

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

**1. Das Wichtigste in Kürze**

Mit der vorliegenden Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Personalreglement; PRB; SSSB 153.01) werden die Anstellungsbedingungen der Stadt Bern an die aktuellen Gegebenheiten und hinsichtlich künftiger Herausforderungen angepasst. Die Revision beinhaltet unter anderem die Aufhebung des Dualismus zwischen öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Anstellungen, die deutliche Verbesserung der Urlaubsregelung bei Elternschaft (Elternurlaub für Mütter von 20, für Väter sowie Lebenspartnerinnen und -partner von 6 Wochen), die Anhebung der Lohnfortzahlungsregelung bei Unfall und Krankheit wie auch die Erweiterung der Bestimmungen über den Datenschutz.

Ursache und Hintergrund der Revisionen bilden zum einen eine Reihe von überwiesenen Vorstössen des Stadtrats zu den Anstellungsbedingungen des städtischen Personal. Als soziale, attraktive und fortschrittliche Arbeitgeberin steht die Stadt Bern zum anderen aber auch in der Pflicht, den Erfordernissen der Zeit in Bezug auf die veränderten Lebens- und Arbeitsbedingungen Rechnung zu tragen und gewisse Bestimmungen neu zu regeln.

Bei der vorliegenden Teilrevision geht es im Einzelnen um folgende Revisionspunkte:

1. Die bisherige Anstellungsform für Aushilfen und befristete Anstellungen, die privatrechtliche Anstellung mittels Allgemeiner Vertragsbedingungen, wird zugunsten einer öffentlich-rechtlichen Anstellung für alle Personalkategorien aufgehoben (Art. 1, 2, 5, 6, 17, 18, 20, 27, 44, 96b).
2. Das befristete Probeverhältnis wird von einer Probezeit abgelöst (Art. 14, 15). Diese dauert neu für alle Personalkategorien sechs Monate.
3. Die Bestimmungen über Entlassungen werden angepasst (Art. 20, 22, 24):
  - Die vorzeitige Pensionierung von Mitarbeitenden durch die Stadt wird aus rechtlichen Gründen aufgehoben;
  - Die Maximaldauer von Umplatzierungsbestrebungen wird auf zwölf Monate verkürzt, wenn Mitarbeitende aus dienstlichen oder gesundheitlichen Gründen ihre Stelle verlieren;
  - Die Bestimmung über die Beendigung von Dienstverhältnissen im gegenseitigen Einvernehmen wird präzisiert und die Zuständigkeit für das Festlegen von Abfindungen vom Gemeinderat an die zuständigen Instanzen delegiert.
4. Die Lohnfortzahlungsregelung wird auf das heute übliche GAV-Niveau angehoben (Art. 44, 45):
  - Bei Arbeitsverhinderungen wird der Lohn maximal ein Jahr voll, danach zu 80 Prozent weiter ausgerichtet;
  - Die Weiterausrichtung des Lohns erfolgt aufgrund von Kosten-/Nutzenüberlegungen weiterhin direkt durch die Stadt. Gleichzeitig werden jedoch die reglementarischen Grundlagen für die Einführung einer Taggeldversicherung geschaffen.

5. Die Urlaubsregelung bei Elternschaft wird umfassend geändert (Art. 46, 46a und 46b). Neu ist ein Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen vorgesehen, der durch einen Elternurlaub für Mütter und Väter bzw. Lebenspartnerinnen und -partner von sechs Wochen ergänzt wird.

Der Adoptionsurlaub wird von acht auf zwölf Wochen verlängert. Wenn beide Adoptionsberechtigten bei der Stadt arbeiten, verlängert sich der Gesamtanspruch auf 18 Wochen. Die Berechtigten können den Urlaub unter sich aufteilen, wobei beidseitig ein Mindesturlaub von sechs Wochen bezogen werden muss.

6. Die Bestimmungen über die Ausrichtung einer Abfindung bei unverschuldeter Beendigung von Dienstverhältnissen werden an die geänderten Regelungen der Personalvorsorgekasse und an den üblichen finanziellen Rahmen anderer öffentlicher Verwaltungen angepasst und klarer gegliedert (Art. 50, 50a und 50b). Vorausgesetzt werden:

- Dienstdauer von mindestens fünf Dienstjahren;
- Beendigung aus dienstlichen oder gesundheitlichen Gründen;
- Beendigung wegen Stellenaufhebung, die nicht im Voraus bekannt ist oder nicht vom Entscheid Dritter abhängt;
- Als Ausnahmeregelung: Beendigung aufgrund einer dauerhaften und unverschuldeten Leistungs- oder Verhaltenseinschränkung zwischen Alter 60 und 63;

Die Höhe der Abfindung wird nach den drei Kriterien (Dienstalter; Lebensalter; Betreuungs- und Unterstützungspflichten) bestimmt. Ebenfalls gilt weiterhin eine Härtefallklausel.

7. Die Bestimmungen über den Datenschutz werden erweitert (Art. 53a-53c, 86):

Neben einer neuen Bestimmung über den Schutz der Personendaten werden Regelungen zur Benützung technischer Einrichtungen sowie zur technischen Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz eingeführt. Die Überwachung und Kontrolle des Verhaltens mit technischen Mitteln ist nicht zulässig, diejenige der Leistung nur periodisch oder einzelfallweise. Nach Massgabe der Verhältnismässigkeit, Zurückhaltung und bei vorgängiger Information können zudem stichprobeweise Qualitätskontrollen gemacht werden.

8. Weitere Anpassungen (Art. 8, 9, 21, 92)

- Die Anstellungsvoraussetzung der freien Stelle wird aufgehoben;
- Der Gemeinderat legt neu die Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht fest;
- Die Bestimmung zu den Sperrfristen bei Krankheit und Unfall wird präzisiert;
- Die Zuständigkeiten für den Erlass von personalrechtlichen Verfügungen und Entscheiden werden präzisiert.

Die Vorlage hat finanzielle Auswirkungen; diese sind in Kapitel 6 detailliert aufgeführt. Insgesamt ist mit Mehrkosten in der Grössenordnung von Fr. 425 000.00 (für beide Varianten, vgl. oben Ziff. 5.) zu rechnen.

## **2. Ausgangslage und Anlass der Revision**

### *2.1. Allgemeine Entwicklungen*

Das Personalreglement stammt aus dem Jahr 1991. Unter anderem wegen der Abschaffung der Amtsdauer für Beamtinnen und Beamte war es damals schweizweit einer der modernsten und wegweisenden Personalerlasse öffentlich-rechtlicher Körperschaften. Auch heute noch ist das Personalreglement mit allen Revisionen seit seinem Inkrafttreten eine zeitgemässe und für die Praxis taugliche Grundlage für das städtische Personalrecht.

Die Stadt Bern hat sich zum Ziel gesetzt, eine führende öffentliche Arbeitgeberin zu sein und zu bleiben. Entsprechend ist sie in der Pflicht, den veränderten Lebensbedingungen und Herausforderungen der Zeit Rechnung zu tragen. Eine der schweiz- und auch europaweit grössten Herausforderungen stellt die demografische Entwicklung der Erwerbsbevölkerung dar. In den nächsten Jahren erreichen die geburtenstarken Jahrgänge der 1950er- und 1960er-Jahre das Rentenalter. Eine zweite ebenso starke Tendenz liegt darin, dass sich die Lebens- und Arbeitsbiografien der Menschen in der Schweiz wie in ganz Westeuropa drastisch von den klassischen Berufsbiografien früherer Jahre entfernen. So sind Stellenwechsel und -unterbrüche heute viel häufiger, ebenso wie der Wunsch nach flexiblen Arbeitsmodelle wie Teilzeitarbeit, Jobsharing oder Homeoffice.

Punkto Lohn kann die Stadtverwaltung – je nach Funktion – mit dem Kanton Bern konkurrieren. Das Lohnniveau der Bundesverwaltung kann und wird sie indessen nie erreichen. Während Lohn und Lohnsystem wie eingangs erwähnt Gegenstand des zweiten Revisionsprojektes ist, liegt der Fokus der vorliegenden Revision auf den nichtmonetären Anstellungsbedingungen. Eine deutliche Verbesserung in diesem Zusammenhang ist die Einführung eines Elternurlaubs.

## 2.2. *Parlamentarische Vorstösse*

Neben den oben beschriebenen, grundsätzlichen Erwägungen, haben auch die folgenden parlamentarischen Vorstösse betreffend Lohn und Elternschaft zur Vorlage beigetragen:

- Motion Fraktion SP (Rithy Chheng/Lena Sorg, SP): Längerer Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub für städtische Angestellte bei Zwillingen und Mehrlingen (überwiesen am 23. März 2017);
- Postulat Fraktion GLP/JGLP (Claude Grosjean, GLP): Bedingter Elternurlaub von maximal 16 Wochen für beide Elternteile bei beidseitiger Erwerbstätigkeit (überwiesen am 16. November 2017);
- Postulat Fraktion GB/JA! (Regula Bühlmann/Katharina Gallizzi, GB): Verlängerung von bezahltem Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub bei erschwerten Bedingungen (überwiesen am 16. November 2017);
- Interfraktionelles Postulat GB/JA!, GFL/EVP, SP/JUSO (Regula Bühlmann/Katharina Gallizzi, GB/Bettina Jans-Troxler, EVP/Yasemin Cevik/Lena Sorg, SP): Ein Pilotprojekt für eine Elternzeit für städtische Angestellte (eingereicht am 15. Juni 2017).

Schliesslich konnten auch Anliegen der Sozialpartner berücksichtigt werden:

- Verbesserung der Lohnfortzahlung im zweiten Jahr einer Arbeitsverhinderung aus gesundheitlichen Gründen; Anliegen von VPOD und Personalverband der Stadt Bern, vorgebracht im Rahmen der periodischen Sozialpartnergespräche;
- Verbesserung des Arbeitnehmenden-Datenschutzes; Schreiben von VPOD und Personalverband der Stadt Bern vom 6. Dezember 2016.

