

Text alt	Text 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:
	<i>Für das ganze Reglement: Der Begriff «Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter» wird durch den Begriff «Angestellte» ersetzt.</i>
Art. 1 Begriffe	Art. 1 Begriffe
a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stadt Bern;	a. <i>Angestellte</i> sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stadt Bern;
b. Vorgesetzte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Kaderstufen, denen aufgrund der Aufbauorganisation der Stadt andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstellt sind;	b. Vorgesetzte sind <i>Angestellte</i> aller Kaderstufen, denen aufgrund der Aufbauorganisation der Stadt andere <i>Angestellte</i> unterstellt sind;
c. Angestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis;	c. <i>(aufgehoben)</i>
d. Leitende Angestellte sind Angestellte der vom Gemeinderat bestimmten Kaderstufen;	d. <i>(unverändert)</i>
e. Vertragsangestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis;	e. <i>(aufgehoben)</i>
f. Aushilfen sind Vertragsangestellte, die vorübergehend für die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe angestellt werden;	f. <i>(aufgehoben)</i>

Text alt	Text neu
g. Zuständige Instanzen im Sinne dieses Reglements sind die für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen zuständigen städtischen Stellen (Art. 92);	g. (unverändert)
h. Teilzeitarbeit ist Arbeit bei einem Beschäftigungsgrad von weniger als 100 Prozent;	h. <i>aufgehoben</i>
i. Personalverbände sind Angestelltenorganisationen und Gewerkschaften, welche die auf das Dienstverhältnis bezogenen Interessen ihrer Mitglieder vertreten;	i. (unverändert)
k. Stellen sind Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereiche. Sie werden durch die Stellenbeschreibungen festgelegt;	k. (unverändert)
l. Funktionsgruppen sind anhand der Grundanforderungen festgelegte Gruppen von Stellen, die mehrere Lohnklassen umfassen;	l. (unverändert)
m. Kaderstufen sind Ebenen hierarchisch gleichwertiger Stellen von Vorgesetzten und höheren Stabsmitarbeiterinnen und Stabsmitarbeitern;	m. Kaderstufen sind Ebenen hierarchisch gleichwertiger Stellen von Vorgesetzten und höheren <i>Stabsangestellten</i> ;
n. Umplatzierung ist die betrieblich oder gesundheitlich bedingte Versetzung eines oder einer Mitarbeitenden an eine andere Stelle innerhalb der Stadtverwaltung;	n. Umplatzierung ist die <i>dienstlich</i> oder gesundheitlich bedingte <i>Zuweisung</i> einer anderen Stelle <i>an Angestellte</i> ;
o. Ausgliederung (Outsourcing) ist das Herauslösen von Verwaltungseinheiten, Aufgaben und Mitarbeitenden aus der Stadtverwaltung und ihre Eingliederung in bestehende oder neue Organisationen Dritter.	o. Ausgliederung (Outsourcing) ist das Herauslösen von Verwaltungseinheiten, Aufgaben und <i>Angestellten</i> aus der Stadtverwaltung und ihre Eingliederung in bestehende oder neue Organisationen Dritter.
Art. 2 Geltungsbereich	Art. 2 Geltungsbereich
¹ Dieses Reglement findet auf die Angestellten der Stadt Bern Anwendung.	¹ (unverändert)
² Es findet soweit Anwendung auf Angestellte, deren Dienstverhältnisse teilweise vom kantonalen Recht geregelt sind, als keine zwingenden kantonalen Vorschriften bestehen.	² (unverändert)

Text alt	Text neu
³ Es findet keine Anwendung auf	³ Es findet keine Anwendung auf
a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Dienstverhältnisse vollumfänglich vom kantonalen Recht geregelt sind, namentlich auf die Lehrerinnen und Lehrer der städtischen Schulen;	a. <i>Angestellte</i> , deren Dienstverhältnisse vollumfänglich vom kantonalen Recht geregelt sind, namentlich auf die Lehrerinnen und Lehrer der städtischen Schulen;
b. Vertragsangestellte. Ihre Anstellung wird durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag geregelt.	b. <i>Lernende</i> ; diese werden <i>privatrechtlich gemäss den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts¹ angestellt. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen zum Anstellungsverhältnis von Lernenden.</i>
4. Kapitel: Rechtsnatur des Verhältnisses zwischen der Stadt und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	4. Kapitel: Rechtsnatur des <i>Dienstverhältnisses</i> zwischen der Stadt und <i>ihren Angestellten</i>
Art. 5 Grundsatz des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses	Art. 5 <i>Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis</i>
¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen zur Stadt in der Regel in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.	¹ <i>Die Angestellten stehen zur Stadt in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.</i>
² Es wird durch Anstellungsverfügung begründet, welche die wesentlichen Bestandteile des Dienstverhältnisses enthält.	² (unverändert)
³ Es wird in den vom Reglement vorgesehenen Fällen beendet.	³ (unverändert)
Art. 6 Ausnahme des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses	Art. 6 <i>Abweichende Bestimmungen</i>
¹ Die zuständige Instanz kann in besonderen Fällen und im Rahmen der Budgetkredite mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern privatrechtliche Arbeitsverhältnisse durch schriftlichen Vertrag begründen. Privatrechtlich angestellt werden namentlich Personen in Sonderdienstverhältnissen.	<i>Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen für bestimmte Personalkategorien von diesem Reglement abweichende Bestimmungen erlassen.</i>

