 589	74 438	
18	76 660	101 815	1 677	77 536	
19	80 231	106 856	1 775	81 149	
20	84 720	112 830	1 874	85 691	
21	89 919	119 679	1 984	90 953	
22	96 051	127 461	2 094	97 159	
23	103 143	136 173	2 202	104 320	
24	111 193	145 873	2 312	112 466	
25	120 339	156 669	2 422	121 720	
26	130 580	168 560	2 532	132 082	
27	141 767	181 382	2 641	143 385	
28	153 763	194 863	2 740	155 519	
29	166 252	208 672	2 828	168 151	

Basisansätze		
Landesindex 100 (Basisindex Dezember 2010)		
Klasse	Minimum	Maximum
3	48 500	60 662
4	48 500	62 141
5	48 829	63 949
6	50 198	65 813
7	51 640	67 840
8	53 262	70 032
9	55 049	72 389
10	56 984	74 909
11	59 009	77 594
12	61 199	80 444
13	63 388	83 458
14	65 756	86 636
15	68 289	89 979
16	70 971	93 486
17	73 597	97 432
18	76 660	101 815
19	80 231	106 856
20	84 720	112 830
21	89 919	119 679
22	96 051	127 461
23	103 143	136 173
24	111 193	145 873
25	120 339	156 669
26	130 580	168 560
27	141 767	181 382
28	153 763	194 863
29	166 252	208 672

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat	Stellungnahme Gemeinderat																
II. Sozialzulagen (Art. 34) <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 90%;"></th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Index</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Familienzulagen (Art. 35)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>- Kinderzulagen (gemäss KFamZG)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>- Ausbildungszulagen (gemäss KFamZG)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>- ergänzende Familienzulagen (Art. 35 Abs. 3 Bst. a)</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>- ergänzende Kinderzulagen (Art. 35 Abs. 3 Bst. b)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Betreuungszulagen (Art. 36)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>- gleich wie ergänzende Familienzulagen</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </tbody> </table>		Index	Familienzulagen (Art. 35)		- Kinderzulagen (gemäss KFamZG)		- Ausbildungszulagen (gemäss KFamZG)		- ergänzende Familienzulagen (Art. 35 Abs. 3 Bst. a)	2	- ergänzende Kinderzulagen (Art. 35 Abs. 3 Bst. b)		Betreuungszulagen (Art. 36)		- gleich wie ergänzende Familienzulagen	2	(aufgehoben)		
	Index																		
Familienzulagen (Art. 35)																			
- Kinderzulagen (gemäss KFamZG)																			
- Ausbildungszulagen (gemäss KFamZG)																			
- ergänzende Familienzulagen (Art. 35 Abs. 3 Bst. a)	2																		
- ergänzende Kinderzulagen (Art. 35 Abs. 3 Bst. b)																			
Betreuungszulagen (Art. 36)																			
- gleich wie ergänzende Familienzulagen	2																		
III. Lohn und Entschädigungen des Gemeinderats	(unverändert)																		