

Personalreglement alt**Art. 18** Allgemeines

¹ Das definitive Verhältnis wird auf Demissionsbegehren von Angestellten, auf Veranlassung der Stadt oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet.

² Im Weiteren wird es beendet durch

- a. Invalidität im Sinne des Personalvorsorgereglementes;
- b. Erreichen der Altersgrenze;
- c. Tod.

³ Die Altersgrenze wird am Monatsende nach der Erfüllung des 63. Altersjahres erreicht. In Ausnahmefällen kann auf Gesuch hin die zuständige Instanz nach Anhörung des Personalamtes Angestellten das Dienstverhältnis jeweils um höchstens ein Jahr verlängern, längstens aber bis zum Monatsende nach Erfüllung des 65. Altersjahres. Das Gesuch ist spätestens 6 Monate vor dem Beginn der Verlängerung einzureichen.¹

¹ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 221/1994 vom 1. September 1994

Personalreglement neu

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

I.

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

Art. 18 Allgemeines

¹ (unverändert)

² (unverändert)

³ Die Altersgrenze wird am Monatsende nach der Erfüllung des 63. Altersjahres erreicht. *Es besteht kein Anspruch auf Verlängerung des Dienstverhältnisses über die Altersgrenze hinaus. Auf Gesuch hin kann die zuständige Instanz Angestellten das Dienstverhältnis bis zum Monatsende nach Erfüllung des 65. Altersjahres – ausnahmsweise auch darüber hinaus – verlängern, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:*

Personalreglement alt**Art. 31** Lohnanstieg innerhalb der Erfahrungs- und Zielklassen

¹ Ein Lohnanstieg erfolgt, wenn aufgrund der Personalbeurteilung Leistung und Verhalten von Angestellten den Anforderungen entsprechen.

² Der Lohnanstieg wird durch die Linienvorgesetzten beantragt, vom Direktionspersonaldienst vorgeprüft und durch die zuständige Instanz verfügt.

³ Der Anstieg innerhalb einer Lohnklasse erfolgt auf Beginn eines Kalenderjahres durch Erhöhung des Lohns um eine Lohnstufe. Für das erste Dienstjahr wird die Lohnstufe anteilmässig berechnet.

⁴ Der Anstieg in die nächst höhere Lohnklasse innerhalb der Erfahrungs- und Zielklassen erfolgt in der Regel auf Beginn eines Kalenderjahres durch Beförderung. Dabei wird der Lohn in der Regel um eineinhalb Lohnstufen der neuen Klasse erhöht. Der Höchstansatz der Klasse darf jedoch nicht

Personalreglement neu

- a. *Die Weiterarbeit der betroffenen Angestellten entspricht einem dienstlichen Bedürfnis. Bei der Beurteilung kann auch die finanzielle Situation der betroffenen Angestellten miteinbezogen werden;*
- b. *Die betroffenen Angestellten erfüllen ihre beruflichen Anforderungen gut (die letzte massgebende Gesamtbeurteilung ist gut oder sehr gut ausgefallen);*
- c. *Die betroffenen Angestellten verfügen über die nötige medizinische Tauglichkeit. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen.*

Gesuche sind spätestens 6 Monate vor dem Beginn der Verlängerung einzureichen.

Art. 31 Lohnanstieg allgemein

¹ *Der Lohnanstieg erfolgt aufgrund der Gesamtbeurteilung im Rahmen der Personalbeurteilung. Für den Zeitpunkt und das Ausmass des Lohnanstiegs sind im Rahmen der reglementarischen Bestimmungen die festgestellte Leistung und das gezeigte Verhalten, die besonderen Umstände im Einzelfall sowie die finanziellen Möglichkeiten der Stadt massgebend.*

² *Der Anstieg innerhalb einer Lohnklasse erfolgt auf Beginn eines Kalenderjahres. Für das erste Dienstjahr werden Lohnstufen anteilmässig berechnet.*

³ *Der Wechsel in die nächst höhere Lohnklasse erfolgt in der Regel auf Beginn eines Kalenderjahres. Der Höchstansatz der Klasse darf bei einem Klassenwechsel nur in der Leistungsklasse überschritten werden.*

⁴ *Der Lohnanstieg wird durch die Linienvorgesetzten beantragt, vom Direktionspersonaldienst vorgeprüft und durch die zuständige Instanz verfügt.*

Personalreglement alt

überschritten werden.

⁵ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über den Lohnanstieg.