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

Text alt	Text neu
<p>² Sind die Voraussetzungen für die Begründung eines Angestelltenverhältnisses erfüllt, wird ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis nach Ablauf von drei Jahren in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis umgewandelt, sofern sich die Weiterführung im bisherigen Rahmen nicht aus dem Anstellungszweck ergibt.</p>	<p><i>(neuer Artikel mit einem Absatz)</i></p>
<p>³ Der Gemeinderat erlässt Allgemeine Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten.</p>	<p><i>(neuer Artikel mit einem Absatz)</i></p>
<p>⁴ ...</p>	<p><i>(neuer Artikel mit einem Absatz)</i></p>
<p>2. Abschnitt: Sachliche Voraussetzungen</p>	<p>2. Abschnitt: Sachliche Voraussetzungen</p>
<p>Art. 8 Freie Stelle</p>	<p>Art. 8 <i>(aufgehoben)</i></p>
<p>¹ Ein Angestelltenverhältnis darf nur begründet werden, wenn eine ständige Stelle frei ist.</p>	
<p>² Zur Einarbeitung von Angestellten können Stellen vorübergehend doppelt besetzt werden, jedoch höchstens während eines Monats.</p>	
<p>Art. 9 Ausschreibung</p>	<p>Art. 9 Ausschreibung</p>
<p>¹ Vor der Ausschreibung ist zu prüfen, ob eine umzuplatzierende Person zu berücksichtigen und ob eine Stellenteilung möglich ist.</p>	<p>¹ (unverändert)</p>
<p>² Freie Stellen sind intern und in der Regel extern zur Bewerbung auszuschreiben.</p>	<p>² <i>Zu besetzende</i> Stellen sind intern und in der Regel extern zur Bewerbung auszuschreiben. <i>Der Gemeinderat erlässt die nötigen Ausnahmebestimmungen.</i></p>
<p>³ Die Ausschreibung soll sich an beide Geschlechter richten.</p>	<p>³ (unverändert)</p>

Text alt	Text neu
2. Kapitel: Das Probeverhältnis	2. Kapitel: Das Dienstverhältnis
	1. Abschnitt: (neu) Beginn und Dauer
Art. 14 Probeverhältnis; Dauer	Art. 14 Probezeit
¹ Dem definitiven Verhältnis geht bei der erstmaligen Begründung des Dienstverhältnisses ein Probeverhältnis voraus.	¹ Die ersten 6 Monate des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit.
² Das Probeverhältnis ist auf 6 Monate befristet. Über eine Verlängerung wird vor dessen Ablauf entschieden.	² Bei befristeten Dienstverhältnissen gilt eine Probezeit nur, wenn sie verfügt wurde.
³ Das Probeverhältnis für leitende Angestellte ist auf 12 Monate befristet. Es besteht keine Verlängerungsmöglichkeit.	³ Treten Angestellte eine Stelle mit anderen Anforderungen und 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.
⁴ Angestellte, die eine Stelle mit anderen Anforderungen und Aufgaben antreten, wechseln ins Probeverhältnis. Es gelten indessen die Beendigungsfristen des definitiven Verhältnisses. Bei unverschuldeten Umplatzierungen aus dienstlichen und gesundheitlichen Gründen wird kein Probeverhältnis begründet.	⁴ Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht verlängert sich die Probezeit um diese Zeitspanne.
Art. 15 Beendigung während des Probeverhältnisses	Art. 15 Beendigung während der Probezeit
¹ Das Probeverhältnis wird während seiner Dauer auf Demissionsbegehren von Angestellten oder auf Veranlassung der Stadt beendet.	¹ 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.