## 3. **Die Eckpunkte der Revision: Die wesentlichen Änderungsthemen auf einen Blick**

### 3.1. *Öffentlich-rechtliche Anstellung für alle städtischen Mitarbeitenden (Art. 1, 2, 5, 6, 17, 18, 20, 27, 44, 96b)*

Das geltende städtische Personalrecht kennt sowohl die Anstellungsform des öffentlich-rechtlichen als auch des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses. Dieser Dualismus ist zwar zulässig, birgt aber Schwierigkeiten und wirft verschiedene Fragen auf. So ist beispielsweise bei den meisten als privatrechtlich bezeichneten Anstellungen der Stadt Bern unklar, ob es sich um «echte» privatrechtliche Anstellungen handelt oder aber um Anstellungen, die eigentlich dem öffentlichen Recht zuzuordnen wären. Damit verbunden sind im Streitfall Unklarheiten bezüglich der gerichtlichen Zuständigkeit (Zuständigkeit der Verwaltungsrechtspflege oder der Zivilgerichte) sowie des anwendbaren Rechts.

Diese Rechtsunsicherheit soll beseitigt werden, indem künftig für sämtliche städtischen Mitarbeitenden die gleiche, nämlich öffentlich-rechtliche Anstellungsform gilt.

Für die privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden sind die Bestimmungen der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten vom 5. Dezember 2001 (AVB; SSSB 153.11) massgebend. Mit dem Wegfall der privatrechtlichen Anstellungsform werden die AVB aufgehoben. Einige Besonderheiten der AVB-Anstellungen sollen künftig in Personalreglement und Personalverordnung berücksichtigt werden. Zu denken ist beispielsweise an die Möglichkeit, Mitarbeitende befristet oder im Stundenlohn anzustellen, was bisher nur im Anwendungsbereich der AVB möglich war.

### 3.2. Vom befristeten Probeverhältnis zur Probezeit (Art. 14, 15)

Heute geht dem definitiven Dienstverhältnis ein befristetes Probeverhältnis voraus. Bei dessen Ablauf muss entschieden werden, ob es zu einer definitiven Anstellung kommt oder nicht. In den meisten Fällen erfolgt eine Anstellung, was eine neue Anstellungsverfügung und damit zusätzlichen Verwaltungsaufwand auslöst. Kommt es zu keiner Anstellung, ist die Form der Beendigung unklar: Kann ein negativer Entscheid angefochten werden, obwohl es sich um eine befristete Anstellung handelt? Diese Schwierigkeiten beim Übergang zur definitiven Anstellung sollen aus der Welt geschafft werden: Das befristete Probeverhältnis wird durch eine Probezeit abgelöst, die mit sechs Monaten Dauer gleich lang ist wie bisher, aber neu für alle Angestellten gilt – also auch für die leitenden Angestellten (heute 12 Monate). Dies führt dazu, dass die beiden Kapitel «Das Probeverhältnis» und «Das definitive Verhältnis» in das Kapitel «Das Dienstverhältnis» mit den beiden Abschnitten «Beginn und Dauer» sowie «Beendigung» vereinigt werden können.

Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis beidseitig – d.h. auch durch die Stadt – beendet werden. Eine vorausgegangene Mahnung wird nicht gefordert, wenn die Stadt die Probezeit beendet, d.h. die Entlassung verfügt. Es wird weder umplatziert noch werden Abfindungen ausgerichtet, wenn die Stadt Dienstverhältnisse während der Probezeit auflöst. Verkürzte Sperrfristen sollen auch während der Probezeit gelten.

Rund zwei Monate vor Ablauf der Probezeit muss eine Probezeitbeurteilung durchgeführt worden sein, aufgrund derer die zuständigen Instanzen gemäss Artikel 92 PRB das Dienstverhältnis nötigenfalls in der Probezeit beenden können.

### 3.3. Anpassungen bei den Entlassungsbestimmungen (Art. 20, 22, 24)

Mit mehreren Anpassungen sollen die Bestimmungen über die Beendigung von Dienstverhältnissen revidiert werden. Sie betreffen folgende Themenbereiche:

- Die Möglichkeit, dass die Stadt Mitarbeitende ab 58 Jahren vorzeitig pensionieren kann, wird aus rechtlichen Gründen aufgehoben. An deren Stelle tritt eine neue Beendigungsform, die mit der Ausrichtung einer Abfindung verbunden ist.
- Die Bestimmungen über Beendigungen im gegenseitigen Einvernehmen und Delegation der Zuständigkeit an die Direktorinnen bzw. Direktoren werden präzisiert: Bei einvernehmlichen Beendigungen von Dienstverhältnissen können besondere Leistungen bis zur Höhe der Abfindungsleistung ausgerichtet werden. Heute spricht diese der Gemeinderat zu. Neu ist vorgesehen, die besonderen Leistungen in Artikel 24 des Personalreglements zu präzisieren und den Entscheid an die zuständigen Instanzen, i. d. R. die Direktionen zu delegieren, wobei zur Gewährleistung einer einheitlichen Praxis das Personalamt einbezogen werden muss.
- Können Mitarbeitende aus dienstlichen, namentlich organisatorischen oder gesundheitlichen Gründen nicht weiter beschäftigt werden, werden sie umplatziert. Heute besteht eine Frist von zwei Jahren, während deren Umplatzierungsbemühungen unternommen werden müssen. Diese

Frist hat sich nicht bewährt; in schwierigen Fällen führte sie zu einem für die Mitarbeitenden und die Vorgesetzten unnötigen und unwürdigen Zeitabsitzen. Es ist sinnvoller, eine kürzere Maximalfrist festzusetzen – vorgeschlagen werden zwölf Monate – damit in Fällen, wo Umplatzierungen nur schwerlich möglich sind, für beide Seiten nicht unnötig Zeit aufgewendet wird.

#### 3.4. Neue Lohnfortzahlungsregelung (Art. 44, 45)

Bereits 2010 hatten die Personalverbände gefordert, dass die städtische Lohnfortzahlungsregelung bei Krankheit und Unfall auf Gesamtarbeitsvertrags-Niveau gehoben werden müsse. In der Tat kann das heutige städtische Regime bei der Lohnfortzahlung nicht genügen: Die Stadt fällt gegenüber ihren schärfsten Konkurrentinnen und Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt ab. Auch gibt es Probleme im Zusammenhang mit dem Datenschutz (Datenaustausch zwischen der Stadt und der PVK zur Festlegung der Lohnfortzahlungshöhe ab dem zweiten Absenzzjahr). Neu soll die Lohnfortzahlung auf 730 Tage erweitert werden, wobei während 365 Tagen der Lohn zu 100 Prozent, während weiterer 365 Tage zu 80 Prozent weiter ausgerichtet werden kann. Nach wie vor besteht die Möglichkeit, nach Auslaufen der Lohnfortzahlung an Mitarbeitende Darlehen oder Unterstützungsbeiträge (à fonds perdu) zu gewähren, sofern die entsprechenden Gefässe für solche Fälle vorhanden sind.

Aus Kostengründen wird vorderhand keine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, im Reglement wird jedoch die Möglichkeit geschaffen, eine solche abzuschliessen

#### 3.5. Neuregelung des Eltern- und des Adoptionsurlaubs (Art. 46, 46a, 46b)

Mit der letzten Reglementsrevision vom 16. November 2017 wurde der Vaterschaftsurlaub auf vier Wochen verlängert und für gleichgeschlechtliche Paare und andere Partnerschaftsformen geöffnet. Demnach gewährt die Stadt heute 16 Wochen Mutterschaftsurlaub und vier Wochen Vaterschafts- bzw. Partner/innenschaftsurlaub.

Nach wie vor sind vier parlamentarische Vorstösse pendent bzw. in der Zwischenzeit neu überwiesen worden:

- Motion Fraktion SP: Längerer Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub für städtische Angestellte bei Zwillingen und Mehrlingen;
- Postulat Fraktion GLP/JGLP: Bedingter Elternurlaub von maximal 16 Wochen für beide Elternteile bei beidseitiger Erwerbstätigkeit;
- Postulat Fraktion GB/JA!: Verlängerung von bezahltem Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub bei erschwerten Bedingungen;
- Interfraktionelle Postulat GB/JA!, GFL/EVP, SP/JUSO: Ein Pilotprojekt für eine Elternzeit für städtische Angestellte.

Diese Vorstösse wie auch grundsätzliche Erwägungen bewegen den Gemeinderat dazu, einen wichtigen Schritt in Richtung eines Elternurlaubs zu gehen bzw. diesen auszubauen. Neben dem Mutterschaftsurlaub soll ein Elternurlaub eingeführt werden. Der Mutterschaftsurlaub steht allein den weiblichen Angestellten zu, damit sie sich von Schwangerschaft und Geburt erholen und sich um ihr Kind kümmern können. Daneben besteht ein Elternurlaub, damit beide Elternteile ihre Elternfunktion wahrnehmen und ihre soziale Bindung zum Kind aufbauen können.

Konkret sieht die vorliegende Revision einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen vor. Zusätzlich soll für beide Elternteile ein Elternurlaub von je sechs Wochen eingeführt werden. Voraussetzung für die Urlaubsgewährung ist eine Anstellung bei der Stadt. Mütter können den Elternurlaub direkt anschliessend an den Mutterschaftsurlaub oder innerhalb von zwei Jahren ab Geburt des Kindes ratenweise oder teilzeitlich beziehen. Sie können ihn aber auch ihrem Lebenspartner oder ihrer Lebenspartnerin übertragen, sofern dieser oder diese ebenfalls bei der Stadt arbeitet. Väter beziehen anstelle des bisherigen Vaterschaftsurlaubs einen gleich langen Elternurlaub wie er den Müttern

zusteht (sechs Wochen). Sie können diesen ebenfalls ratenweise oder teilzeitlich beziehen. Anspruch auf Elternurlaub haben auch die Lebenspartnerin bzw. der Lebenspartner.

Mit der vorliegenden Revision werden Mutterschafts- und Vaterschafts- bzw. Elternurlaub massgeblich verbessert: Mütter erhalten einen um vier Wochen, Väter einen um zwei Wochen längeren bezahlten Urlaub bei Geburt eines Kindes als heute. Die Regelung geht auch deutlich weiter, als es z.B. die eidgenössische Initiative mit 20 Tagen Vaterschaftsurlaub fordert. Aufgrund dieser namhaften Verbesserungen verzichtet der Gemeinderat darauf, zusätzliche Verlängerungsmöglichkeiten für spezifische Fälle zu schaffen, wie sie die verschiedenen parlamentarischen Vorstösse vorsehen. Er wird deshalb beantragen, diese nach Inkraftsetzung des revidierten Reglements abzuschreiben.

Der Adoptionsurlaub wird an die Bestimmungen des Elternurlaubs angeglichen, geht es doch auch hier darum, den Berechtigten Zeit zu verschaffen, um die soziale Bindung zum adoptierten Kind aufzubauen. Der Adoptionsurlaub dauert zwölf Wochen; wenn beide Adoptionsberechtigten bei der Stadt arbeiten, verlängert er sich als Gesamtanspruch auf 18 Wochen. Dieser ist auf beide Berechtigten zu verteilen, wobei beidseitig ein Minimalbezug von sechs Wochen zu beachten ist. Damit würde die Stadt bereits die Forderung der parlamentarischen Initiative Romano (13.478) «Einführung einer Adoptionsentschädigung» erfüllen, der die eidgenössischen Räte Folge gegeben haben. Die Initiative sieht eine Adoptionsentschädigung analog der Mutterschaftsentschädigung im Umfang von 12 Wochen vor. Die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub bis maximal zwei Jahre nach Ablauf der bezahlten Elternurlaube zu beziehen, bleibt unverändert.

### 3.6. Neuregelung der Abfindung (Art. 50, 50a und 50b)

Bei einem unverschuldeten und gleichzeitig unvorhersehbaren Verlust ihrer Anstellung sollen die Mitarbeitenden entschädigt werden, sofern sie eine Mindestdienstdauer erreicht haben. Die Entschädigung erhöht sich mit steigendem Lebens- und Dienstalter und mit dem Vorhandensein von Unterstützungspflichten. Damit hat die Abfindungsregelung zwei Komponenten: Die eine hängt mit der Fürsorgepflicht der Stadt als Arbeitgeberin zusammen. Je länger Mitarbeitende bei der Stadt gearbeitet haben, desto stärker wirkt sich die Fürsorgepflicht aus dem Arbeitsverhältnis auch monetär aus. Bei der anderen handelt es sich um eine soziale Komponente. Je älter Mitarbeitende sind, desto schwieriger ist es für sie, eine neue Anstellung zu finden. Bestehen Unterstützungspflichten, wirkt sich der Wegfall des Einkommens besonders prekär aus. Entsprechend greift die Abfindungsregelung ein. Ähnlich eines Sozialplans erhalten städtische Angestellte, die unverschuldet und unvorhersehbar ihre Stelle verlieren, Lohnersatzleistungen, die es ihnen ermöglichen, die Zeitspanne bis zum Antritt einer neuen Stelle ohne grössere finanzielle Einbussen zu überbrücken. Sobald eine andere Beschäftigung angetreten werden kann oder wenn das Pensionierungsalter erreicht ist, fallen diese Leistungen weg.

Die Bestimmung über die Abfindung muss aus zwei Gründen angepasst werden. Zum einen gehen die heutigen Abfindungsleistungen der Stadt Bern deutlich über das Leistungsniveau anderer öffentlicher Verwaltungen hinaus. Vergleicht man die massgebenden Regelungen auf dem Platz Bern, richtet der Bund Abfindungsleistungen bis zur Höhe eines Jahreslohns, der Kanton entsprechende Leistungen bis zur Höhe von 18 Monatslöhnen aus. Die städtische Regelung sieht heute Abfindungsleistungen von 70 Prozent eines Jahreslohns für 24 Monate vor, der in Härtefällen auf 36 Monate verlängert werden kann.

Zum anderen müssen die Abfindungsleistungen mit der neuen Personalvorsorgeregelung harmonisiert werden, denn nach geltendem Personalrecht werden Abfindungsleistungen ab 58 Jahren durch Rentenauskauf bei der Personalvorsorgekasse abgelöst, was zu ungerechtfertigten Leistungsunterschieden führt, je nachdem, ob Angestellte vor oder nach dem 58. Altersjahr ihre Stelle verlieren.

Die Neuregelung der Abfindung geht von folgenden Parametern aus:

- Der Anspruch auf Abfindung ist von folgenden Voraussetzungen abhängig: Höchstalter 63 (bisher 58, danach Rentenauskauf) und Mindestdienstdauer fünf Jahre (bisher keine Mindestdauer); Beendigung des Anstellungsverhältnisses aus dienstlichen oder gesundheitlichen Gründen; Unvorhersehbarkeit und Unbeeinflussbarkeit der Stellenaufhebung (gleiche Regelung wie bisher).
- Neu kann – anstelle der unfreiwilligen vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses aus Altersgründen – eine Abfindung an Angestellte ausgerichtet werden, die das 60., nicht aber das 63. Altersjahr vollendet haben, sofern ihr Dienstverhältnis aufgrund einer dauerhaften und unverschuldeten Leistungs- oder Verhaltenseinschränkung beendet wird. In diesem Falle soll die Abfindung als Massnahme des Vorsorgeschutzes zum Auskauf der entstehenden Rentenkürzung verwendet werden.
- Die konkreten Abfindungsleistungen bemessen sich nach folgenden Kriterien: Anstellungsdauer, Lebensalter, bestehende Betreuungs- und Unterhaltspflichten sowie Härtefälle.
- Der Höchstanspruch auf Abfindung beträgt 1½ Jahresgrundlöhne.
- Die Abfindung wird in der Regel in monatlichen Raten ausgerichtet, die dem bisherigen Lohn entsprechen, damit die finanzielle Absicherung während der Abfindungsdauer ohne Einschränkungen gewährleistet ist. Der 13. Teil der Jahresleistung wird analog des 13. Monatslohns ausbezahlt (eine Hälfte im Juni, die andere Hälfte im Dezember) – eine andere Regelung (der 13. Monatslohn wird jedem Monatslohn direkt gutgeschrieben) ist möglich.
- Die Abfindung soll nicht zu einer Besserstellung gegenüber jenen Angestellten führen, die sich ordentlicherweise auf das 63. Altersjahr hin pensionieren lassen. Deshalb ist die Abfindung aufgrund des Lebensalters mit 60 am höchsten; danach sinkt sie auf den Zeitpunkt gegen null, in dem mit genügenden Versicherungsjahren ungekürzte Altersrenten ausgerichtet werden (Alter 63), wo also auch kein Bedarf nach kompensatorischen arbeitgebenseitigen Leistungen mehr besteht. Nach Vollendung des 63. Altersjahrs sollen keine Abfindungen mehr ausgerichtet werden.
- Die Abfindung wird um Dritt- oder Ersatzeinkommen gekürzt, damit auch aus diesen Gründen keine Besserstellung der Betroffenen eintreten kann.
- Die Abfindungsleistung der Stadt berechnet sich nach den gleichen Mechanismen, unbesehen davon, ob es nach der Beendigung zu einer Berentung seitens der Personalvorsorgekasse kommt oder nicht.

Geht man von diesen Parametern aus, lassen sich Rentenauskäufe mit 58 und 59 Jahren vernünftigerweise nicht mehr finanzieren bzw. sie sprengen den gegebenen Abfindungsrahmen. Die Abfindungsregelung ist aber immerhin so konzipiert, dass bei langjährigen Mitarbeitenden (Eintritt mit 30 Jahren) mit einem tiefen Bruttolohn (Fr. 60 000.00), deren Dienstverhältnis mit 60 Jahren beendet wird, die Rentenkürzung vollständig ausgekauft werden kann.

### 3.7. Erweiterung der Bestimmungen über den Datenschutz (Art. 53a – 53c, 86)

Die heutigen städtischen Bestimmungen zum Datenschutz beschränken sich auf ein absolutes Minimum, da das kantonale Datenschutzgesetz vom 19. Februar 1986 (Datenschutzgesetz; KDSG, BSG 152.04) eine Vielzahl zwingender Bestimmungen aufweist, deren blosser Wiederholung nicht sinnvoll erscheint. Die Sozialpartner haben mit Schreiben von VPOD und Personalverband der Stadt Bern am 6. Dezember 2016 darauf hingewiesen, dass es für die städtischen Mitarbeitenden wichtig sei, die für sie geltenden Bestimmungen über den Datenschutz zusammen mit allen anderen rechtlichen Grundlagen des Anstellungsverhältnisses im Personalreglement vorzufinden.

Die grundlegende Bestimmung von Artikel 53 bleibt. Neu wird auch der Schutz der Personendaten gegenüber unbefugten Dritten (Art. 53a), die technische Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz (Art. 53b) sowie die Benützung technischer Einrichtungen (insbesondere Telefonanlagen und IT-Systeme; Art. 53c) genauer geregelt.

Artikel 53b stützt sich auf Artikel 26 der Verordnung 3 vom 18. August 1993 zum Arbeitsgesetz (ArGV3; Gesundheitsschutz; SR 822.113) und enthält wichtige Einschränkungen für die Nutzung von technischen Überwachungsmitteln am Arbeitsplatz. Massnahmen mit technischen Mitteln zur Überwachung und Kontrolle des Verhaltens von Angestellten sind gänzlich unzulässig. Periodisch oder einzelfallweise darf hingegen die Leistung von Mitarbeitenden überwacht und kontrolliert werden, wenn die Betroffenen vorgängig entsprechend informiert wurden. Eine Überwachung zur Qualitätskontrolle ist nach Massgabe der Verhältnismässigkeit, Zurückhaltung und ebenfalls bei vorgängiger Information der Mitarbeitenden grundsätzlich gestattet.

Mit Artikel 53c wird die reglementarische Grundlage für die bereits bestehende «Weisung ICT-Sicherheit für Benutzerinnen und Benutzer» geschaffen, so dass in Verdachtsfällen personenbezogene Kontrollen bei der Nutzung technischer Einrichtungen vorgenommen werden dürfen.

