

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

*Der Stadtrat von Bern*

*beschliesst:*

**I.**

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

*Für das ganze Reglement:*

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

**Art. 1** Begriffe

- a. *Angestellte* sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stadt Bern;
- b. Vorgesetzte sind *Angestellte* aller Kaderstufen, denen aufgrund der Aufbauorganisation der Stadt andere *Angestellte* unterstellt sind;
- c. *(aufgehoben)*
- d. (unverändert)
- e. *(aufgehoben)*
- f. *(aufgehoben)*
- g. (unverändert)
- h. *(aufgehoben)*
- i. (unverändert)
- k. (unverändert)
- l. (unverändert)
- m. Kaderstufen sind Ebenen hierarchisch gleichwertiger Stellen von Vorgesetzten und höheren *Stabsangestellten*;
- n. Umplatzierung ist die *dienstlich* oder gesundheitlich bedingte *Zuweisung* einer anderen Stelle *an Angestellte*;
- o. Ausgliederung (Outsourcing) ist das Herauslösen von Verwaltungseinheiten, Aufgaben und *Angestellten* aus der Stadtverwaltung und ihre Eingliederung in bestehende oder neue Organisationen Dritter.

**Art. 2** Geltungsbereich

<sup>1</sup> (unverändert)

<sup>2</sup> (unverändert)

<sup>3</sup> Es findet keine Anwendung auf

- a. *Angestellte*, deren Dienstverhältnisse vollumfänglich vom kantonalen Recht geregelt sind, namentlich auf die Lehrerinnen und Lehrer der städtischen Schulen;

- b. *Lernende; diese werden privatrechtlich gemäss den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts<sup>1</sup> angestellt. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen zum Anstellungsverhältnis von Lernenden.*

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

##### **Art. 5 Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis**

<sup>1</sup> *Die Angestellten stehen zur Stadt in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.*

<sup>2</sup> (unverändert)

<sup>3</sup> (unverändert)

##### **Art. 6 Abweichende Bestimmungen**

*Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen für bestimmte Personalkategorien von diesem Reglement abweichende Bestimmungen erlassen.*

## **2. Abschnitt: Sachliche Voraussetzungen**

##### **Art. 8 (aufgehoben)**

##### **Art. 9 Ausschreibung**

<sup>1</sup> (unverändert)

<sup>2</sup> *Zu besetzende Stellen sind intern und in der Regel extern zur Bewerbung auszuschreiben. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Ausnahmebestimmungen.*

<sup>3</sup> (unverändert)

## **2. Kapitel: Das Dienstverhältnis**

### **1. Abschnitt: (neu) Beginn und Dauer**

##### **Art. 14 Probezeit**

<sup>1</sup> *Die ersten 6 Monate des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit.*

<sup>2</sup> *Bei befristeten Dienstverhältnissen gilt eine Probezeit nur, wenn sie verfügt wurde.*

<sup>3</sup> *Treten Angestellte eine Stelle mit anderen Anforderungen oder Aufgaben innerhalb der Stadtverwaltung an, gelten die ersten 6 Monate in der neuen Funktion als Probezeit mit den Beendigungsfristen von Artikel 19 und 20. Bei Umplatzierungen gilt statt einer Probezeit eine Versuchszeit von 6 Monaten.*

<sup>4</sup> *Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht verlängert sich die Probezeit um diese Zeitspanne.*

---

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

#### **Art. 15** Beendigung während der Probezeit

<sup>1</sup> Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis auf Demissionsbegehren von Angestellten oder mittels Entlassung durch die Stadt beendet werden. Dabei gelten folgende Fristen:

- a. im ersten Monat: 7 Tage;
- b. ab dem zweiten Monat: 1 Monat auf Monatsende.

<sup>2</sup> Für eine Entlassung bedarf es einer Begründung, die sich namentlich aus mangelnder fachlicher, persönlicher oder medizinischer Eignung oder Ungenügens in Leistung oder Verhalten ergibt.