Text alt	Text neu
<p>² Zeigt sich vor Ablauf des Probeverhältnisses, dass Eignung, Leistung und Verhalten von Angestellten im Probeverhältnis den Anforderungen nicht genügen, beendet die Stadt das Probeverhältnis vorzeitig. Die zuständige Instanz sorgt dafür, dass den Betroffenen die bevorstehende Massnahme unter Angabe der Gründe mitgeteilt und ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme geboten wird.</p>	<p>² Für eine Entlassung bedarf es einer Begründung, die sich namentlich aus mangelnder fachlicher, persönlicher oder medizinischer Eignung oder Ungenügens in Leistung oder Verhalten ergibt.</p>
<p>³ Die zuständige Instanz eröffnet den betroffenen Angestellten die Beendigung des Probeverhältnisses schriftlich. Dabei beachtet sie folgende Fristen:</p> <p>a. im ersten Monat: 7 Tage;</p> <p>b. ab zweitem Monat: 1 Monat auf Monatsende.</p>	<p>³ 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.</p>
<p>⁴ Bei Demissionsbegehren von Angestellten vor Ablauf des Probeverhältnisses gelten die Fristen gemäss Absatz 3.</p>	<p>⁴ Eine allfällige Beschwerde gegen die Entlassungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.</p>
	<p>⁵ 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.</p>
<p>Art. 16 Verhalten bei Ablauf</p>	<p>Art. 16 (aufgehoben)</p>
<p>¹ Die zuständige Instanz entscheidet aufgrund von Eignung, Leistung und Verhalten, ob Angestellte im Probeverhältnis ins definitive Verhältnis angestellt werden können.</p>	
<p>² Genügen Eignung, Leistung und Verhalten den Anforderungen nicht, wird kein definitives Verhältnis begründet. In besonderen Fällen kann das Probeverhältnis um weitere 6 Monate verlängert werden.</p>	

Text alt	Text neu
<p>³ Die zuständige Instanz eröffnet den betroffenen Angestellten im Probeverhältnis spätestens einen Monat vor dessen Ablauf den begründeten Entscheid schriftlich.</p>	
<p>3. Kapitel: Das definitive Verhältnis</p>	<p>3. Kapitel: <i>(aufgehoben)</i></p>
<p>1. Abschnitt: Voraussetzung; Dauer</p>	<p>1. Abschnitt: <i>(aufgehoben)</i></p>
<p>Art. 17</p>	<p>Art. 17 <i>Dauer des Dienstverhältnisses</i></p>
<p>¹ Haben Angestellte im Probeverhältnis durch ihre Leistung und ihr Verhalten gezeigt, dass sie die Anforderungen der Stelle erfüllen und die nötige Eignung aufweisen, werden sie durch die zuständige Instanz ins definitive Verhältnis angestellt.</p>	<p>¹ <i>Das Dienstverhältnis ist in der Regel unbefristet. Der Gemeinderat legt die Voraussetzungen für befristete Dienstverhältnisse fest.</i></p>
<p>² Das definitive Verhältnis ist unbefristet.</p>	<p>² <i>Das befristete Dienstverhältnis darf für eine Dauer von längstens vier Jahren geschlossen werden.</i></p>
<p>2. Abschnitt: Beendigung</p>	<p>2. Abschnitt: Beendigung</p>
<p>Art. 18 Allgemeines</p>	<p>Art. 18 Allgemeines</p>
<p>¹ Das definitive Verhältnis wird auf Demissionsbegehren von Angestellten, auf Veranlassung der Stadt oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet.</p>	<p>¹ <i>Das Dienstverhältnis wird auf Demissionsbegehren von Angestellten, auf Veranlassung der Stadt oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet.</i></p>
<p>² Im Weiteren wird es beendet durch</p>	<p>² Im Weiteren wird es beendet</p>
<p>a. Invalidität im Sinne des Personalvorsorgereglementes;</p>	<p>a. <i>im Umfang des Invaliditätsgrades mit Beginn des Anspruchs auf eine Invalidenrente der zuständigen Vorsorgeeinrichtung;</i></p>
<p>b. Erreichen der Altersgrenze;</p>	<p>b. <i>mit dem Erreichen der Altersgrenze;</i></p>
<p>c. Tod.</p>	<p>c. <i>mit dem Tod;</i></p>

Text alt	Text neu
<p>³ Die Altersgrenze wird am Monatsende nach der Erfüllung des 63. Altersjahres erreicht. Es besteht kein Anspruch auf Verlängerung des Dienstverhältnisses über die Altersgrenze hinaus. Auf Gesuch hin kann die zuständige Instanz Angestellten das Dienstverhältnis bis zum Monatsende nach Erfüllung des 65. Altersjahres – ausnahmsweise auch darüber hinaus – verlängern, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Die Weiterarbeit der betroffenen Angestellten entspricht einem dienstlichen Bedürfnis. Bei der Beurteilung kann auch die finanzielle Situation der betroffenen Angestellten miteinbezogen werden; b. Die betroffenen Angestellten erfüllen ihre beruflichen Anforderungen gut (die letzte massgebende Gesamtbeurteilung ist gut oder sehr gut ausgefallen); c. Die betroffenen Angestellten verfügen über die nötige medizinische Tauglichkeit. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen. <p>Gesuche sind spätestens 6 Monate vor dem Beginn der Verlängerung einzureichen.</p>	<p><i>d. (neu) mit Fristablauf bei befristeten Dienstverhältnissen.</i></p> <p>³ (unverändert)</p>
<p>Art. 20 Beendigung durch die Stadt (Entlassung)</p>	<p>Art. 20 Beendigung durch die Stadt (Entlassung)</p>
<p>¹ Die Stadt kann aus sachlichen Gründen das Dienstverhältnis von Angestellten durch Entlassung beenden, namentlich</p>	<p>¹ Die Stadt kann aus sachlichen Gründen <i>unbefristete und befristete</i> Dienstverhältnisse von Angestellten durch Entlassung beenden, namentlich</p>
<p>a. wenn Leistung und Verhalten den Anforderungen nicht genügen;</p>	<p>a. wenn Leistung <i>oder</i> Verhalten den Anforderungen nicht genügen;</p>
<p>b. bei Fehlen von Eignung oder Bereitschaft zur Verrichtung der zugewiesenen Aufgaben;</p>	<p>b. <i>bei fehlender Bereitschaft zur Verrichtung der zugewiesenen Arbeit;</i></p>
<p>c. bei fehlender Bereitschaft zur Verrichtung anderer zumutbarer Arbeit.</p>	<p>c. <i>bei fehlender Eignung.</i></p>

Text alt	Text neu
<p>² Eine Entlassung wegen Ungenügens von Leistung oder Verhalten oder wegen fehlender Bereitschaft zur Verrichtung zugewiesener Arbeit wird erst nach einer erfolglosen schriftlichen Mahnung ausgesprochen. Aufgrund besonderer Umstände, bei denen eine Bewährungsfrist nicht möglich oder angezeigt ist, kann in Absprache mit dem Personalamt auf eine Mahnung verzichtet werden. Haben sich Mitarbeitende nach erfolgter Mahnung bewährt, ist bei erneutem Ungenügen wiederum zu mahnen. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen.</p>	<p>² Eine Entlassung <i>gemäss Artikel 1 Buchstaben a und b</i> 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 <i>nachhaltig</i> bewährt, ist bei erneutem Ungenügen wiederum zu mahnen. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen.</p>
<p>³ Können Angestellte an ihrer bisherigen Stelle wegen Stellenaufhebung oder aus gesundheitlichen Gründen nicht weiter beschäftigt werden, werden sie umplatziert und gegebenenfalls ausgegliedert. Ist dies innert 2 Jahren nach Eintritt des Umplatzierungsgrundes nicht möglich, wird das Dienstverhältnis durch Entlassung beendet. Die Bestimmungen über die Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses sind anwendbar.</p>	<p>³ <i>Angestellte werden umplatziert, wenn sie an ihrer bisherigen Stelle aus dienstlichen, namentlich organisatorischen, oder aus gesundheitlichen Gründen nicht weiter beschäftigt werden können.</i> Ist dies innert <i>einer Maximalfrist</i> von 12 Monaten nach Eintritt des Umplatzierungsgrundes nicht möglich, wird das Dienstverhältnis durch Entlassung beendet. <i>Angestellte in einem befristeten Anstellungsverhältnis haben keinen Anspruch auf Umplatzierung.</i></p>
<p>⁴ Die zuständige Instanz teilt in Absprache mit dem Personalamt den betroffenen Angestellten die bevorstehende Massnahme mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör.</p>	<p>⁴ Die zuständige Instanz teilt in Absprache mit dem Personalamt den betroffenen Angestellten die bevorstehende <i>Entlassung</i> mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör.</p>
<p>⁵ Die zuständige Instanz verfügt die Beendigung des Dienstverhältnisses unter Wahrung einer Frist von 3 Monaten auf Monatsende. Sie kann in besonderen Fällen die Beendigung auf einen späteren Termin aussprechen. Die Entlassung ist schriftlich zu eröffnen und die massgebenden Gründe sind darzulegen.</p>	<p>⁵ Die zuständige Instanz verfügt die <i>Entlassung</i> unter Wahrung einer Frist von 3 Monaten auf Monatsende. Sie kann in besonderen Fällen die <i>Entlassung</i> auf einen späteren Termin aussprechen. Die Entlassung ist schriftlich zu eröffnen und die massgebenden Gründe sind darzulegen.</p>
<p>Art. 21 Entlassung zur Unzeit</p>	<p>Art. 21 Entlassung zur Unzeit</p>
<p>¹ Die Stadt darf Angestellte nicht entlassen</p>	<p>¹ Die Stadt darf Angestellte nicht entlassen</p>
<p>a. während sie schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst, oder schweizerischen Zivildienst leisten, sowie, sofern die</p>	<p>a. (unverändert)</p>