Zur Schaffung einer Vertrauensgrundlage der Mitarbeitenden und Sozialpartner zur korrekten und fairen Anwendung der neuen technischen Möglichkeiten wird der Einbezug der Personalverbände in die Erarbeitung und Anwendung der entsprechenden Datenschutzvorschriften in Artikel 86 zwingend festgeschrieben.

### *3.8. Weitere Anpassungen (Art. 8, 9, 92)*

Die Revision wurde zum Anlass genommen, weitere Anpassungen aufgrund des Praxisalltags vorzunehmen. Es betrifft dies zum einen die Anstellungsvoraussetzung von freien Stellen, auf die vor dem Hintergrund des Produktgruppenbudgets (Steuerungsgrösse ist nicht die Stelle, sondern der Personalaufwand) verzichtet werden kann, wie auch die neu zu eröffnende Möglichkeit für den Gemeinderat, ordnungsmässig festzulegen, in welchen (Ausnahme-)Fällen auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann. Schliesslich gibt es auch eine Ergänzung bei den Zuständigkeiten für Verfügungen und Entscheide: Delegierbar sind neben Entlassungsverfügungen während der Probezeit auch Entscheide über Beendigungen im gegenseitigen Einvernehmen.

## **4. Die Änderungen im Einzelnen**

### **Art. 1** *Begriffe*

Da künftig sämtliche städtischen Mitarbeitenden öffentlich-rechtlich angestellt sind, braucht es keine spezifische Bezeichnung mehr für öffentlich-rechtlich angestellte Mitarbeitende. Die Begriffsdefinitionen gemäss Buchstabe c. und e. können daher aufgehoben werden. Sämtliche Mitarbeitende werden neu als Angestellte bezeichnet (Buchstaben a., b., m., n. und o.). Teilzeitarbeit kann verschieden definiert werden. Aus personalrechtlicher Sicht handelt es sich dabei um Pensen, die unterhalb einer Vollzeitanzstellung (100 Prozent) liegen. Gemäss dem Bundesamt für Statistik wird demgegenüber eine Person als teilzeiterwerbstätig angesehen, wenn sie im Rahmen ihrer Haupterwerbstätigkeit einen Beschäftigungsgrad von weniger als 90 Prozent aufweist. Der Begriff Teilzeitarbeit hat demnach je nach Kontext eine unterschiedliche Bedeutung. Vor diesem Hintergrund kann auf eine Legaldefinition im Personalreglement verzichtet werden. Wenn überhaupt, gehört eine Definition in die Personalverordnung. Deshalb kann die entsprechende Bestimmung in diesem Artikel aufgehoben werden (Buchstabe h).

### **Art. 2** *Geltungsbereich*

In Absatz 3 Buchstabe b. wird neu auf die einzige Ausnahme von der öffentlich-rechtlichen Anstellung verwiesen, die es künftig noch gibt: Lernende werden auch in Zukunft privatrechtlich – gemäss



den Bestimmungen des Obligationenrechts – angestellt. Nach dem Wegfall der AVB wird der Gemeinderat im Rahmen einer Verordnung die nötigen ergänzenden Bestimmungen zu Lehrverträgen erlassen, namentlich sollen Lehrlingslöhne, Ferienanspruch, Lohnfortzahlung, Leistungsprämien und Kostentragungen geregelt werden. Überall dort, wo keine speziellen Regelungen angezeigt sind, sollen die städtischen Anstellungsbedingungen auch für Lehrverträge gelten.

**Art. 5 Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis**

In dieser Bestimmung wird festgehalten, dass sämtliche städtischen Mitarbeitenden künftig öffentlich-rechtlich angestellt sind. Bisher hat das Reglement die öffentlich-rechtliche Anstellung nur als unbefristetes Dienstverhältnis vorgesehen.

**Art. 6 Abweichende Bestimmungen**

Der geltende Artikel 6 legt die Voraussetzungen fest, unter denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter privatrechtlich angestellt werden können. Mit dieser Änderung wird die Bestimmung in eine Generalklausel umgewandelt, wonach der Gemeinderat in begründeten Fällen für bestimmte Personalkategorien vom Personalreglement abweichende Bestimmungen erlassen kann. Dies trifft u.a. zu für alle Personalkategorien, die minderjährig oder in Ausbildung sind, deren Lohn durch Drittmittel finanziert werden, die wiedereingegliedert werden, die hochspezialisiert oder in geringem Umfang angestellt werden, deren Einsatz und Abgeltung pauschal erfolgt oder die saisonal oder mit unvorhersehbarer Arbeitsauslastung angestellt werden. Dem Gemeinderat wird damit die Kompetenz eingeräumt, für einzelne dieser Kategorien Abweichungen zu den personalrechtlichen Standards festzulegen, ohne aber vom Grundsatz des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses für Angestellte abzuweichen. Zu denken ist dabei etwa an Abweichungen hinsichtlich Lohn und Lohnaufstieg, Beschäftigungsgrad (z.B. saisonale Schwankungen), Befristung und Beendigung samt Nebenfolgen des Arbeitsverhältnisses und Ähnliches.

**Art. 8 Freie Stelle**

Seit der Einführung des Produktgruppenbudgets werden die städtischen Personalressourcen nicht mehr mit einem Stellenplan gesteuert, sondern über die Personalkosten im Rahmen der Globalbudgetvorgaben. Entsprechend wurde bereits Artikel 4 über die Stellenpläne aufgehoben. Konsequenterweise – weil Stellen oder freie Stellen lediglich eine Informations-, aber keine Steuerungsgrösse darstellen – kann auch auf die Voraussetzung einer freien Stelle für Anstellungen verzichtet werden, wie sie Absatz 1 fordert. Die in Absatz 2 vorgesehene Möglichkeit von Doppelanstellungen für die Einarbeitung neuer Mitarbeitender muss ebenso wenig im Personalreglement abgehandelt werden, da auch hier die Steuerung allein finanziellen Überlegungen folgt. Die Bestimmung kann aus diesen Gründen ersatzlos aufgehoben werden.

**Art. 9 Ausschreibung**

Die generelle Ausschreibungspflicht öffentlicher Stellen ist kennzeichnend für das schweizerische Staatsverständnis, das kein Berufsbeamtentum kennt. Alle Bürgerinnen und Bürger können auch Teil von Regierung und Verwaltung werden. Auch im Hinblick auf diskriminierungsfreies Handeln ist eine generelle Ausschreibungspflicht unabdingbar, kann doch nur so die nötige Fairness und Transparenz bei Stellenbesetzungen erreicht werden. Daran soll auch in Zukunft festgehalten werden. Absatz 2 soll aus zwei Gründen angepasst werden: Zum einen soll der Begriff der freien Stelle ersetzt (vgl. Bemerkung zu Art. 8) und zum andern geklärt werden, in welchen (Ausnahme-)Fällen Stellen nicht extern ausgeschrieben werden müssen. Der Gemeinderat wird dies im Rahmen der Personalverordnung festlegen. Zu denken ist in erster Linie an Funktionen, für die kein Arbeitsmarkt existiert (einzelne Aufstiegsfunktionen bei der Berufsfeuerwehr und teilweise auch bei der Sanitätspolizei). Auch kann im Einzelfall die Entwicklung von Nachwuchskräften gefördert werden.

**Art. 14 Probezeit**

Ausgehend von der Prämisse, dass es kein befristetes Probeverhältnis, sondern lediglich eine Probezeit gibt, ist dieser Artikel neu gefasst worden.

Absatz 1 nimmt die neue Terminologie auf und legt fest, dass die ersten sechs Monate eines Dienstverhältnisses als Probezeit gelten. Dies trifft neu auch für leitende Angestellte zu. Gegenüber den Fristen des OR (1 bis 3 Monate) ist die Dauer noch immer relativ lang, was allerdings mit der erschwerten Beendigung öffentlicher Dienstverhältnisse begründbar ist.

Absatz 2 hält fest, dass bei befristeten Dienstverhältnissen eine Probezeit in der Anstellungsverfügung statuiert sein muss. Andernfalls gibt es bei dieser Anstellungsform keine Probezeit.

Der neue Absatz 3 nimmt den Inhalt des bisherigen Absatzes 4 auf: Mit der Übernahme einer Stelle mit neuen Aufgaben geht wiederum eine Probezeit einher, allerdings mit den ordentlichen Beendigungsfristen. Neu wird geklärt, dass bei Umplatzierungen keine zweite Probezeit begründet wird, sondern eine Versuchszeit von 6 Monaten gilt, wie dies bereits heute Artikel 9 der Personalverordnung vorsieht.

Absatz 4 entspricht weitgehend dem Wortlaut von Art. 335b Abs. 3 OR.

**Art. 15 Beendigung während der Probezeit**

Auch diese Bestimmung ist neu gefasst worden. Absatz 1 geht von der beidseitigen Beendigungsmöglichkeit mittels Demission oder Entlassung aus und legt die Beendigungsfristen fest, an denen im Übrigen nichts geändert hat.

In Absatz 2 werden die Voraussetzungen umschrieben, unter denen die Stadt als Arbeitgeberin ein Dienstverhältnis während der Probezeit auflösen kann. Für die Beendigung eines öffentlichen Dienstverhältnisses – das gilt auch während der Probezeit – werden stets sachliche Gründe vorausgesetzt. Die Anforderungen an solche sachlichen Gründe sind bei der Beendigung während der Probezeit nicht gleich streng, denn es geht in dieser ersten Phase eines Dienstverhältnisses darum, beidseitig probe(zeit)halber zu prüfen, ob die Voraussetzungen für das auf lange Frist angelegte Dienstverhältnis vorhanden sind. Beispielhaft wird aufgezählt, aus welchen Gründen ein Dienstverhältnis während der Probezeit beendet werden kann: Mangelnde Eignung oder Ungenügen in Leistung oder Verhalten. Die Anforderungen an die geltend gemachten Beendigungsgründe sind dabei klar tiefer gelegt als im definitiven Dienstverhältnis. Zudem braucht es keine formelle Mahnung bei Ungenügen, wie beim definitiven Dienstverhältnis, denn ca. zwei Monate vor Ablauf der Probezeit erfolgt eine Personalbeurteilung – und auch sonst ist die Begleitung durch Vorgesetzte im Rahmen der Einführung eng.

In Absatz 3 werden die formellen Schritte zur Beendigung des Dienstverhältnisses während der Probezeit analog den Bestimmungen für das Dienstverhältnis nach der Probezeit geregelt.

Absatz 4 legt einen wichtigen Grundsatz fest: Werden ausgesprochene Entlassungsverfügungen angefochten, hat die Beschwerde keine aufschiebende Wirkung. Hätte sie dies, könnte die Funktion der Probezeit ausgehebelt werden, da Beendigungsentscheide erst viel später Wirkung entfalten würden.

Absatz 5 verweist auf die Anwendbarkeit der Bestimmungen über die Entlassung zur Unzeit: Im Gegensatz zum privaten Arbeitsrecht, das während der Probezeit keine Beendigung zur Unzeit kennt, gelten wie bis anhin die reglementarischen Sperrfristen von Artikel 21 PRB. Die deutlich längere Dauer der Probezeit gegenüber der einzelvertraglichen Regelung bedingt dies. Bei Arbeitsverhinderungen infolge von Krankheit oder Unfall während der Probezeit dauert die Sperrfrist bei Entlassungen 30 Tage, was die Interessen der Stadt – wie jene der betroffenen Mitarbeitenden – gleichermassen berücksichtigt. Bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses durch die Stadt während der Probezeit erfolgt keine Umplatzierung und es besteht auch kein Anspruch auf eine Abfindung. Beides wird ebenfalls in diesem Absatz geregelt.

**Art. 16 Verhalten bei Ablauf**

Die bisherige Bestimmung wird aufgrund der neuen Probezeitregelung obsolet und kann deshalb aufgehoben werden.

**Art. 17 Dauer des Dienstverhältnisses**

Das (öffentlich-rechtliche) Dienstverhältnis ist im Regelfall unbefristet. Erfordern es die Verhältnisse, wie bei Projekten oder bei zeitlich begrenzten Einsätzen usw., kann es befristet werden. Der Gemeinderat legt die entsprechenden Voraussetzungen in der Personalverordnung fest. Es versteht sich von selbst, dass auch die städtischen Leistungen auf das Ende der Befristung auslaufen, so insbesondere Lohn, Lohnfortzahlung, und bezahlte Urlaube.

Gemäss Absatz 2 dürfen befristete Dienstverhältnisse längstens für eine Dauer von vier Jahren abgeschlossen werden. Befristete Dienstverhältnisse dürfen grundsätzlich nicht aneinandergereiht werden (Kettenarbeitsverträge).

**Art. 18 Allgemeines**

Absatz 1 wird lediglich zugunsten einer einheitlichen Terminologie geändert.

Absatz 2 wird präzisiert und ergänzt: Gemäss Buchstabe a. ist es der Beginn einer Invalidenrente der zuständigen Vorsorgeeinrichtung – in der Regel der Personalvorsorgekasse – der zur automatischen Beendigung des Dienstverhältnisses führt; dies im Umfang des Invaliditätsgrades. Zudem wird der Absatz mit einem neuen Buchstaben d. ergänzt. Dieser klärt die Beendigung bei befristeten Dienstverhältnissen, die neu auch im öffentlich-rechtlichen Bereich möglich sind. Befristete Anstellungen enden durch Ablauf der Befristung, sofern nicht vorher einer der anderen in Artikel 18 genannten Gründe zur Beendigung führt.

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

In Absatz 1 Buchstabe a. wird eine falsche Verknüpfung korrigiert: Die bisherige Formulierung impliziert strenggenommen, dass neben der Leistung auch das Verhalten ungenügend sein muss. Dies trifft nicht zu. Die Begriffe stehen kumulativ und alternativ zueinander: und/oder, was in der Gesetzgebungslogik die Konjunktion «oder» verlangt. Die Buchstaben b. und c. werden systematisch voneinander getrennt: Die Bereitschaft bzw. Eignung zur Arbeitsverrichtung wird je unter einem eigenen Buchstaben subsumiert. Die Eignung gemäss Buchstabe c. fehlt namentlich dann, wenn Mitarbeitende über das Ende der Lohnfortzahlungspflicht arbeitsunfähig sind.

Die geltende Regelung von Absatz 2, wonach erneut zu mahnen ist, wenn sich Mitarbeitende nach erfolgter Mahnung bewährt haben, hat immer wieder zu Fragen geführt: Muss man wieder mahnen, wenn sich Betroffene während drei, sechs oder zwölf Monaten bewährt haben? Was ist, wenn Mitarbeitende aus den gleichen Gründen, die für eine frühere Mahnung erheblich waren, einige Zeit später ungenügend beurteilt werden? Mitarbeitende, die nur nach einer Mahnung das verlangte Niveau erreichen, danach aber wieder ins Ungenügen abgleiten (Sägezahneffekt), sollen nicht immer wieder gemahnt werden müssen, bevor eine Entlassung ausgesprochen werden kann. Nur wenn eine Bewährung nachhaltig ist, muss nach einem allfälligen späteren Ungenügen wiederum gemahnt werden. Dies ist gemäss Personalverordnung der Fall, wenn während der letzten fünf Jahre keine Mahnung gemäss Artikel 13 PVO ausgesprochen wurde oder aber während fünf Jahren seit der Mahnung die Personalbeurteilungen mindestens genügend waren.

Mitarbeitende, die aus dienstlichen oder gesundheitlichen Gründen nicht weiter beschäftigt werden können, werden nach Möglichkeit umplatziert, wobei die Maximalfrist für Umplatzierungsbemühungen auf 12 Monate verkürzt wurde (vgl. Ziff. 3.3). Bei den dienstlichen Gründen ist vor allem an Reorganisationen zu denken. Unter den Begriff fallen aber auch alle anderen Gründe, die sich auf das Funktionieren des Dienstbetriebs auswirken. Nicht gemeint sind jedoch Gründe, für die Mitarbeitende selbst einzustehen haben, wie ungenügende Leistungen oder ungenügendes Verhalten. Da es keine Stellen mehr gibt, muss Absatz 3 entsprechend angepasst werden. Zudem ist zu regeln, was punkto Umplatzierung für befristete Anstellungen gilt: Für solche gibt es keine Umplatzierungen. Bei den Absätzen 4 und 5 ändert nur die Terminologie. Inhaltlich gibt es keine Änderungen.

**Art. 21 Entlassung zur Unzeit**

Die Sperrfristen gemäss Artikel 21 PRB sind deutlich länger als jene des Obligationenrechts: In der Probezeit sind sie mit 90 Tagen dreimal so lang, danach mit 360 Tagen noch doppelt so lang wie jene von Artikel 336c Absatz 2 Buchstabe b OR. Entsprechend werden nach bisheriger städtischer Praxis verschiedene Ursachen, die zu einer Arbeitsverhinderung führen (z.B. ein Unfall und eine Erkrankung) zusammengezählt und lösen keine gesonderten Sperrfristen aus. Diese einfach handhabbare Usanz soll nun Eingang ins Reglement finden.

**Art. 22 Freiwilliger vorzeitiger Altersrücktritt**

In dieser Bestimmung wird nur noch der freiwillige vorzeitige Altersrücktritt geregelt. Der Inhalt entspricht dem bisherigen Absatz 1.

Die übrigen Absätze werden aufgehoben. Die unfreiwillige vorzeitige Beendigung von Dienstverhältnissen aus Altersgründen ist aus rechtlichen Gründen nicht länger haltbar. Nach Auffassung der Stadtkanzlei handelt es sich um eine vereinfachte Möglichkeit der Entlassung von Angestellten, die das 58. Altersjahr vollendet haben, was mit dem Diskriminierungsverbot von Artikel 8 Absatz 2 der Bundesverfassung (BV; SR 101) nicht vereinbar ist. Auch eine Bestimmung, die eine tiefere Hürde setzt, verstösst gegen diesen Rechtsgrundsatz. Schliesslich korrespondieren die finanziellen Abfindungsfolgen nicht mehr mit den neuen Bestimmungen der Personalvorsorgekasse.

Mit dem neuen Artikel 50 Absatz 2 wird die Möglichkeit geschaffen, dass Mitarbeitende ab 60, deren Dienstverhältnis aufgrund einer dauerhaften und unverschuldeten Leistungs- oder Verhaltenseinschränkung stadtseitig beendet wird, eine Abfindung erhalten.

**Art. 24 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen**

Bei einvernehmlichen Beendigungen von Dienstverhältnissen können heute besondere Leistungen bis zur Höhe der Abfindungsleistung ausgerichtet werden, welche allein der Gemeinderat zuspricht. Absatz 2 präzisiert die Umschreibung solcher Leistungen und delegiert die Zuständigkeit zu deren Festsetzung an die Direktionen gemäss Artikel 92 PRB, wobei das Personalamt (Personalrechtsdienst) in die Festsetzung der Leistungshöhe miteinzubeziehen ist. Präzisiert wird, was unter die Abfindungsleistungen zu subsumieren ist: Es können – wie bisher – einmalige Geldabfindungen oder Geldleistungen über eine längere Zeit sein. Darunter fallen auch Beiträge an ausgewiesene Kosten für die berufliche Neuorientierung (Out-/Newplacement) sowie Lohnfortzahlungsleistungen, wenn Mitarbeitende für die letzte Zeit vor Beendigung ihres Dienstverhältnisses freigestellt werden.

Im neuen Absatz 3 wird geregelt, nach welchen Kriterien sich die Höhe solcher Leistungen bemisst. Es sind dies der Beendigungsgrund und die Anstellungsdauer: Je geringer das (Mit-)Verschulden und je länger die Anstellungsdauer, desto höher kann die Abfindung ausfallen. Sie ist – wie bisher – begrenzt durch den Höchstanspruch auf Leistungen bei unverschuldeter Beendigung eines Dienstverhältnisses. Zudem sind die Interessen beider Seiten zu berücksichtigen. Die Abfindung darf somit nicht einseitig zugunsten einer der Parteien erfolgen. Alle wesentlichen Argumente müssen in die Beurteilung mit einfließen.

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

Den öffentlich-rechtlichen Angestellten wird der Lohn gemäss geltendem Reglement als Monatslohn ausbezahlt. Neu soll zudem die Möglichkeit bestehen, den Lohn auch als Stundenlohn auszurichten. Der neue Absatz 2bis nimmt auf diese Möglichkeit Bezug, wobei der Gemeinderat Bestimmungen über die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen festlegen muss.

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

Die aktuelle Regelung bei der Lohnfortzahlung genügt den heutigen Anforderungen nicht mehr: Wegen der Lohnfortzahlung in Höhe der voraussichtlichen Rente (der Personalvorsorgekasse) ab zweitem Jahr einer Krankheits- oder Unfall-Absenz fällt die Stadt gegenüber ihren Konkurrentinnen auf

dem Arbeitsmarkt zurück. Auch gibt es Probleme mit dem Datenschutz, denn die Lohnfortzahlungshöhe bei lang dauernder Arbeitsunfähigkeit kann nur richtig bestimmt werden, wenn die Personalvorsorgekasse und die Stadt als Arbeitgeberin Daten austauschen. Im Hinblick auf eine Neuregelung wurde deshalb verwaltungsintern geprüft, ob:

- a. die heutige Lösung auch in Zukunft bestehen soll: keine Krankentaggeldversicherung, Lohnfortzahlung während 360 Tagen in einer Zeitspanne von 540 Tagen, oder
- b. diese ausgebaut werden soll: keine Krankentaggeldversicherung, jedoch Ausdehnung der Lohnfortzahlungsdauer von heute 360 Tagen auf 730 Tage (gängige Praxis bei Unternehmen ohne Versicherungsvertrag), oder
- c. eine Krankentaggeldversicherung bei einem privaten Versicherungsunternehmen abgeschlossen werden soll mit einer Leistungsdauer von 730 Tagen (gängige GAV-Praxis), oder
- d. eine «Eigenversicherungslösung» für eine Krankentaggeldversicherung weiterverfolgt und realisiert werden soll mit einer Leistungsdauer von ebenfalls 730 Tagen (gängige GAV-Praxis).

Nach Analyse der vier Varianten wird Variante b. umgesetzt. Gleichzeitig wird die Möglichkeit geschaffen, dass der Gemeinderat in Absprache mit den Sozialpartnern eine Taggeldversicherung vorsehen kann.

Absatz 1 legt den Umfang der Lohnfortzahlungsleistung fest: Während der Probezeit laufen die Lohnfortzahlungsleistungen spätestens mit dem Ende der Probezeit aus. Im definitiven Dienstverhältnis werden Lohnfortzahlungsleistungen während maximal 730 Tagen ausgerichtet. Die Lohnfortzahlung endet mit dem Erreichen der Altersgrenze von 63 Jahren. Bei befristeten Anstellungen dauern die reglementarischen Lohnfortzahlungsfristen maximal bis zum festgelegten Austrittstermin, sofern ein Lohnfortzahlungsanspruch besteht. Dies ist nur bei Befristungen von mindestens einem Monat Dauer der Fall. Im Falle einer Weiterarbeit über die Altersgrenze von 63 Jahren hinaus hören Lohnfortzahlungsleistungen bereits nach 90 Tagen auf, spätestens aber mit dem 65. Altersjahr, denn in dieser Anstellungsphase besteht bereits Anspruch auf eine volle Altersrente der PVK, sodass eine kurze Lohnfortzahlungsfrist sachgerecht ist. Wird aufgrund eines IV- bzw. PVK-Entscheids eine Invalidenrente gesprochen, endet die Lohnfortzahlung mit der entsprechenden Feststellungsverfügung der zuständigen Instanz.

Absatz 2 gibt dem Gemeinderat die Kompetenz, Umfang und Höhe der Lohnfortzahlung zu regeln, wie auch eine allfällige Kostenbeteiligung der Mitarbeitenden festzulegen.

In der Personalverordnung soll die Bestimmung aufgenommen werden, dass während der ersten 365 Tage einer Arbeitsverhinderung der Lohn zu 100 Prozent, danach für weitere 365 Tage zu 80 Prozent ausgerichtet werden soll, ebenso wie die Bestimmung zu einem neuen Lohnfortzahlungsanspruch: Wer während zwölf Monaten im Rahmen des bisherigen Beschäftigungsgrades voll arbeitsfähig war, erwirbt sich einen neuen Anspruch. Für das Wiederaufleben des Lohnfortzahlungsanspruchs unbeachtlich sind Kurzabsenzen von insgesamt bis zu 15 Tagen. Beendet schliesslich die Stadt ein Dienstverhältnis vor Ablauf der Lohnfortzahlung, wird bis zu deren Ablauf eine Entschädigung in Höhe der Lohnfortzahlung ausgerichtet, sofern die Arbeitsunfähigkeit für die ganze Zeitdauer ausgewiesen ist. Zurzeit beteiligen sich die Mitarbeitenden mit 0,4 Lohnprozenten an der Lohnfortzahlung. Dies soll auch in Zukunft der Fall sein.

Absatz 3 eröffnet dem Gemeinderat die Möglichkeit, anstatt der Lohnfortzahlung aus Stadtmitteln in Absprache mit den Sozialpartnern eine Taggeldversicherung vorzusehen. Aufgrund der Kosten-Nutzen-Überlegungen steht eine solche Lösung zurzeit nicht im Vordergrund. Sie wäre indessen ohne grössere reglementarische Anpassungen möglich, wenn sich die Verhältnisse einmal ändern sollten.

#### **Art. 45 Kürzung der Leistung**

Absatz 1 wird durch einen neuen Buchstaben b<sup>bis</sup> erweitert. Wenn Mitarbeitende sich zu spät oder überhaupt nicht bei der IV anmelden – was leider immer noch vorkommt – kann die IV keine Leistungen ausrichten. Dadurch entgehen möglicherweise auch der Stadt als Arbeitgeberin IV-Lei-

stungen, da sie Lohnfortzahlungsleistungen erbringt, an die IV-Taggelder oder IV-Renten angerechnet werden könnten. Neu kann die Stadt in diesem Fall die Lohnfortzahlung kürzen oder ganz einstellen.

### **Zu Art. 46, 46a und 46b**

Die Bestimmungen zu Elternschaft einschliesslich der Adoption sind aufgrund verschiedener Detailregelungen sehr umfangreich geworden. Sie werden deshalb auf drei Artikel verteilt: In Artikel 46 wird der Mutterschaftsurlaub geregelt. Artikel 46a befasst sich mit dem Elternurlaub. In Artikel 46b finden sich die Bestimmungen über den Adoptionsurlaub.

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

Dieser Artikel legt fest, dass auch der städtische Mutterschaftsurlaub der eidgenössischen Regelung folgt. Weibliche Angestellte haben ab Geburt eines Kindes Anspruch auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub. Während dieser Zeit besteht Anrecht auf die Mutterschaftsentschädigung gemäss EO, welche an die Stadt geht, da sie den im Vergleich zum EO-Taggeld höheren Lohn weiter ausrichtet. Der Urlaub ist im vollen Umfang nach der Geburt zu beziehen: Einerseits besteht ein achtwöchiges Arbeitsverbot, andererseits entfällt bei Wiederaufnahme der Arbeit der Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung. Zusätzlich haben Mütter Anspruch auf Elternurlaub gemäss Artikel 46a

#### **Art. 46a Elternurlaub**

Absatz 1 legt fest, dass weibliche und männliche Angestellte gemäss Artikel 46 neu einen generellen Anspruch auf sechs Wochen Elternurlaub haben, wenn sie Eltern werden; dies zum Aufbau der sozialen Bindung zum Kind. Dieser Anspruch steht auch den Partnerinnen und Partner in den neuen Lebensformen zu, sofern sie Elternpflichten wahrnehmen. Wer in eingetragener Partnerschaft oder faktischer Partnerschaft mit dem Vater oder der Mutter des Kindes lebt, hat in solchen Fällen Anspruch auf Elternurlaub.

Absatz 2 regelt den - eher seltenen - Fall, bei dem beide Elternteile bei der Stadt arbeiten. Die Mutter kann ihren Elternurlaub ganz oder teilweise auf ihren Partner oder ihre Partnerin übertragen, nicht aber umgekehrt. Wenn ein solcher Anspruch übertragen wird, richtet sich die Lohnfortzahlung während des Urlaubs nach Lohn und Beschäftigungsgrad der urlaubsbeziehenden Person.

In Absatz 3 wird analog der bisherigen Regelung von Artikel 46 Absatz 3 festgelegt, dass der Elternurlaub auch ratenweise bzw. teilzeitlich bezogen werden kann. Neu ist dafür eine Rahmenfrist von zwei Jahren für den Bezug vorgesehen (bisher 1 Jahr).

Absatz 4 entspricht dem bisherigen Artikel 46 Absatz 6.

#### **Art. 46b Adoptionsurlaub**

Absatz 1 regelt Anspruch und Höhe des Adoptionsurlaubs. Die Anspruchsregelung wird an die neue Adoptionsgesetzgebung des Bundesrechts angeglichen. Die Urlaubshöhe wird auf zwölf Wochen pro Adoption erweitert.

Der zweite Satz des bisherigen Absatzes 4 von Artikel 46 bildet neu den Inhalt von Absatz 2 dieser Bestimmung. Auch er wird ergänzt mit den neuen Formen des Zusammenlebens.

Absatz 3 regelt den Adoptionsurlaub, wenn beide Adoptierenden bei der Stadt arbeiten. In diesem Fall wird der Gesamtanspruch auf Adoptionsurlaub nicht verdoppelt, sondern auf 18 Wochen erhöht. Die Adoptierenden können diese 18 Wochen Adoptionsurlaub unter sich aufteilen, wobei beide Teile einen Mindesturlaub von sechs Wochen entsprechend dem Elternurlaub beziehen müssen. Auch hier richtet sich die Lohnfortzahlung während des Urlaubs nach Lohn und Beschäftigungsgrad der urlaubsbeziehenden Person.

Absatz 4 bestimmt, dass die Absätze 3 und 4 von Artikel 46a analog auf Adoptionsurlaube anwendbar sind: Der Urlaub kann innerhalb von zwei Jahren nach bewilligter Adoptionsaufnahme bezogen werden – und zwar an einem Stück, ratenweise oder auch teilzeitlich, sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt. Auch ein unbezahlter Urlaub im Anschluss an eine Adoption ist möglich.