Art. 32 Leistungsanerkennung

¹ Übertreffen aufgrund der Personalbeurteilung Leistung und Verhalten von Angestellten die Anforderungen, kann dies wie folgt anerkannt werden:

- a. durch Erhöhung des Lohns um zusätzliche Lohnstufen innerhalb der Erfahrungs- und Zielklassen bis zum Höchstansatz der Lohnklasse;
- b. durch Beförderung in die höhere Erfahrungs- und Zielklasse oder die Leistungsklasse unter Erhöhung des Lohns um mindestens eineinhalb Lohnstufen der neuen Klasse. Dabei darf der Klassenhöchstansatz nur in der Leistungsklasse überschritten werden;

Personalreglement neu

⁵ (unverändert)

Art. 32 Höhe des Lohnanstiegs; Leistungsanerkennung

¹ *Fällt die Gesamtbeurteilung genügend aus, wird der Lohn innerhalb der Erfahrungs- und Zielklassen um eine halbe Lohnstufe erhöht. Ist der Höchstansatz der Klasse erreicht, kann der Wechsel in die höhere Erfahrungs- und Zielklasse erfolgen. Dabei wird der Lohn um eine halbe Lohnstufe der neuen Klasse erhöht. Ein Wechsel in die Leistungsklasse ist nicht möglich.*

² *Fällt die Gesamtbeurteilung gut aus, wird der Lohn innerhalb der Erfahrungs- und Zielklassen um eine Lohnstufe erhöht. Ist der Höchstansatz der Klasse erreicht, kann der Wechsel in die höhere Erfahrungs- und Zielklasse oder die Leistungsklasse erfolgen. Dabei wird der Lohn um eine Lohnstufe der neuen Klasse erhöht.*

³ *Fällt die Gesamtbeurteilung sehr gut aus, wird der Lohn innerhalb der Erfahrungs- und Zielklassen um eine Lohnstufe erhöht. Eine sehr gute Gesamtbeurteilung kann überdies wie folgt als Leistungsanerkennung berücksichtigt werden:*

- a. durch Erhöhung des Lohns um zusätzliche Lohnstufen innerhalb der Erfahrungs- und Zielklassen bis zum Höchstansatz der Lohnklasse;
- b. durch Wechsel in die höhere Erfahrungs- und Zielklasse oder die Leistungsklasse, bevor der Höchstansatz der Klasse erreicht ist. Dabei wird der Lohn um mindestens eine Lohnstufe der neuen Klasse erhöht;

Personalreglement alt

- c. durch Erhöhung des Lohns um zusätzliche Lohnstufen innerhalb der Leistungsklasse; der Höchstansatz der obersten Einreihungsklasse kann bis zu 5 Lohnstufen überschritten werden.

² Massgebend für das Ausmass der Leistungsanerkennung sind namentlich die festgestellte Leistung und das gezeigte Verhalten, die besonderen Umstände im Einzelfall sowie die finanziellen Möglichkeiten.

³ Die Leistungsanerkennung erfolgt in der Regel auf Beginn des Kalenderjahres. Sie wird auf Antrag der Linienvorgesetzten und nach Vorprüfung durch den Direktionspersonaldienst durch die zuständige Instanz verfügt.

⁴ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen zur Leistungsanerkennung.

⁵ Die einmalige Leistungsanerkennung richtet sich nach der Bestimmung über die Leistungsprämie.

Art. 32a Ungenügende Leistungen

¹ Genügen Leistung und Verhalten den Anforderungen nicht, darf kein Antrag auf Lohnanstieg gestellt werden. Die zuständigen Linienvorgesetzten leiten geeignete Massnahmen zur Behebung der festgestellten Mängel ein.

² Genügen Leistung und Verhalten den Anforderungen wiederholt nicht, trifft die zuständige Instanz auf Antrag der Linienvorgesetzten weitere Massnahmen, wie

- a. Anpassung der Stellenbeschreibung und Überprüfung der Stelleneinreihung unter Anpassung des Lohns;
- b. Versetzung an eine andere Stelle unter Anpassung des Lohns;

¹ Sofern „Projekt 200'000 plus“ realisiert wird.

Personalreglement neu

- c. durch Erhöhung des Lohns um zusätzliche Lohnstufen innerhalb der Leistungsklasse; der Höchstansatz der obersten Einreihungsklasse kann bis zu 5 (6)¹ Lohnstufen überschritten werden.

² (aufgehoben)

³ (aufgehoben)

⁴ (aufgehoben)

⁵ (aufgehoben)

Art. 32a Ungenügende Leistungen

¹ *Fällt die Gesamtbeurteilung ungenügend aus*, darf kein Antrag auf Lohnanstieg gestellt werden. Die zuständigen Linienvorgesetzten leiten geeignete Massnahmen zur Behebung der festgestellten Mängel ein.

² *Fällt die Gesamtbeurteilung wiederholt ungenügend aus*, trifft die zuständige Instanz auf Antrag der Linienvorgesetzten weitere Massnahmen, wie

- a. (unverändert)
- b. (unverändert)

Personalreglement alt

- c. Mahnung gemäss Artikel 20 Absatz 2;
- d. Ankündigung der Entlassung.

Bern, 21. November 1991
Namens des Stadtrats

Der Präsident:
Hans-Rudolf Thomet

Die Stadtschreiberin:
Elsbeth M. Schaad

Personalreglement neu

- c. (unverändert)
- d. (unverändert)

II.

Diese Änderungen treten auf den 1. Januar 2013 in Kraft.
Bern,
Namens des Stadtrats

Die Präsidentin:

Der Ratssekretär: