



Anträge und Synopse (Stand 31.03.2022, 12.00 Uhr)

Stadtratssitzung vom 31. März 2022

Ordnungsantrag

Nr.	Antragstellende	Antrag	Begründung
1.	SP/JUSO	Ordnungsantrag: Die Fraktion SP/JUSO stellt den Ordnungsantrag, dass die Traktanden 11, 12, 13 und 14 auf die 2. Lesung des Personalreglements zu verschieben sei.	Damit keine widersprüchlichen Ergebnisse zustande kommen, kann über diese Vorstösse erst entschieden werden, wenn das Personalreglement in 2. Lesung behandelt wurde und wenn wir wissen, welche Anträge angenommen wurden. Die genannten Vorstösse haben einen direkten Einfluss auf die Revision des Personalreglements und damit auf die gestellten Anträge und sollten deswegen erst nach der 2. Lesung behandelt werden.

Traktandum 9: Teuerungsausgleich für die städtischen Mitarbeitenden; Nachkredit (2021.FPI.000144)

Nr.	Antragstellende	Antrag	Begründung
1.	SVP	Der Nachkredit wird gewährt unter der Auflage, dass er zwingend kompensiert wird.	Der Nachkredit muss zwingend kompensiert werden und dies nicht nur wie vorgesehen «im Rahmen der Möglichkeiten».

Traktandum 10: Anstellungsbedingungen: Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Personalreglement; PRB; SSSB 153.01): Teilrevision, 1. Lesung (2014.FPI.000054)

Nr.	Antragstellende	Antrag	Begründung										
1.	GFL/EVP	Die Begriffe "Dienstverhältnis" bzw. "Dienstjahr" sind im ganzen Reglement durch die Begriffe " Anstellungsverhältnis " bzw. " Anstellungsjahr " zu ersetzen.	Der Begriff "Dienstverhältnis" ist veraltet. Der Begriff "Arbeitsverhältnis" (Antrag der FSU) ist aber auch nur bedingt geeignet. Der Unterschied zwischen Arbeit und Anstellung ist heutzutage fließend. Er kommt aber beispielsweise zum Ausdruck, wenn wir nach den Arbeitsbedingungen oder nach den Anstellungsbedingungen fragen. Im Personalreglement sind mit Sicherheit die Anstellungsbedingungen gemeint. Analoges gilt für den Begriff "Dienstjahr".										
2.	GB/JA!	<p>Die Begriffe sind wie folgt zu ersetzen:</p> <table border="1" data-bbox="680 660 1352 1189"> <thead> <tr> <th data-bbox="680 660 1030 738">Alte Formulierung</th> <th data-bbox="1030 660 1352 738">Neue Formulierung</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="680 738 1030 852">Art. 1 a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</td> <td data-bbox="1030 738 1352 852">Arbeitnehmende</td> </tr> <tr> <td data-bbox="680 852 1030 965">Art. 2 a) Schulleiterinnen und Schulleiter</td> <td data-bbox="1030 852 1352 965">Schulleitungen</td> </tr> <tr> <td data-bbox="680 965 1030 1043">Art. 92 2 Direktorinnen und Direktoren</td> <td data-bbox="1030 965 1352 1043">Direktor*innen</td> </tr> <tr> <td data-bbox="680 1043 1030 1189">Art. 92 3) Die Direktorin oder der Direktor kann ihre oder seine Befugnisse</td> <td data-bbox="1030 1043 1352 1189">Die Direktor*innen können ihre Befugnisse</td> </tr> </tbody> </table>	Alte Formulierung	Neue Formulierung	Art. 1 a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Arbeitnehmende	Art. 2 a) Schulleiterinnen und Schulleiter	Schulleitungen	Art. 92 2 Direktorinnen und Direktoren	Direktor*innen	Art. 92 3) Die Direktorin oder der Direktor kann ihre oder seine Befugnisse	Die Direktor*innen können ihre Befugnisse	Die Paarformen sind nicht geschlechterinklusiv. Der Leitfaden «Kommunikation und Geschlecht: Worauf muss ich achten?» empfiehlt die Verwendung der Paarformen nur noch für spezifische Fälle, (zur Benennung ungewohnter Geschlechterrollen, bei einer Mischform, bei einfacher Sprache) welche für das Personalreglement nicht relevant sind.
Alte Formulierung	Neue Formulierung												
Art. 1 a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Arbeitnehmende												
Art. 2 a) Schulleiterinnen und Schulleiter	Schulleitungen												
Art. 92 2 Direktorinnen und Direktoren	Direktor*innen												
Art. 92 3) Die Direktorin oder der Direktor kann ihre oder seine Befugnisse	Die Direktor*innen können ihre Befugnisse												

Legende zur Synopsis:

Neu = **fett und kursiv**

Gestrichen = ~~durchgestrichen~~

Unverändert = ohne spezielle Formatierung

(unverändert) = Bestimmung bleibt unverändert

(aufgehoben) = Bestimmung wird aufgehoben

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
Art. 1 Begriffe	Art. 1 Begriffe	
a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stadt Bern;	a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellte sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stadt Bern;	FSU¹: Der Begriff «Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter» wird nicht durch den Begriff « Angestellte » ersetzt. Dies gilt für das ganze Reglement.
b. Vorgesetzte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Kaderstufen, denen aufgrund der Aufbauorganisation der Stadt andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstellt sind;	b. Vorgesetzte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellte aller Kaderstufen, denen aufgrund der Aufbauorganisation der Stadt andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellte unterstellt sind;	
c. Angestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis;	c. (aufgehoben)	
d. Leitende Angestellte sind Angestellte der vom Gemeinderat bestimmten Kaderstufen;	d. (unverändert)	

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
e. Vertragsangestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis;	e. (aufgehoben)	FDP/JF²: e. Vertragsangestellte sind Angestellte, die gemäss den Bestimmungen des Schweizer Obligationenrechts angestellt sind, insbesondere leitende Angestellte und Lernende.
f. Aushilfen sind Vertragsangestellte, die vorübergehend für die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe angestellt werden;	f. (aufgehoben)	
g. Zuständige Instanzen im Sinne dieses Reglements sind die für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen zuständigen städtischen Stellen (Art. 92);	g. (unverändert)	
h. Teilzeitarbeit ist Arbeit bei einem Beschäftigungsgrad von weniger als 100 Prozent;	h. (aufgehoben)	
i. Personalverbände sind Angestelltenorganisationen und Gewerkschaften, welche die auf das Dienstverhältnis bezogenen Interessen ihrer Mitglieder vertreten;	i. (unverändert)	
k. Stellen sind Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereiche. Sie werden durch die Stellenbeschreibungen festgelegt;	k. (unverändert)	

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
l. Funktionsgruppen sind anhand der Grundanforderungen festgelegte Gruppen von Stellen, die mehrere Lohnklassen umfassen;	l. (unverändert)	
m. Kaderstufen sind Ebenen hierarchisch gleichwertiger Stellen von Vorgesetzten und höheren Stabsmitarbeiterinnen und Stabsmitarbeitern;	m. Kaderstufen sind Ebenen hierarchisch gleichwertiger Stellen von Vorgesetzten und höheren Stabsmitarbeiterinnen und Stabsmitarbeitern Stabsangestellten mit Kaderfunktion ;	
n. Umplatzierung ist die betrieblich oder gesundheitlich bedingte Versetzung eines oder einer Mitarbeitenden an eine andere Stelle innerhalb der Stadtverwaltung;	n. Umplatzierung ist die betrieblich oder gesundheitlich bedingte Versetzung eines oder einer Mitarbeitenden an eine andere Vermittlung einer anderen Stelle innerhalb der Stadtverwaltung;	
o. Ausgliederung (Outsourcing) ist das Herauslösen von Verwaltungseinheiten, 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 Mitarbeitenden Angestellten 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	² (aufgehoben)	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
sind, als keine zwingenden kantonalen Vorschriften bestehen.		
³ Es findet keine Anwendung auf	³ Es findet keine Anwendung auf	
a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Dienstverhältnisse vollumfänglich vom kantonalen Recht geregelt sind, namentlich auf die Lehrerinnen und Lehrer der städtischen Schulen;	a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellte , deren Dienstverhältnisse vollumfänglich vom kantonalen Recht geregelt sind, namentlich auf die Lehrerinnen und Lehrer der städtischen Schulen Lehrkräfte sowie die Schulleiterinnen und Schulleiter der öffentlichen Volksschule der Stadt Bern;	
b. Vertragsangestellte. Ihre Anstellung wird durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag geregelt.	b. Vertragsangestellte. Ihre Anstellung wird durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag geregelt. Lernende; diese werden privatrechtlich gemäss den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts³ angestellt. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen zum Anstellungsverhältnis von Lernenden.	FSU⁴: Lernende; diese werden privatrechtlich gemäss den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts angestellt. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen zum Anstellungsverhältnis von Lernenden. Diese entsprechen den Bestimmungen des PRD/PVO. FDP/JF⁵: b. Vertragsangestellte