<sup>3</sup> Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten in Absprache mit dem Personalamt die bevorstehende Entlassung unter Angabe der Gründe mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Anschliessend erlässt sie die Entlassungsverfügung.

<sup>4</sup> Eine allfällige Beschwerde gegen die Entlassungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.

<sup>5</sup> Anwendbar sind die Bestimmungen über die Entlassung zur Unzeit gemäss Artikel 21. Nicht anwendbar sind die Bestimmungen über die Mahnung gemäss Artikel 20 Absatz 2 und über die Umplatzierung gemäss Artikel 60.

#### **Art. 16** (aufgehoben)

### **3. Kapitel:** (aufgehoben)

#### **1. Abschnitt:** (aufgehoben)

#### **Art. 17** Dauer des Dienstverhältnisses

<sup>1</sup> Das Dienstverhältnis ist in der Regel unbefristet. Der Gemeinderat legt die Voraussetzungen für befristete Dienstverhältnisse fest.

<sup>2</sup> Das befristete Dienstverhältnis darf für eine Dauer von längstens vier Jahren geschlossen werden.

#### **2. Abschnitt: Beendigung**

#### **Art. 18** Allgemeines

<sup>1</sup> Das Dienstverhältnis wird auf Demissionsbegehren von Angestellten, auf Veranlassung der Stadt oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet.

<sup>2</sup> Im Weiteren wird es beendet

- a. im Umfang des Invaliditätsgrades mit Beginn des Anspruchs auf eine Invalidenrente der zuständigen Vorsorgeeinrichtung;
- b. mit dem Erreichen der Altersgrenze;
- c. mit dem Tod;

d. (neu) mit Fristablauf bei befristeten Dienstverhältnissen.

<sup>3</sup> (unverändert)

#### **Art. 20** Beendigung durch die Stadt (Entlassung)

<sup>1</sup> Die Stadt kann aus sachlichen Gründen *unbefristete und befristete* Dienstverhältnisse von Angestellten durch Entlassung beenden, namentlich

- a. wenn Leistung oder Verhalten den Anforderungen nicht genügen;
- b. bei fehlender Bereitschaft zur Verrichtung der zugewiesenen Arbeit;
- c. bei fehlender Eignung.

<sup>2</sup> Eine Entlassung *gemäss Artikel 1 Buchstaben a und b* 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 *nachhaltig* bewährt, ist bei erneutem Ungenügen wiederum zu mahnen. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen.

<sup>3</sup> Angestellte werden *umplatziert*, wenn sie an ihrer bisherigen Stelle aus dienstlichen, namentlich organisatorischen, oder aus gesundheitlichen Gründen nicht weiter beschäftigt werden können. Ist dies innert einer *Maximalfrist* von 12 Monaten nach Eintritt des Umplatzierungsgrundes nicht möglich, wird das Dienstverhältnis durch Entlassung beendet. Angestellte in einem befristeten Anstellungsverhältnis haben keinen Anspruch auf Umplatzierung.

<sup>4</sup> Die zuständige Instanz teilt in Absprache mit dem Personalamt den betroffenen Angestellten die bevorstehende *Entlassung* mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör.

<sup>5</sup> Die zuständige Instanz verfügt die *Entlassung* unter Wahrung einer Frist von 3 Monaten auf Monatsende. Sie kann in besonderen Fällen die *Entlassung* auf einen späteren Termin aussprechen. Die Entlassung ist schriftlich zu eröffnen und die massgebenden Gründe sind darzulegen.