Text alt	Text neu
Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;	
b. während sie mit Zustimmung der Stadt an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen;	b. (unverändert)
c. während sie ohne eigenes Verschulden durch Unfall oder Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, im Probeverhältnis während 90, nachher während 360 Tagen;	c. während sie ohne eigenes Verschulden durch Unfall oder Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, <i>in der Probezeit während 90, nachher während 360 Tagen. Auf einem neuen Grund beruhende Verhinderungen lösen keine neue Sperrfrist aus;</i>
d. weibliche Angestellte während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt.	d. (unverändert)
² Die Entlassung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Entlassung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Frist bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses noch nicht abgelaufen, wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Fällt das Ende der fortgesetzten Frist nicht mit dem Monatsende als Endtermin zusammen, verlängert sich die Frist bis dahin.	² (unverändert)
Art. 22 Vorzeitige Beendigung	Art. 22 <i>Freiwilliger vorzeitiger Altersrücktritt</i>
¹ Angestellte, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, können die vorzeitige ganze oder teilweise Beendigung des Dienstverhältnisses aus Altersgründen herbeiführen. Die teilweise Beendigung bedarf der Zustimmung der zuständigen Instanz.	¹ (unverändert)
² Die Stadt kann die vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses aus Altersgründen von Angestellten herbeiführen, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, wenn die Neubesetzung der Stelle im Interesse der Stadt liegt und ihnen keine andere Tätigkeit zugewiesen werden kann.	² <i>(aufgehoben)</i>

Text alt	Text neu
<p>³ Geht die vorzeitige Beendigung von der Stadt aus, sorgt sie für eine Aufhebung der Rentenkürzung durch die Personalvorsorgekasse.</p>	<p>³ <i>(aufgehoben)</i></p>
<p>⁴ Die vorzeitige Beendigung ist unter Wahrung der gleichen Fristen und Formen zu verfügen wie die ordentliche Beendigung des Dienstverhältnisses.</p>	<p>⁴ <i>(aufgehoben)</i></p>
<p>Art. 24 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen</p>	<p>Art. 24 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen</p>
<p>¹ Das Dienstverhältnis von Angestellten kann im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.</p>	<p>¹ <i>(unverändert)</i></p>
<p>² Der Gemeinderat kann dabei besondere Leistungen, insbesondere Abfindungen oder wiederkehrende Leistungen bis zum Gegenwert des Höchstanspruchs auf Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses ausrichten.</p>	<p>² <i>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.</i></p>
	<p>³ <i>(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.</i></p>
<p>Art. 27 Auszahlung, Abtretung und Verpfändung</p>	<p>Art. 27 Auszahlung, Abtretung und Verpfändung</p>
<p>¹ Der Grundlohn wird in 13, die übrigen Lohnbestandteile in 12 gleichen Raten bargeldlos ausgerichtet. 12 Raten des Grundlohns werden, zusammen mit den übrigen Lohnbestandteilen, monatlich ausgerichtet.</p>	<p>¹ <i>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.</i></p>
<p>² Der 13. Monatslohn wird in den Monaten Juni und Dezember je hälftig ausgerichtet. Besteht das Dienstverhältnis nicht während des ganzen Jahres, wird der 13. Monatslohn anteilmässig berechnet.</p>	<p>² <i>(unverändert)</i></p>

Text alt	Text neu
	<p>^{2bis} <i>Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Ausrichtung von Stundenlohn.</i></p>
<p>³ Der Anspruch auf künftigen Lohn darf nur zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten verpfändet oder abgetreten werden.</p>	<p>³ (unverändert)</p>
<p>Art. 44 Leistung bei Unfall und Krankheit</p>	<p>Art. 44 <i>Leistung bei Unfall und Krankheit</i></p>
<p>¹ Angestellte haben bei Arbeitsverhinderung wegen Unfall und Krankheit Anspruch auf Lohnfortzahlung zu 100 Prozent während 360 innerhalb von 540 Tagen. Ist dieser Leistungsanspruch erschöpft, besteht, sofern die Anmeldung bei der Invalidenversicherung erfolgt ist, bis zum Rentenentscheid der Personalvorsorgekasse Anspruch auf Lohnfortzahlung in Höhe der zu erwartenden Rente. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung endet in jedem Fall mit dem Erreichen der Altersgrenze.</p>	<p>¹ <i>Angestellte haben bei Arbeitsverhinderung wegen Unfall oder Krankheit Anspruch auf Lohnfortzahlung. Der Höchstanspruch dauert</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a. während der Probezeit bis zu deren Beendigung;</i> <i>b. nach Ablauf der Probezeit bis zu 730 Tagen, längstens bis zum Erreichen der Altersgrenze;</i> <i>c. bei befristeten Anstellungen bis zum festgelegten Austrittstermin. Dauern befristete Anstellungen weniger als einen Monat, besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung;</i> <i>d. im verlängerten Dienstverhältnis nach Erreichen der Altersgrenze bis zu 90 Tagen, längstens jedoch bis zur Vollendung des 65. Altersjahres.</i> <p><i>Er endet in jedem Fall spätestens gemäss Artikel 18 Absatz 2 Buchstabe a.</i></p>
<p>² Haben die betroffenen Angestellten ihre Arbeit voll und ununterbrochen während eines halben Jahres wiederaufgenommen, entsteht ein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung während 180 Tagen. Ein neuer, voller Anspruch auf Lohnfortzahlung entsteht nach einer vollen und ununterbrochenen Arbeitsleistung von einem Jahr.</p>	<p>² <i>Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über Umfang und Höhe der Lohnfortzahlung und bestimmt die Beteiligung der Angestellten an deren Kosten.</i></p>
<p>³ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Lohnfortzahlung und bestimmt die Beteiligung der Angestellten an deren Kosten.</p>	<p>³ <i>Der Gemeinderat kann in Absprache mit den Sozialpartnern eine Taggeldversicherung vorsehen.</i></p>