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

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

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
4. Kapitel: Rechtsnatur des Verhältnisses zwischen der Stadt und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	4. Kapitel: Rechtsnatur des Dienstverhältnisses zwischen der Stadt und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Angestellten	
Art. 5 Grundsatz des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses	Art. 5 Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis	FSU⁶: Der Begriff «Dienstverhältnis» ist durch den Begriff « Arbeitsverhältnis » zu ersetzen. Dies gilt für das ganze Reglement.
¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen zur Stadt in der Regel in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.	¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellten stehen zur Stadt in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.	FDP/JF⁷: ¹ Die Angestellten stehen zur Stadt in der Regel in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.
² Es wird durch Anstellungsverfügung begründet, welche die wesentlichen Bestandteile des Dienstverhältnisses enthält.	² Es wird durch Anstellungsverfügung begründet, welche die wesentlichen Bestandteile des Dienstverhältnisses enthält. Das Dienstverhältnis entsteht durch schriftlichen öffentlich-rechtlichen Vertrag. Der Anstellungsvertrag kann auf unbefristete oder aus sachlichen Gründen auf befristete Zeit abgeschlossen werden.	FSU⁸: Der Begriff «Anstellungsvertrag» wird durch den Begriff « Arbeitsvertrag » ersetzt. Dies gilt für das ganze Reglement.

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

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

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
		<p>FSU⁹: 2^{bis} Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist auf maximal vier Jahre beschränkt. Nach einmaliger Wiederholung der Befristung wird der Arbeitsvertrag automatisch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis überführt.</p> <p>GLP/JGLP:¹⁰ 2^{bis} Die Befristung eines Arbeitsvertrags einschliesslich Verlängerungen ist auf maximal vier Jahre beschränkt.</p>
<p>³ Es wird in den vom Reglement vorgesehenen Fällen beendet.</p>	<p>³ (aufgehoben)</p>	
	<p>⁴ Anstellungsverträge, die ohne sachlichen Grund befristet werden, gelten als unbefristet.</p>	<p>FDP/JF¹¹: ⁴ Anstellungsverträge, die ohne sachlichen Grund befristet werden, gelten als unbefristet.</p>

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

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

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
Art. 6 Ausnahme des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses	Art. 6 (<i>aufgehoben</i>)	FDP/JF¹²: Der Art. 6 sei beizubehalten. Der Titel des Art. 6 soll in « Vertragsangestellte » umbenannt werden.
¹ Die zuständige Instanz kann in besonderen Fällen und im Rahmen der Budgetkredite mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern privatrechtliche Arbeitsverhältnisse durch schriftlichen Vertrag begründen. Privatrechtlich angestellt werden namentlich Personen in Sonderdienstverhältnissen.		FDP/JF:¹³ ¹ Die zuständige Instanz kann <i>muss</i> in besonderen Fällen und im Rahmen der Budgetkredite mit Angestellten privatrechtliche Arbeitsverhältnisse durch schriftlichen Vertrag begründen. Privatrechtlich angestellt werden namentlich Personen in Sonderdienstverhältnissen leitende Angestellte.
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.		FDP/JF:¹⁴ ² Sind die Voraussetzungen für die Begründung eines Angestelltenverhältnisses erfüllt, wird ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis nach Ablauf von drei Jahren in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis umgewandelt, sofern sich die Weiterführung im bisherigen Rahmen nicht aus dem Anstellungszweck ergibt.
³ Der Gemeinderat erlässt Allgemeine Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten.		FDP/JF:¹⁵ ³ Der Gemeinderat erlässt Allgemeine Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten Angestellten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im

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

¹³ **Begründung:** Keine.

¹⁴ **Begründung:** Keine.

¹⁵ **Begründung:** Keine.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
		Sinne der Bestimmungen zum Arbeitsvertrag im Schweizer Obligationenrecht.
4 ...		
2. Titel: Das Angestelltenverhältnis	2. Titel: Das Angestellten- Dienst verhältnis	
1. Kapitel: Voraussetzungen des Angestelltenverhältnisses	1. Kapitel: Begründung	
1. Abschnitt: Im Allgemeinen	1. Abschnitt: (aufgehoben)	
Art. 7	Art. 7 (aufgehoben)	
<p>1 Für die Begründung eines Angestelltenverhältnisses müssen die nachfolgenden sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sein.</p> <p>2 Fehlt eine persönliche Voraussetzung, die erfüllbar ist, setzt der Gemeinderat eine angemessene Frist zur nachträglichen Erfüllung an. Verstreicht diese ungenutzt, fällt, wie in den übrigen Fällen, die Anstellung auf den vom Gemeinderat bestimmten Zeitpunkt dahin.</p>		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
Art. 8 Freie Stelle	Art. 8 Freie Stelle	
1 Ein Angestelltenverhältnis darf nur begründet werden, wenn eine ständige Stelle frei ist.	1 Ein Angestelltenverhältnis <i>unbefristetes Dienstverhältnis</i> darf nur begründet werden, wenn eine ständige Stelle frei ist.	FDP/JF:¹⁶ 1 Ein Angestelltenverhältnis <i>unbefristetes Dienstverhältnis</i> darf nur begründet werden, wenn eine ständige Stelle frei ist. <i>Die Notwendigkeit der Wiederbesetzung einer ständigen Stelle und die Beibehaltung des Umfangs des bestehenden Arbeitspensums muss in jedem Fall überprüft und schriftlich begründet werden.</i>
2 Zur Einarbeitung von Angestellten können Stellen vorübergehend doppelt besetzt werden, jedoch höchstens während eines Monats.	2 (unverändert)	
Art. 9 Ausschreibung	Art. 9 Ausschreibung	
1 Vor der Ausschreibung ist zu prüfen, ob eine umzuplatzierende Person zu berücksichtigen und ob eine Stellenteilung möglich ist.	1 (unverändert)	
2 Freie Stellen sind intern und in der Regel extern zur Bewerbung auszuschreiben.	2 Freie-Freie-Zu besetzende Stellen sind intern und in der Regel extern auszuschreiben. <i>Der Gemeinderat erlässt die nötigen Ausnahmbestimmungen.</i>	

¹⁶ **Begründung:** Keine.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>³ Die Ausschreibung soll sich an beide Geschlechter richten.</p>	<p>³ (aufgehoben)</p>	
<p>Art. 10 Anstellungsvoraussetzungen</p>	<p>Art. 10 Anstellungsvoraussetzungen</p>	
<p>¹ Die Anstellung setzt fachliche und persönliche Eignung voraus, wobei beruflich sowie ausserberuflich (Haus- und Familienarbeit, freiwillige und ehrenamtliche Arbeit) erworbene Kompetenzen und Erfahrungen, soweit sie dem Kompetenzprofil der Stelle entsprechen, gleichwertig zu berücksichtigen sind. Bei der Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist bei gleichwertiger Qualifikation in der Regel jenes Geschlecht zu bevorzugen, das im entsprechenden Bereich untervertreten ist.</p>	<p>¹ Die Anstellung setzt fachliche und persönliche Eignung voraus, wobei beruflich sowie ausserberuflich (Haus- und Familienarbeit, freiwillige und ehrenamtliche Arbeit) erworbene Kompetenzen und Erfahrungen, soweit sie dem Kompetenzprofil der Stelle entsprechen, gleichwertig zu berücksichtigen sind. Bei der Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Angestellten ist bei gleichwertiger Qualifikation in der Regel jenes Geschlecht zu bevorzugen, das im entsprechenden Bereich untervertreten ist.</p>	
<p>² Der Gemeinderat legt die Stellen fest, für die das Schweizerbürgerrecht Anstellungsvoraussetzung bildet.</p>	<p>² (unverändert)</p>	
<p>³ Die zuständige Instanz kann die Anstellung von weiteren Voraussetzungen, insbesondere vom Ergebnis einer Prüfung oder einer arbeitsärztlichen Untersuchung, abhängig machen.</p>	<p>³ (aufgehoben)</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
2. Kapitel: Das Probeverhältnis	2. Kapitel: Probeverhältnis <i>zeit</i>	
Art. 14 Probeverhältnis; Dauer	Art. 14 Probeverhältnis <i>zeit</i> ; Voraussetzungen und Dauer	
¹ Dem definitiven Verhältnis geht bei der erstmaligen Begründung des Dienstverhältnisses ein Probeverhältnis voraus.	¹ Die ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit.	FSU¹⁷: ¹ Die ersten sechs drei Monate des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit. GLP/JGLP:¹⁸ ¹ Die ersten drei bis maximal sechs 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 im Anstellungsvertrag vereinbart ist.	
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 sechs Monate in der neuen Funktion als Probezeit mit den Beendigungsfristen von Artikel 17b. Bei Umplatzierungen ist abweichend davon Artikel 60 Abs. 3^{bis} anwendbar.	FSU¹⁹ : ³ Treten Angestellte eine Stelle mit anderen Anforderungen und Aufgaben innerhalb der Stadtverwaltung an, gelten die ersten drei sechs Monate in der neuen Funktion als Probezeit mit den Beendigungsfristen von Artikel 17b. Bei Umplatzierungen ist abweichend davon Artikel 60 Abs. 3 ^{bis} anwendbar.