#### **Art. 21** Entlassung zur Unzeit

<sup>1</sup> Die Stadt darf Angestellte nicht entlassen

- a. (unverändert)
- b. (unverändert)
- c. während sie ohne eigenes Verschulden durch Unfall oder Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, *in der Probezeit während 90, nachher während 360 Tagen. Auf einem neuen Grund beruhende Verhinderungen lösen keine neue Sperrfrist aus;*
- d. (unverändert)

<sup>2</sup> (unverändert)

#### **Art. 22** Freiwilliger vorzeitiger Altersrücktritt

<sup>1</sup> (unverändert)

<sup>2</sup> (aufgehoben)

<sup>3</sup> (aufgehoben)

<sup>4</sup> (aufgehoben)

#### **Art. 24** Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

<sup>1</sup> (unverändert)

<sup>2</sup> *Die zuständige Instanz kann dabei in Absprache mit dem Personalamt einmalige oder wiederkehrende Leistungen ausrichten, insbesondere Abfindungen, Beiträge an ausgewiesene Kosten für die berufliche Neuorientierung oder Lohnfortzahlungsleistungen bei Freistellungen.*

<sup>3</sup> *(neu) Massgebend für die Höhe der Leistungen sind Beendigungsgrund und Anstellungsdauer. Der Höchstanspruch auf Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses darf nicht überschritten werden. Die Interessen beider Seiten müssen angemessen berücksichtigt werden.*

#### **Art. 27** Auszahlung, Abtretung und Verpfändung

<sup>1</sup> *Der Grundlohn wird in der Regel als Monatslohn in 13, die übrigen Lohnbestandteile in 12 gleichen Raten bargeldlos ausgerichtet. 12 Raten des Grundlohns werden, zusammen mit den übrigen Lohnbestandteilen, monatlich ausgerichtet.*

<sup>2</sup> (unverändert)

<sup>2bis</sup> *Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Ausrichtung von Stundenlohn.*

<sup>3</sup> (unverändert)

#### **Art. 44** Leistung bei Unfall und Krankheit

<sup>1</sup> *Angestellte haben bei Arbeitsverhinderung wegen Unfall oder Krankheit Anspruch auf Lohnfortzahlung. Der Höchstanspruch dauert*

- a. *während der Probezeit bis zu deren Beendigung;*
- b. *nach Ablauf der Probezeit bis zu 730 Tagen, längstens bis zum Erreichen der Altersgrenze;*
- c. *bei befristeten Anstellungen bis zum festgelegten Austrittstermin. Dauern befristete Anstellungen weniger als einen Monat, besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung;*
- d. *im verlängerten Dienstverhältnis nach Erreichen der Altersgrenze bis zu 90 Tagen, längstens jedoch bis zur Vollendung des 65. Altersjahres.*

*Er endet in jedem Fall spätestens gemäss Artikel 18 Absatz 2 Buchstabe a.*

<sup>2</sup> *Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über Umfang und Höhe der Lohnfortzahlung und bestimmt die Beteiligung der Angestellten an deren Kosten.*

<sup>3</sup> *Der Gemeinderat kann in Absprache mit den Sozialpartnern eine Taggeldversicherung vorsehen.*

#### **Art. 45** Kürzung der Leistung

<sup>1</sup> Die zuständige Instanz kann die Lohnfortzahlung kürzen oder entziehen, wenn

a. (unverändert)

b. (unverändert)

*b<sup>bis</sup> Angestellte, deren Arbeitsverhinderung voraussichtlich länger als sechs Monate dauert, die Anmeldung bei der Invalidenversicherung trotz schriftlicher Aufforderung verspätet oder gar nicht vornehmen;*

c. (unverändert)

<sup>2</sup> (unverändert)

#### **Art. 46** Mutterschaftsurlaub

*Weibliche Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen nach der Geburt ihrer Kinder. Zusätzlich besteht Anspruch auf Elternurlaub gemäss Artikel 46a.*

#### **Art. 46a** (neu) Elternurlaub

<sup>1</sup> *Angestellte haben nach der Geburt ihrer Kinder 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.*

<sup>2</sup> *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.*

<sup>3</sup> *Der Elternurlaub kann innerhalb von zwei Jahren bezogen werden. Der Bezug ist ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich möglich.*