**Art. 47 Erfüllung gesetzlicher Pflichten**

Hier wurde eine textliche Vereinfachung vorgenommen: Dienstleistungen für Armee, Zivildienst usw. werden hier nicht mehr speziell erwähnt.

**Zu Art. 50, 50a und 50b Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses**

Mit den vorgesehenen Ergänzungen wäre Artikel 50 zu umfangreich geworden. Die Bestimmungen über die Abfindung wurden deshalb in 3 Artikel gegliedert: Anspruch (Art. 50); Höhe (Art. 50a) sowie Kürzung und Verfall (Art. 50b).

**Art. 50 Anspruch auf Abfindung**

Absatz 1 regelt die Anspruchsvoraussetzungen für das Ausrichten der ordentlichen Abfindungen (Beendigung des Dienstverhältnisses aus dienstlichen oder gesundheitlichen Gründen sowie wegen Stellenaufhebung). Erfahrungsgemäss wird es ab Mitte Vierzig schwieriger, auf dem Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden. Deshalb werden neben der Abfindung für die bei der Stadt verbrachten Dienstjahre ab vollendetem 45. Altersjahr Abfindungen aufgrund des Lebensalters ausgerichtet, die gegen das 60. Altersjahr überproportional ansteigen, um danach wieder gegen Null zu sinken: Da die Personalvorsorgekasse der Stadt mit 63 Jahren – der Altersgrenze für die städtischen Mitarbeitenden – den vollen Rentenanspruch gemäss ordentlichem Rentenalter vorsieht, werden Abfindungen obsolet. Würden Abfindungen über das 63. Altersjahr hinaus ausgerichtet, hätte dies eine ungerechtfertigte Besserstellung gegenüber Mitarbeitenden zur Folge, die ihr Dienstverhältnis mit Erreichen der Altersgrenze beenden.

Gemäss Buchstabe a. muss das Dienstverhältnis von Angestellten – wie bisher – aus dienstlichen oder gesundheitlichen Gründen beendet worden sein, damit eine Abfindung ausgerichtet werden kann.

Buchstabe b. entspricht inhaltlich der bisherigen Regelung von Artikel 50 Absatz 1. Wie heute schon soll das Prinzip gelten, dass keine Abfindungen ausgerichtet werden, wenn die mögliche Stellenaufhebung bereits bei der Anstellung bekannt war. Dies ist stets der Fall, wenn eine Stelle von dritter Seite (meistens durch Kanton, allenfalls Bund) im Rahmen eines Leistungsauftrags/Leistungsvertrags voll finanziert wird. Fällt die Drittfinanzierung weg, kann es nicht sein, dass die Stadt aufgrund von Entscheiden, die sie nicht beeinflussen kann, Abfindungsleistungen erbringen muss, die sie nicht weiterverrechnen darf.

Absatz 2 legt die Anspruchsvoraussetzungen für ausserordentliche Abfindungen aus Altersgründen fest. Mitarbeitende, deren Leistungen oder Verhalten ungenügend sind, werden (ohne Abfindung) entlassen. An diesem Grundsatz wird festgehalten. Anstelle der bisherigen unfreiwilligen Beendigung des Dienstverhältnisses aus Altersgründen (Art. 22 Abs. 2ff.) besteht neu die Möglichkeit, dass Angestellte, die dauerhaft und unverschuldet in ihren Leistungen oder in ihrem Verhalten eingeschränkt sind eine Abfindung erhalten, wenn sie kurz vor der Pensionierung stehen und länger bei der Stadt gearbeitet haben. Vorausgesetzt ist ein Mindestalter von 60 Jahren und eine Mindestanstellungsdauer von fünf Jahren. Die Abfindung muss zwingend für den Auskauf der Rentenkürzung wegen der vorzeitigen Pensionierung mit tieferem Umwandlungssatz verwendet werden, damit der Vorsorgeschutz möglichst erhalten bleibt.

**Art. 50a Höhe der Abfindung**

In Absatz 1 sind die Komponenten umschrieben, aus denen sich die Abfindung zusammensetzt: Es sind dies die Anstellungsdauer und das Lebensalter. Als weitere Komponenten kommen allfällige Betreuungs- und Unterhaltspflichten hinzu. Auf das Element der Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt wurde verzichtet, da sie schwer messbar, im Lebensalter bereits zur Genüge abgebildet ist und deshalb in der Praxis kaum angewendet wurde. Beibehalten wird demgegenüber die Komponente des (finanziellen) Härtefalls. Solche Härtefälle – also finanzielle Notlagen – erhöhen den Faktor. Vermindernd wirkt neu ein allfälliges Teilverschulden der Betroffenen an der Beendigung des Dienstverhältnisses.

In Absatz 2 ist der Maximalanspruch für Abfindungsleistungen festgelegt. Dieser beträgt 1½ Jahresgrundlöhne. Auch bei Kumulation sämtlicher Voraussetzungen darf der Maximalanspruch von 18 Monaten nicht überschritten werden.

Absatz 3 regelt die Modalitäten der Ausrichtung. Abfindungen werden ihrem Zweck entsprechend (vgl. Ziff. 3.7) monatlich ausgerichtet.

In Absatz 4 wird der Erlass von Detailregelungen zu dieser Bestimmung an den Gemeinderat übertragen. Dieser legt u.a. innerhalb des gegebenen Rahmens in der Personalverordnung die genaue Berechnungsweise für die Abfindung fest. Folgendes ist dabei vorgesehen:

Für jedes vollendete Dienstjahr wird die Abfindung während eines Fünftel Monats ausgerichtet.

Ab 45. Altersjahr erhöht auch das Lebensalter die Höhe der Abfindung: Mit vollendetem 45. Altersjahr wird die Abfindung während eines halben Monats ausgerichtet. Diese Dauer erhöht sich in mit vollendetem zusätzlichen Altersjahr um je ¼ Monat bis zum 52. Altersjahr, bei dem während 3 Monaten Abfindungsleistungen ausgerichtet werden. Danach erhöht sich die Dauer der Abfindungsleistungen exponentiell bis zum Alter 60: mit 53 Jahren 3.75 Monate, mit 54 Jahren 4.5 Monate, mit 55 Jahren 5.5 Monate, mit 56 Jahren 6.5 Monate, mit 57 Jahren 7.75, mit 58 Jahren 9 Monate, mit 59 Jahren 10.5 Monate und mit 60 Jahren 12 Monate. Mit 61 Jahren verringert sich die Abfindungsdauer auf 9 Monate und mit 62 auf 3 Monate.

Bestehende Betreuungs- und Unterhaltspflichten verlängern die Abfindungsdauer um 3 Monate, wie dies im gleichen Ausmass auch für finanzielle Härtefälle gilt.

#### **Art. 50b** *Kürzung und Verfall des Anspruchs*

Die Abfindung kann gemäss Absatz 1 gekürzt werden, damit es nicht zu einer Überentschädigung kommt: Dies ist der Fall, wenn anderweitig ein Erwerbseinkommen erzielt wird und/oder Sozialversicherungsleistungen ausgerichtet werden, die den bisherigen (Grund-)Lohn übersteigen.

Absatz 2 regelt den Verfall der Abfindung. Wie im bisherigen Artikel 50 Absatz 4 Buchstaben a. und b. verfällt der Anspruch auf Abfindung, wenn Betroffene eine zumutbare Stelle nicht annehmen oder die zumutbaren Anstrengungen bei der Stellensuche nicht unternehmen. Auf Buchstabe c. kann verzichtet werden, da Abfindungen i.d.R. monatlich ausgerichtet werden und dies gemäss Artikel 50a Absatz 1 höchstens bis zum vollendeten 63. Altersjahr.

Absatz 3 schliesslich schafft die gesetzliche Grundlage für Rückforderungen ungerechtfertigt ausgerichteter Abfindungsleistungen.

#### **Art. 53a** *Schutz der Personendaten*

Da Personendaten nur unter den Bedingungen des Datenschutzgesetzes bekanntgegeben werden dürfen, muss in Artikel 53a festgelegt werden, wie die Daten vor unberechtigten Ein- und Zugriffen geschützt werden können und müssen. Dieser Schutz wird sowohl mit organisatorischen als auch mit technischen Massnahmen erreicht.

#### **Art. 53b** *Technische Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz*

Einleitend ist festzuhalten, dass die Kontrolle und Beurteilung von Leistung und Verhalten zu jedem Arbeitsverhältnis gehört; so wird in der jährlichen Personalbeurteilung die Leistung und das Verhalten der Angestellten lohnrelevant qualifiziert und im Zwischen- oder Schlusszeugnis stellen die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung einen unverzichtbaren Kernbereich dar. Vorgesetzte erlangen die nötigen Informationen für diese Beurteilungen auf unterschiedliche Weise: bei Bürotätigkeiten oder Arbeiten, die zentral ausgeführt werden, können Verhalten und Leistung aufgrund der örtlichen Nähe von Vorgesetzten und Angestellten ohne weiteres direkt und persönlich kontrolliert werden; bei Tätigkeiten aber, die extern/dezentral ausgeübt werden (z.B. Abfallentsorgung, Transportwesen etc.), sind Vorgesetzte auch auf andere Informationsquellen angewiesen.

Es existieren denn auch immer mehr Möglichkeiten, technische Mittel zur Kontrolle und Überwachung am Arbeitsplatz einzusetzen. Erwiesenermassen führt jedoch eine reine Verhaltenskontrolle mit technischen Mitteln zu unangenehmen Gefühlen bis hin zu gesundheitlichen Problemen bei den



Betroffenen. Deshalb wird in Absatz 1 der Grundsatz festgelegt, dass die Überwachung und Kontrolle des Verhaltens von Angestellten mit technischen Mitteln nicht zulässig ist. Dieser Passus entspricht den Vorgaben des übergeordneten Rechts (Art. 26 Abs. 1 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz).