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

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

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
		FDP/JF²⁰: Der ursprüngliche und der vom Gemeinderat zur Revision vorgesehene Abs. 3 von Art. 14 sei zu streichen.
<p>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.</p>	<p>⁴ <i>Wenn Gründe für eine Kündigung während der Probezeit vorliegen, oder wenn eine Beurteilung infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz sowie durch andere Gründe verhindert oder erschwert wurde, kann die zuständige Instanz die Probezeit einmalig um maximal sechs Monate verlängern.</i></p>	FSU²¹: ⁴ Wenn Gründe für eine Kündigung während der Probezeit vorliegen, oder wenn eine Beurteilung infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz sowie durch andere Gründe verhindert oder erschwert wurde, kann die zuständige Instanz die Probezeit einmalig um maximal sechs Monate verlängern. FDP/JF²²: ⁴ Wenn Gründe für eine Kündigung während der Probezeit vorliegen, oder wenn eine Beurteilung infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz sowie durch andere Gründe verhindert oder erschwert wurde, kann die zuständige Instanz die Probezeit einmalig um maximal sechs drei Monate verlängern.

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

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

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
Art. 15 Beendigung während des Probeverhältnisses	Art. 15 (aufgehoben)	
<p>1 Das Probeverhältnis wird während seiner Dauer auf Demissionsbegehren von Angestellten oder auf Veranlassung der Stadt beendet.</p> <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>3 Die zuständige Instanz eröffnet den betroffenen Angestellten die Beendigung des Probeverhältnisses schriftlich. Dabei beachtet sie folgende Fristen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. im ersten Monat: 7 Tage; b. ab zweitem Monat: 1 Monat auf Monatsende. <p>4 Bei Demissionsbegehren von Angestellten vor Ablauf des</p>	<p>¹⁻⁴ (neuer Artikel 17a)</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
Probeverhältnisses gelten die Fristen gemäss Absatz 3.		
Art. 16 Verhalten bei Ablauf	Art. 16 (aufgehoben)	
¹ Die zuständige Instanz entscheidet aufgrund von Eignung, Leistung und Verhalten, ob Angestellte im Probeverhältnis ins definitive Verhältnis angestellt werden können.		
² Genügen Eignung, Leistung und Verhalten den Anforderungen nicht, wird kein definitives Verhältnis begründet. In besonderen Fällen kann das Probeverhältnis um weitere 6 Monate verlängert werden.		
³ Die zuständige Instanz eröffnet den betroffenen Angestellten im Probeverhältnis spätestens einen Monat vor dessen Ablauf den begründeten Entscheid schriftlich.		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
3. Kapitel: Das definitive Verhältnis	3. Kapitel: Das definitive Verhältnis Beendigung	
1. Abschnitt: Voraussetzung; Dauer	1. Abschnitt: Voraussetzung; Dauer Beendigung durch Kündigung	
Art. 17	Art. 17 (aufgehoben)	
¹ Haben Angestellte im Probeverhältnis durch ihre Leistung und ihr Verhalten gezeigt, dass sie die Anforderungen der Stelle erfüllen und die nötige Eignung aufweisen, werden sie durch die zuständige Instanz ins definitive Verhältnis angestellt.		
² Das definitive Verhältnis ist unbefristet.		
	Art. 17a (neu) Kündigung während der Probezeit	
	¹ Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis beidseitig jederzeit gekündigt werden. Dabei gelten folgende Fristen: a. im ersten Monat: 7 Tage; b. ab dem zweiten Monat: 1 Monat auf Monatsende.	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	<p>2 Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten die bevorstehende Kündigung unter Angabe der Gründe mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Anschliessend erlässt sie die Kündigungsverfügung.</p>	<p>FDP/JF²³: 2 Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten die bevorstehende Kündigung unter Angabe der Gründe mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Wird nach Gewährung des rechtlichen Gehörs an der Kündigung festgehalten, wird diese verfügt.</p>
	<p>3 Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.</p>	
	<p>4 Nicht anwendbar sind die Bestimmungen über die Kündigung zur Unzeit (Art. 17c), die Bewährungsfrist (Art. 17b Abs. 3) und die Umplatzierung (Art. 60).</p>	<p>FSU²⁴: 4 Nicht anwendbar sind die Bestimmungen über die Kündigung zur Unzeit (Art. 17c Abs. 1 und 2) ausser den Bestimmungen zu Unfall/ Krankheit und Schwangerschaft/ Mutterschaft (Art. 17 c Abs. 1 Ziffer c und d), die Bewährungsfrist (Art. 17b Abs. 3) und die Umplatzierung (Art. 60).</p>
	<p>Art. 17b (neu) Kündigung nach der Probezeit</p>	