Text alt	Text neu
Art. 45 Kürzung der Leistung	Art. 45 Kürzung der Leistung
¹ Die zuständige Instanz kann die Lohnfortzahlung kürzen oder entziehen, wenn	¹ Die zuständige Instanz kann die Lohnfortzahlung kürzen oder entziehen, wenn
a. innerhalb der ersten beiden Dienstjahre eine Arbeitsverhinderung eintritt, die ganz oder teilweise Folge eines vor Eintritt in die Stadt erlittenen Unfalls oder einer bestehenden Krankheit ist;	a. (unverändert)
b. sich Angestellte den von den zuständigen Stellen angeordneten medizinischen und organisatorischen Massnahmen widersetzen;	b. (unverändert)
	<i>b^{bis} Angestellte, deren Arbeitsverhinderung voraussichtlich länger als sechs Monate dauert, die Anmeldung bei der Invalidenversicherung trotz schriftlicher Aufforderung verspätet oder gar nicht vornehmen;</i>
c. Angestellte den Unfall oder die Krankheit, welche die Arbeitsverhinderung verursachten, verschuldet herbeigeführt haben. Massgebend sind die Grundsätze über das Selbstverschulden des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung.	c. (unverändert)
² Kürzen Sozialversicherungen ihre Geldleistungen wegen Selbstverschuldens, gilt für die Lohnfortzahlung der gleiche Kürzungssatz.	² (unverändert)
Art. 46 Elternschaft	Art. 46 Mutterschaftsurlaub
¹ Weibliche Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bei Geburt eines Kindes. Ab der 15. Woche kann der Urlaub ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – zeitlich bezogen werden.	<i>Weibliche Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen nach der Geburt ihrer Kinder. Zusätzlich besteht Anspruch auf Elternurlaub gemäss Artikel 46a.</i>
² ...	
³ Väter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 4 Wochen innerhalb eines Jahres nach Geburt eines Kindes. Der Urlaub kann	<i>(neuer Artikel mit 1 Absatz)</i>

Text alt	Text neu
ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich bezogen werden.	
3a Analog dem Vaterschaftsurlaub steht der Urlaub auch der Person zu, die bei Geburt eines Kindes mit dessen Mutter oder dessen Vater in einer eingetragenen Partnerschaft lebt oder eine faktische Lebensgemeinschaft führt.	<i>(neuer Artikel mit 1 Absatz)</i>
4 Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Adoptionsurlaub von 8 Wochen bei bewilligter Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption, sofern das Kind im Zeitpunkt der Aufnahme das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat und nicht vom Ehegatten stammt.	<i>(neuer Artikel mit 1 Absatz)</i>
5 ...	<i>(neuer Artikel mit 1 Absatz)</i>
6 Angestellten wird im Zusammenhang mit der Geburt oder Adoption eines Kindes auf Gesuch hin ein zusammenhängender unbezahlter Urlaub bis zu zwei Jahren gewährt, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.	<i>(neuer Artikel mit 1 Absatz)</i>
	Art. 46a <i>(neu) Elternurlaub</i>
	¹ <i>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.</i>
	² <i>Arbeiten beide anspruchsberechtigten Personen bei der Stadt, kann der Elternurlaub der Mutter ganz oder teilweise auf die andere Person übertragen werden. Der ausgerichtete Lohn richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad und der Einstufung der urlaubsbeziehenden Person.</i>