<sup>4</sup> *Angestellten wird im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes auf Gesuch hin ein zusammenhängender unbezahlter Elternurlaub bis zu zwei Jahren gewährt, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.*

#### **Art. 46b** (neu) Adoptionsurlaub

<sup>1</sup> *Angestellte haben bei bewilligter Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption Anspruch auf bezahlten Adoptionsurlaub von 12 Wochen.*

<sup>2</sup> *Kein Anspruch besteht bei Stiefkindadoption gemäss Artikel 264c ZGB, wenn das Kind im Zeitpunkt der Aufnahme das achte Lebensjahr vollendet hat, oder wenn bereits nach der Geburt des Kindes Elternurlaub bezogen wurde.*

<sup>3</sup> *Arbeiten beide anspruchsberechtigten Personen bei der Stadt, beträgt der Gesamtanspruch auf bezahlten Adoptionsurlaub 18 Wochen. Die Berechtigten verständigen sich über dessen Aufteilung, wobei beidseits eine Minimaldauer von 6 Wochen bezogen werden muss. Der ausgerichtete Lohn richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad und der Einstufung der urlaubsbeziehenden Person.*

<sup>4</sup> Die Bestimmungen gemäss Artikel 46a Absätze 3 und 4 sind analog auf den Adoptionsurlaub anwendbar.

#### **Art. 47** Erfüllung gesetzlicher Pflichten

<sup>1</sup> Angestellte haben bei Arbeitsverhinderung wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten [...] Anspruch auf Lohnfortzahlung während der ganzen Dauer der Beanspruchung.

<sup>2</sup> (unverändert)

<sup>3</sup> (unverändert)

#### **Art. 50** Anspruch auf Abfindung

<sup>1</sup> Angestellte, die das 63. Altersjahr noch nicht vollendet haben und mindestens fünf ganze Dienstjahre aufweisen, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern:

- a. ihr Dienstverhältnis aus dienstlichen oder gesundheitlichen Gründen beendet wird;
- b. ihr Dienstverhältnis aufgrund einer Stellenaufhebung beendet wird, die zum Zeitpunkt der Anstellung nicht bekannt war oder nicht von Entscheiden Dritter abhängt.

<sup>2</sup> Angestellte, die das 60., nicht aber das 63. Altersjahr vollendet haben und mindestens fünf ganze Dienstjahre aufweisen, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern ihr Dienstverhältnis aufgrund einer dauerhaften und unverschuldeten Leistungs- oder Verhaltenseinschränkung beendet wird. Die Abfindung wird dem ihrem Sparguthaben bei der Personalvorsorgekasse gutgeschrieben.

<sup>3</sup> (aufgehoben)

<sup>4</sup> (aufgehoben)

#### **Art. 50a** (neu) Höhe der Abfindung

<sup>1</sup> Die Höhe der Abfindung bestimmt sich aufgrund der Anstellungsdauer und des Lebensalters. Berücksichtigt werden zudem bestehende Betreuungs- und Unterhaltungspflichten, finanzielle Härtefälle sowie ein allfälliges Teilverschulden der Angestellten an der Beendigung des Dienstverhältnisses

<sup>2</sup> Der Maximalanspruch beträgt eineinhalb Jahresgrundlöhne.

<sup>3</sup> Die Abfindung wird in der Regel monatlich ausgerichtet.

<sup>4</sup> Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen.

#### **Art. 50b** (neu) Kürzung und Verfall des Anspruchs

<sup>1</sup> Erzielen Angestellte ein Erwerbs- oder Ersatzeinkommen, das zusammen mit der Abfindung den zuletzt bezogenen Grundlohn mit Sozialzulagen übersteigt, wird die Abfindung um den entsprechenden Betrag gekürzt.

<sup>2</sup> Der Anspruch auf Abfindung verfällt, wenn die betroffenen Angestellten eine ihnen von der Stadt oder von Dritten angebotene, zumutbare Stelle nicht annehmen oder bei der Stellensuche die ihnen zumutbaren Anstrengungen nicht unternehmen.