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

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	<p>1 Nach der Probezeit kann das Dienstverhältnis von beiden Seiten unter Wahrung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, jeweils auf das Monatsende gekündigt werden. Mit leitenden Angestellten kann im Anstellungsvertrag eine beidseitig verlängerte Kündigungsfrist von maximal sechs Monaten auf Monatsende vereinbart werden.</p>	<p>FDP/JF²⁵: 1 Nach der Probezeit kann das Dienstverhältnis von beiden Seiten unter Wahrung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, jeweils auf das Monatsende gekündigt werden. Mit leitenden Angestellten kann im Anstellungsvertrag eine beidseitig verlängerte Kündigungsfrist von maximal sechs Monaten auf Monatsende vereinbart werden.</p>
	<p>2 Die Stadt kann das Dienstverhältnis nur aus sachlichen Gründen kündigen, namentlich</p>	
	<p>a. wenn Leistung oder Verhalten den Anforderungen nicht genügen;</p>	
	<p>b. bei fehlender Bereitschaft zur Verrichtung der zugewiesenen Arbeit;</p>	
	<p>c. bei fehlender Eignung.</p>	
	<p>3 Vor einer Kündigung nach Absatz 2 Buchstabe a und b wird in der Regel eine angemessene Frist zur Bewährung</p>	<p>FSU²⁶: 3 Vor einer Kündigung nach Absatz 2 Buchstabe a und b wird in der Regel eine angemessene Frist zur Bewährung</p>

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

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	<i>eingeräumt und für den Fall der Nichtbewährung die Kündigung angedroht.</i>	eingeräumt und für den Fall der Nichtbewährung die Kündigung angedroht.
	<i>⁴ Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten die bevorstehende Kündigung unter Angabe der Gründe mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Anschliessend erlässt sie die Kündigungsverfügung.</i>	FSU²⁷: <i>⁴ Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten die bevorstehende Kündigung unter Angabe der Gründe schriftlich mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Anschliessend erlässt sie die Kündigungsverfügung.</i>
	<i>⁵ Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.</i>	
	<i>Art. 17c (neu) Kündigung zur Unzeit</i>	
	<i>¹ Nach Ablauf der Probezeit darf die Stadt Angestellten nicht kündigen</i>	
	<i>a. während sie schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst, oder schweizerischen Zivildienst leisten, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;</i>	
	<i>b. während sie mit Zustimmung der Stadt an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten</i>	

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	<i>Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen;</i>	
	<i>c. während sie ohne eigenes Verschulden durch Unfall oder Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, während 360 innerhalb von 540 Tagen, wobei auf einem neuen Grund beruhende Verhinderungen keine neue Sperrfrist auslösen;</i>	FSU²⁸: c. während sie ohne eigenes Verschulden durch Unfall oder Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, während 360 innerhalb von 540 Tagen, wobei auf einem neuen Grund beruhende Verhinderungen keine neue Sperrfrist auslösen; der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht.
	<i>d. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt.</i>	FSU²⁹: d. während der Schwangerschaft und in den 26 16 Wochen nach der Geburt.
		FSU³⁰: e. während dem Bezug des Vaterschaftsurlaubs, wobei bei Teilbezug die Kündigungsfrist um die Dauer des nicht bezogenen Vaterschaftsurlaubs verlängert wird.