Die Ausnahmen, die eine vernünftige Leistungs-, aber auch unverzichtbare Sicherheits- und Qualitätskontrollen ermöglichen, sind demgegenüber in Absatz 2 und 3 festgelegt: Einerseits darf die Leistung von Angestellten periodisch oder einzelfallweise überwacht und kontrolliert werden, wenn die Betroffenen vorgängig informiert wurden. Dienen technische Mittel andererseits in erster Linie der Sicherheit, der (stichprobeweisen) Qualitätskontrolle oder der (periodischen) Optimierung des Zeitmanagements, so dürfen sie nach Massgabe der Verhältnismässigkeit, Zurückhaltung und bei vorgängiger Information der Mitarbeitenden ebenfalls angewendet werden. Auch diese beiden Absätze entsprechen den Vorgaben des übergeordneten Rechts.

#### **Art. 53c** *Benützung technischer Einrichtungen*

Die Benützung von technischen Einrichtungen, wie zum Beispiel von Telefonanlagen oder IT-Systemen, hinterlässt Daten: Sind diese Daten für den dienstlichen Gebrauch notwendig, so dürfen sie auch aufgezeichnet werden. Werden solche Einrichtungen privat genutzt, dürfen Daten hingegen nur zur Gebührenverrechnung erhoben werden (Absatz 1).

Auswertungen sind zulässig, wenn sie anonym (nicht personenbezogen) oder pseudonym (nicht namentlich personenbezogen) sind (Absatz 2).

Besteht ein begründeter Verdacht, dass technische Einrichtungen missbräuchlich genutzt werden (zum Beispiel Zugriffe auf verbotene Seiten im Internet), dürfen nach vorgängiger Ankündigung personenbezogenen Kontrollen durchgeführt werden (Absatz 3). Näher ausgeführt wird diese Kontrollmöglichkeit in der Weisung «ICT-Sicherheit für Benutzerinnen und Benutzer».

#### **Art. 86** *Personalverbände*

Im Sinne einer vertrauensbildenden Massnahme soll das Recht der Personalverbände, vor dem Erlass entsprechender Vorschriften angehört zu werden, Stellung zu nehmen und Vorschläge zu machen, neu auch für Datenschutzvorschriften gelten.

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

Bislang befasste sich diese Bestimmung über die Zuständigkeit nur mit personalrechtlichen Verfügungen. Jetzt sind auch noch die entsprechenden Entscheide im Text mitumfasst, z.B. die Beendigung von Dienstverhältnissen im gegenseitigen Einvernehmen. Diese Art der Beendigung ist, auch wenn Abfindungsleistungen ausgerichtet werden, gemäss neuem Artikel 24 delegierbar. Dies bedingt eine Anpassung von Absatz 1 von Artikel 92.

Absatz 2 wird dahingehend geändert, dass nur Entlassungsverfügungen betreffend definitive Dienstverhältnisse nicht an die nachfolgende Hierarchiestufe delegiert werden können. Entlassungen während der Probezeit können hingegen übertragen werden.

#### **Art. 96b** *Übergangsregelung für Vertragsangestellte*

Für den Wechsel der Anstellungen gemäss den Allgemeinen Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten (AVB) auf öffentlich-rechtliche Anstellungen müssen Übergangsbestimmungen festgelegt werden, denn es braucht rechtliche, technische und praktische Eckwerte und Regeln, wie dieser Wechsel von statten gehen soll.

Absatz 1 legt fest, bis zu welchem Zeitpunkt dieser Wechsel vollzogen werden muss, und dass bis zu diesem Zeitpunkt die bisherigen Rechtsgrundlagen weitergelten.

Absatz 2 regelt die Behandlung der unter dem Recht der Allgemeinen Vertragsbedingungen erteilten Bewilligungen. Sie folgt dabei den üblichen übergangsrechtlichen Gepflogenheiten zu dieser Thematik.

Absatz 3 schliesslich verweist als spezielle Übergangsregelung für Vertragsangestellte auf die allgemeinen Nichtrückwirkungsregeln von Artikel 95.

## 5. Finanzielle Auswirkungen

Auch wenn die vorliegende Teilrevision nicht den Lohnbereich im engeren Sinne betreffen, haben einige der neuen Bestimmungen finanzielle Auswirkungen:

- Der Wechsel vom Dualismus der Anstellungsformen zum einheitlichen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis hat sowohl positive wie auch negative finanzielle Folgen, die sich in der Summe aufheben dürften. Die einheitlichen Anstellungen führen einerseits zu einem geringeren administrativen Aufwand. Andererseits kann die Form- und Verfahrensstrenge des öffentlichen Rechts zu Mehrkosten führen.
- Die Bestimmungen über Probezeit und Flexibilisierung der Beendigungsbestimmungen haben keine bezifferbaren finanziellen Auswirkungen.
- Die Lohnfortzahlungsleistungen bei Krankheit und Unfall im Einzelfall ab dem zweiten Jahr einer Arbeitsverhinderung sind höher als bisher. Allerdings machen die Lohnfortzahlungskosten im zweiten Jahr gegenüber den Lohnfortzahlungskosten bei kurzen Absenzen insgesamt nur einen Bruchteil der Kosten aus. Die vorgesehene Erhöhung der Leistungen im zweiten Jahr dürfte damit kostenmässig insgesamt von geringer Bedeutung sein. Dazu kommt, dass Lohnfortzahlungsleistungen spätestens nach 730 Tagen aufhören, dies im Gegensatz zu heute, wo sie auch während längerer Zeit ausgerichtet werden (müssen).
- Die Erweiterung des Elternurlaubs wird finanziell spürbar sein. Die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub sind durch die eidgenössische EO-Regelung teilweise finanziell abgedeckt. Der Elternurlaub für Mütter und Väter von je sechs (Variante 1) bzw. vier Wochen für Mütter und sechs Wochen für Väter (Variante 2) sowie der den gesetzlichen Mutterschaftsurlaub um 2 Wochen übersteigende städtische Mutterschaftsurlaub (Variante 2) muss durch die Stadt finanziert werden.
- In den letzten vier Jahren wurde bei den städtischen Mitarbeitenden folgende Anzahl Geburten (Zwillinge nur einfach gezählt) verzeichnet:

Jahr	Anzahl Geburten von Mitarbeiterinnen	Anzahl Geburten von Mitarbeitern	Total Geburten
2014	47	52	99
2015	59	37	96
2016	62	41	103
2017	43	43	86
<b>Durchschnitt 2014 – 2017</b>	52.75	43.25	96

Im Durchschnitt wurde in den letzten vier Jahren pro Jahr 52,75-mal der bezahlte Mutterschaftsurlaub und 43,25-mal der bezahlte Vaterschaftsurlaub bezogen.

Der Personalbestand per 31. Dezember 2016 betrug 4 243 Mitarbeitende. Der Personalaufwand (abzüglich Ausgaben Behörden und Kommissionen, Arbeitgeberleistungen und übriger Personalaufwand) im Jahr 2016 (aktuellste verfügbare Zahlen) betrug Fr. 315 142 611.50. Dies ergibt für das Jahr 2016 einen Durchschnittslohn der städtischen Mitarbeitenden – ungeachtet des Beschäftigungsgrades – von Fr. 74 273.54 (pro Woche Fr. 1 428.34).

Unter Verwendung der durchschnittlichen Geburtenzahl pro Geschlecht aus den Jahren 2014-2017 und des durchschnittlichen Wochengehaltes der Mitarbeitenden im Jahr 2016 ergeben sich folgende Kosten:

Bei den Vätern wird der Vaterschaftsurlaub von vier Wochen (seit 1. März 2018) durch einen Elternurlaub abgelöst, der zwei Wochen länger dauert. Bei beiden Varianten kosten die zwei zusätzlichen bezahlten Elternurlaubswochen die Stadt ca. Fr. 123 551.41 pro Jahr (2 x 43.25 Wochen à Fr. 1 428.34).

Für Müttern wird der Mutterschaftsurlaub (als Elternurlaub) um vier Wochen auf 20 Wochen erhöht (falls sie den Urlaub selber beziehen); die vier zusätzlichen bezahlten Elternurlaubswochen kosten die Stadt Bern ca. Fr. 301 379.74 pro Jahr (4 x 52.75 Wochen à Fr. 1 428.34). Total betragen die jährlichen Mehrkosten durch die Einführung der neuen Elternurlaubsregelung ca. Fr. 424 931.15.

Adoptionsurlaube wurden in den letzten vier Jahren keine bezogen; es kann deshalb keine diesbezügliche Aussage zu den Mehrkosten gemacht werden.

Die Neuregelung der Abfindung zieht Kosteneinsparungen nach sich. Da Abfindungsleistungen relativ selten zur Ausrichtung gelangen, lässt sich die Höhe der Minderkosten nur schwer beziffern.

Die Erweiterung der Bestimmungen über den Datenschutz hat keine finanziellen Folgen.

Insgesamt bringt die Vorlage Mehrkosten in der Grössenordnung von rund einer halben Million Franken mit sich.

## **6. Vernehmlassungsverfahren**

### *6.1. Interne Vernehmlassung*

Der Gemeinderat hat die Teilrevision des Personalreglements in einem internen Verfahren bei den Direktionen und in einem informellen Verfahren bei den Personalverbänden in Vernehmlassung geschickt.

### *6.2. Offizielle Vernehmlassung*

Nach Überarbeitung der Teilrevision aufgrund der eingegangenen Stellungnahmen im Rahmen der internen Vernehmlassung fand die zweite, offizielle Vernehmlassung bei den im Stadtrat vertretenen politischen Parteien statt.

## **7. Fakultatives Referendum**

Diese Teilrevision des Personalreglements untersteht gemäss Artikel 37 Buchstabe a der Gemeindeordnung der Stadt Bern vom 3. Dezember 1998 (GO; SSSB 101.1) dem fakultativen Referendum.

### **Antrag**

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Vortrag des Gemeinderats betreffend Anstellungsbedingungen: Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Personalreglement; PRB; SSSB; 153.01) Teilrevision.
2. Er beschliesst die Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 gemäss Beilage (X Ja, X Nein, X Enthaltungen).
3. Der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderungen des Reglements.

Der Gemeinderat

Beilagen:

- Änderungserlass Personalreglement
- Synoptische Darstellung der Änderungen im Personalreglement

ENTWURF