Text alt	Text neu
	<p>³ Der Elternurlaub kann innerhalb von zwei Jahren bezogen werden. Der Bezug ist ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich möglich.</p>
	<p>⁴ Angestellten wird im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes auf Gesuch hin ein zusammenhängender unbezahlter Elternurlaub bis zu zwei Jahren gewährt, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.</p>
	<p>Art. 46b (neu) Adoptionsurlaub</p>
	<p>¹ Angestellte haben bei bewilligter Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption Anspruch auf bezahlten Adoptionsurlaub von 12 Wochen.</p>
	<p>² 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.</p>
	<p>³ 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.</p>
	<p>⁴ Die Bestimmungen gemäss Artikel 46a Absätze 3 und 4 sind analog auf den Adoptionsurlaub anwendbar.</p>
<p>Art. 47 Erfüllung gesetzlicher Pflichten</p>	<p>Art. 47 Erfüllung gesetzlicher Pflichten</p>
<p>¹ Angestellte haben bei Arbeitsverhinderung wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten, insbesondere für Dienstleistungen, Anspruch auf Lohnfortzahlung während der ganzen Dauer der Beanspruchung.</p>	<p>¹ Angestellte haben bei Arbeitsverhinderung wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten [...] Anspruch auf Lohnfortzahlung während der ganzen Dauer der Beanspruchung.</p>

Text alt	Text neu
<p>² Demissionieren Angestellte innerhalb einer vom Gemeinderat festgesetzten Frist nach einer länger als zwei Monate dauernden, zusammenhängenden Dienstleistung, haben sie den die Erwerbssersatzentschädigung übersteigenden Teil der Lohnfortzahlung anteilmässig zurückzuerstatten.</p>	<p>² (unverändert)</p>
<p>³ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderungen wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten.</p>	<p>³ (unverändert)</p>
<p>Art. 50</p>	<p>Art. 50 <i>Anspruch auf Abfindung</i></p>
<p>¹ Angestellte im definitiven Verhältnis, deren Dienstverhältnis vorwiegend aus Gründen, für die sie nicht einzustehen haben, durch die Stadt aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern bei ihrer Anstellung die mögliche Stellenaufhebung nicht bekannt war.</p>	<p>¹ <i>Angestellte, die das 63. Altersjahr noch nicht vollendet haben und mindestens fünf ganze Dienstjahre aufweisen, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a. ihr Dienstverhältnis aus dienstlichen oder gesundheitlichen Gründen beendet wird;</i> <i>b. ihr Dienstverhältnis aufgrund einer Stellenaufhebung beendet wird, die zum Zeitpunkt der Anstellung nicht bekannt war oder nicht von Entscheiden Dritter abhängt.</i>
<p>² Die Abfindung beträgt 70 Prozent des Grundlohnes während höchstens 24 Monaten unter Berücksichtigung von Anstellungsdauer, Lebensalter, Betreuungs- und Unterhaltspflichten sowie der Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. In Härtefällen kann der Gemeinderat die Abfindungsdauer auf 36 Monate verlängern. Er erlässt die nötigen Bestimmungen.</p>	<p>² <i>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.</i></p>
<p>³ ...</p>	<p>³ <i>(aufgehoben)</i></p>
<p>⁴ Die Abfindung wird um jenen Betrag gekürzt, um den sie zusammen mit den Ansprüchen gegen die Sozialversicherungen und allfälligem Erwerbseinkommen den zuletzt bezogenen Grundlohn mit Sozialzulagen übersteigt. Sie wird entzogen, wenn die betroffenen Angestellten</p>	<p>⁴ <i>(aufgehoben)</i></p>

Text alt	Text neu
<p>a. eine ihnen von der Stadt oder von Dritten angebotene, zumutbare Stelle nicht annehmen;</p> <p>b. bei der Stellensuche die ihnen zumutbaren Anstrengungen nicht unternehmen;</p> <p>c. das reglementarische Rücktrittsalter der Personalvorsorgekasse erreicht haben.</p>	
	<p>Art. 50a (neu) Höhe der Abfindung</p>
	<p>¹ 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.</p>
	<p>² Der Maximalanspruch beträgt eineinhalb Jahresgrundlöhne.</p>
	<p>³ Die Abfindung wird in der Regel monatlich ausgerichtet.</p>
	<p>⁴ Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen.</p>
	<p>Art. 50b (neu) Kürzung und Verfall des Anspruchs</p>
	<p>¹ 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.</p>
	<p>² 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.</p>

Text alt	Text neu
	<p>³ Ungerechtfertigt ausgerichtete Abfindungsleistungen können zurückgefordert werden.</p>
	<p>Art. 53a (neu) Schutz der Personendaten</p>
	<p>Die Personendaten werden durch organisatorische und technische Massnahmen vor dem Zugriff, der Einsichtnahme und vor der Veränderung durch Unbefugte geschützt.</p>
	<p>Art. 53b (neu) Technische Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz</p>
	<p>¹ Massnahmen mit technischen Mitteln zur Überwachung und Kontrolle des Verhaltens von Angestellten sind nicht zulässig.</p>
	<p>² 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.</p>
	<p>³ 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.</p>
	<p>Art. 53c (neu) Benützung technischer Einrichtungen</p>
	<p>¹ 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.</p>