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

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

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
		FSU ³¹ : <i>f. (neu) während des unbezahlten Urlaub gemäss Art. 46 Abs. 6 des Reglements.</i>
	<i>² Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Frist bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses noch nicht abgelaufen, wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Fällt das Ende der fortgesetzten Frist nicht mit dem Monatsende als Endtermin zusammen, verlängert sich die Frist bis dahin.</i>	
	<i>Art. 17d (neu) Fristlose Kündigung</i>	
	<i>¹ Angestellte wie auch die Stadt können das Dienstverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos kündigen.</i>	
	<i>² Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der Seite, welche die fristlose Kündigung herbeiführt, nach</i>	

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	<i>Treu und Glauben die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.</i>	
	<p>³ <i>Die fristlose Kündigung durch die Stadt wird verfügt. Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten in Absprache mit dem Personalamt die bevorstehende fristlose Kündigung unter Angabe der Gründe mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.</i></p>	<p>FSU³²:</p> <p>³ Die fristlose Kündigung durch die Stadt wird verfügt. Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten in Absprache mit dem Personalamt die bevorstehende fristlose Kündigung unter Angabe der Gründe <i>schriftlich</i> mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.</p> <p>FDP/JF³³:</p> <p>³ Die fristlose Kündigung durch die Stadt wird verfügt. Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten in Absprache mit dem Personalamt die bevorstehende fristlose Kündigung unter Angabe der Gründe mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. <i>Wird nach Gewährung des rechtlichen Gehörs an der Kündigung festgehalten, wird diese verfügt.</i> Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.</p>

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

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	4 <i>Treten Angestellte ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlassen sie diese fristlos, schulden sie der Stadt eine Entschädigung, die einem Viertel eines Monatslohns entspricht. Ausserdem haben sie weiteren Schaden zu ersetzen.</i>	
	5 <i>Die Bestimmungen über die Kündigung zur Unzeit gemäss Artikel 17c sind nicht anwendbar.</i>	
		FSU³⁴: 6 <i>(neu) Eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung ist nichtig.</i>
2. Abschnitt: Beendigung	2. Abschnitt: Beendigung Weitere Formen der Beendigung	
Art. 18 Allgemeines	Art. 18 Allgemeines Beendigung von Gesetzes wegen	
1 Das definitive Verhältnis wird auf Demissionsbegehren von Angestellten, auf Veranlassung der Stadt oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet.	1 (aufgehoben)	
2 Im Weiteren wird es beendet durch	Im Weiteren wird es beendet durch Das Dienstverhältnis endet	

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
a. Invalidität im Sinne des Personalvorsorgereglementes;	a. bei Invalidität im Sinne des Personalvorsorgereglementes im Umfang des Invaliditätsgrads;	
b. Erreichen der Altersgrenze;	b. Erreichen der Altersgrenze; am Monatsende nach Vollendung des 63. Altersjahres, unter Vorbehalt von Artikel 24b;	<p>FDP/JF:³⁵ Erreichen der Altersgrenze gemäss Art. 21 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG). Art. 24b dieses Reglements ist vorbehalten. Angestellte mit körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten können die ihnen zustehenden Rentenleistungen ohne Kürzungen zwei Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter gemäss AHVG beziehen.</p> <p>Eventualantrag FDP/JF:³⁶ Erreichen der Altersgrenze gemäss Art. 21 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG). Art. 24b dieses Reglements ist vorbehalten. Angestellte, die 43 Jahre (Männer) respektive 42 Jahre (Frauen) lang Beiträge als erwerbstätige Versicherte gemäss Art. 4 AHVG geleistet haben, können die ihnen zustehenden Rentenleistungen ohne Kürzungen zwei Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter gemäss AHVG beziehen.</p>
c. Tod.	c. mit dem Tod;	
	d. mit Erlöschen der Lohnfortzahlung gemäss Artikel 44 im Umfang der Arbeitsunfähigkeit;	

³⁵ **Begründung:** Keine.

³⁶ **Begründung:** Keine.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	e. mit Fristablauf bei befristeten Dienstverhältnissen;	
	f. mit Ablauf einer Frist von 24 Monaten nach Ankündigung der Stellenaufhebung. Das Umplatzierungsverfahren richtet sich nach Artikel 60.	FSU³⁷: f. mit Ablauf einer Frist von 24 Monaten nach Ankündigung der Stellenaufhebung und nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist. Das Umplatzierungsverfahren richtet sich nach Artikel 60. FDP/JF³⁸: f. (neu) mit Ablauf einer Frist von 24-zwölf Monaten nach Ankündigung der Stellenaufhebung. Das Verfahren der Umplatzierung richtet sich nach Artikel 60.
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:	³ (neuer Artikel 24b)	