<sup>3</sup> Ungerechtfertigt ausgerichtete Abfindungsleistungen können zurückgefordert werden.

**Art. 53a** (neu) *Schutz der Personendaten*

*Die Personendaten werden durch organisatorische und technische Massnahmen vor dem Zugriff, der Einsichtnahme und vor der Veränderung durch Unbefugte geschützt.*

**Art. 53b** (neu) *Technische Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz*

<sup>1</sup> *Massnahmen mit technischen Mitteln zur Überwachung und Kontrolle des Verhaltens von Angestellten sind nicht zulässig.*

<sup>2</sup> *Massnahmen mit technischen Mitteln, die ausschliesslich oder vor allem der Überwachung und Kontrolle der Leistung von Angestellten dienen, dürfen nicht dauerhaft, sondern nur periodisch oder einzelfallweise eingesetzt werden. Die Angestellten sind jeweils vorgängig zu informieren.*

<sup>3</sup> *Massnahmen mit technischen Mitteln, insbesondere Ortungssysteme, die in erster Linie der Sicherheit, der stichprobeweisen Qualitätskontrolle, der periodischen Optimierung des Zeitmanagements und vergleichbaren Zwecken dienen, sind grundsätzlich erlaubt, jedoch zurückhaltend einzusetzen. Die Angestellten sind vorgängig zu informieren.*

**Art. 53c** (neu) *Benützung technischer Einrichtungen*

<sup>1</sup> *Bei der Benützung technischer Einrichtungen durch Angestellte, namentlich von Telefonanlagen und IT-Systemen, dürfen die für den dienstlichen Gebrauch notwendigen Daten aufgezeichnet werden. Daten über die private Nutzung dürfen nur für eine allfällige Gebührenverrechnung erhoben werden.*

<sup>2</sup> *Anonyme und pseudonyme Auswertungen sind zulässig.*

<sup>3</sup> *Bei begründetem Verdacht auf missbräuchliche Benützung können personenbezogene Kontrollen durchgeführt werden. Diese sind vorgängig anzukündigen.*

**Art. 86** *Personalverbände*

<sup>1</sup> *Die Personalverbände haben das Recht, vor dem Erlass von Personal-, Organisations-, Betriebs-, Datenschutz-, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsvorsorgevorschriften angehört zu werden, dazu Stellung zu nehmen und Vorschläge zu machen. Sie sind in die Erarbeitung der Vorschriften miteinzubeziehen.*

<sup>2</sup> (unverändert)

<sup>3</sup> (unverändert)

**Art. 92** *Zuständige Instanzen für Verfügungen und Entscheide*

<sup>1</sup> *Zuständig für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen und Entscheide (insbesondere für Anstellung, Demission, Entlassung, Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen und Disziplinierung) ist*

a. (unverändert)

b. (unverändert)

c. ...



<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann seine Befugnisse an die Direktorinnen oder Direktoren übertragen. Ausgenommen davon sind der Erlass von Anstellungsverfügungen, von Entlassungsverfügungen ausserhalb der Probezeit und von Disziplinar massnahmen.

<sup>3</sup> (unverändert)

<sup>4</sup> (unverändert)

<sup>5</sup> (unverändert)

**Art. 96b** (neu) *Übergangsregelung für Vertragsangestellte*

<sup>1</sup> Die Arbeitsverträge gemäss den allgemeinen Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten sind bis XXX durch öffentlich-rechtliche Anstellungsverfügungen zu ersetzen. Bis zu diesem Zeitpunkt gelten die bisherigen Anstellungsbedingungen weiter.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Die Bestimmungen von Artikel 95 über die Nichtrückwirkung sind sinngemäss anwendbar.

**II.**

Keine Änderung anderer Erlasse.

**III.**

Der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Änderung.

Bern, XX.XX.XXXX

NAMENS DES STADTRATS