Text alt	Text neu
	2 <i>Anonyme und pseudonyme Auswertungen sind zulässig.</i>
	3 <i>Bei begründetem Verdacht auf missbräuchliche Benützung können personenbezogene Kontrollen durchgeführt werden. Diese sind vorgängig anzukündigen.</i>
Art. 86 Personalverbände	Art. 86 Personalverbände
1 Die Personalverbände haben das Recht, vor dem Erlass von Personal-, Organisations-, Betriebs-, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsvorsorgevorschriften angehört zu werden, dazu Stellung zu nehmen und Vorschläge zu machen. Sie sind in die Erarbeitung der Vorschriften miteinzubeziehen.	1 Die Personalverbände haben das Recht, vor dem Erlass von Personal-, Organisations-, Betriebs-, <i>Datenschutz</i> -, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsvorsorgevorschriften angehört zu werden, dazu Stellung zu nehmen und Vorschläge zu machen. Sie sind in die Erarbeitung der Vorschriften miteinzubeziehen.
2 Sie können ihre Mitglieder zur Wahrung der auf das Dienstverhältnis bezogenen Interessen gegenüber den zuständigen stadtinternen Stellen verbeiständen, vertreten und Eingaben machen.	2 (unverändert)
3 Der Gemeinderat kann nach Anhörung der übrigen Personalverbände die Bedingungen für die Legitimation eines Personalverbandes zur Vertretung in städtischen Gremien des Personalwesens festlegen.	3 (unverändert)
Art. 92 Zuständige Instanzen für Verfügungen	Art. 92 Zuständige Instanzen für Verfügungen <i>und Entscheide</i>
1 Zuständig für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen (insbesondere für Anstellung, Demission, Entlassung und Disziplinierung) ist	1 Zuständig für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen <i>und Entscheide</i> (insbesondere für Anstellung, Demission, Entlassung, <i>Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen</i> und Disziplinierung) ist
a. der Gemeinderat für <ol style="list-style-type: none"> 1. die leitenden Angestellten der Kaderstufe 1; 2. die weiteren ihm oder einzelnen seiner Mitglieder direkt unterstellten Angestellten; 	a. (unverändert)

Text alt	Text neu
b. die Direktorin oder der Direktor für 1. die leitenden Angestellten der Kaderstufe 2; 2. die übrigen Angestellten.	b. (unverändert)
c. ...	c. ...
² Der Gemeinderat kann seine Befugnisse mit Ausnahme des Erlasses von Anstellungs- und Entlassungsverfügungen sowie Disziplinar-massnahmen an die Direktorinnen oder Direktoren übertragen.	² <i>Der Gemeinderat kann seine Befugnisse an die Direktorinnen oder Direktoren übertragen. Ausgenommen davon sind der Erlass von Anstellungs-verfügungen, von Entlassungsverfügungen ausserhalb der Probezeit und von Disziplinar-massnahmen.</i>
³ Die Direktorin oder der Direktor kann ihre oder seine Befugnisse an die leitenden Angestellten übertragen. Ausgenommen davon sind	³ (unverändert)
a. die Befugnisse, die vom Gemeinderat übertragen sind;	
b. die Befugnisse, welche die leitenden Angestellten der Kaderstufe 2 betreffen;	
c. der Erlass von Disziplinar-massnahmen und Entlassungsverfügungen.	
⁴ Vor dem Erlass von Verfügungen ist die Stellungnahme des zuständigen Direktionspersonaldienstes einzuholen.	⁴ (unverändert)
⁵ Stellt der Direktionspersonaldienst fest, dass ein Antrag nicht im Rahmen der geltenden Bestimmungen und der Praxis liegt, hat er ihn dem Personalamt zu unterbreiten. Lehnt auch dieses den Antrag ab und kann mit der Direktion keine Einigung erzielt werden, unterbreitet die zuständige Direktorin oder der zuständige Direktor das Geschäft dem Gemeinderat zum Entscheid. Erlass und Eröffnung der Verfügung bleibt Sache der zuständigen Instanz.	⁵ (unverändert)

Text alt

Text neu

Text alt	Text neu
	Art. 96b (neu) Übergangsregelung für Vertragsangestellte
	¹ 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.
	² Im Rahmen der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten erteilte Bewilligungen bleiben bestehen, bis sie ablaufen, abgeändert oder aufgehoben werden. Für ihre Erneuerung gelten die Bestimmungen dieses Reglements.
	³ Die Bestimmungen von Artikel 95 über die Nichtrückwirkung sind sinngemäss anwendbar.
	II. Der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Änderungen.
	Namens des Stadtrats