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

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>a. Die Weiterarbeit der betroffenen Angestellten entspricht einem dienstlichen Bedürfnis. Bei der Beurteilung kann auch die finanzielle Situation der betroffenen Angestellten miteinbezogen werden;</p> <p>b. Die betroffenen Angestellten erfüllen ihre beruflichen Anforderungen gut (die letzte massgebende Gesamtbeurteilung ist gut oder sehr gut ausgefallen);</p> <p>c. Die betroffenen Angestellten verfügen über die nötige medizinische Tauglichkeit. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen.</p> <p>Gesuche sind spätestens 6 Monate vor dem Beginn der Verlängerung einzureichen.</p>		
<p>Art. 19 Beendigung durch Angestellte (Demission)</p>	<p>Art. 19 (aufgehoben)</p>	
<p>¹ Angestellte können mit Demissionsbegehren jederzeit unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf Monatsende die Beendigung des Dienstverhältnisses herbeiführen.</p>		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
² Das Begehren ist schriftlich an die zuständige Instanz zu richten.		
³ Die zuständige Instanz verfügt die Beendigung des Dienstverhältnisses. Sie kann dem Begehren um Demission auf einen früheren Zeitpunkt entsprechen, wenn es die dienstlichen Verhältnisse erlauben.		
Art. 20 Beendigung durch die Stadt (Entlassung)	Art. 20 (aufgehoben)	
¹ Die Stadt kann aus sachlichen Gründen das Dienstverhältnis von Angestellten durch Entlassung beenden, namentlich <ul style="list-style-type: none"> a. wenn Leistung und Verhalten den Anforderungen nicht genügen; b. bei Fehlen von Eignung oder Bereitschaft zur Verrichtung der zugewiesenen Aufgaben; c. bei fehlender Bereitschaft zur Verrichtung anderer zumutbarer Arbeit. 	¹ (neuer Artikel 17b)	
² Eine Entlassung wegen Ungenügens von Leistung oder Verhalten oder wegen fehlender Bereitschaft zur Verrichtung zugewiesener Arbeit wird erst nach einer erfolglosen schriftlichen Mahnung	² (neuer Artikel 17b)	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>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>³ Können Angestellte an ihrer bisherigen Stelle wegen Stellenaufhebung oder aus gesundheitlichen Gründen nicht weiter beschäftigt werden, werden sie umplatziert und gegebenenfalls ausgegliedert. Ist dies innert 2 Jahren nach Eintritt des Umplatzierungsgrundes nicht möglich, wird das Dienstverhältnis durch Entlassung beendet. Die Bestimmungen über die Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses sind anwendbar.</p>	<p>³ (neu in Artikel 18)</p>	
<p>⁴ Die zuständige Instanz teilt in Absprache mit dem Personalamt den betroffenen Angestellten die bevorstehende Massnahme mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör.</p>	<p>⁴ (neuer Artikel 17b)</p>	
<p>⁵ Die zuständige Instanz verfügt die Beendigung des Dienstverhältnisses</p>	<p>⁵ (neuer Artikel 17b)</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>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>Art. 21 Entlassung zur Unzeit</p>	<p>Art. 21 (aufgehoben)</p>	
<p>1 Die Stadt darf Angestellte nicht entlassen</p> <ul style="list-style-type: none"> a. während sie schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst, oder schweizerischen Zivildienst leisten, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher; b. während sie mit Zustimmung der Stadt an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen; 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; 	<p>¹⁻² (neuer Artikel 17c)</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>d. weibliche Angestellte während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt.</p> <p>2 Die Entlassung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Entlassung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Frist bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses noch nicht abgelaufen, wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Fällt das Ende der fortgesetzten Frist nicht mit dem Monatsende als Endtermin zusammen, verlängert sich die Frist bis dahin.</p>		
Art. 22 Vorzeitige Beendigung	Art. 22 <i>Freiwilliger vorzeitiger Altersrücktritt</i>	
<p>¹ Angestellte, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, können die vorzeitige ganze oder teilweise Beendigung des Dienstverhältnisses aus Altersgründen herbeiführen. Die teilweise Beendigung bedarf der Zustimmung der zuständigen Instanz.</p>	<p>¹ (unverändert)</p>	<p>Eventualantrag FDP/JF³⁹ (falls Eventualantrag Fraktion FDP/JF zu Art. 24b gilt): Angestellte, die das <i>Mindestalter für den Altersrücktritt gemäss Artikel 13 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) erreicht haben</i>, können die vorzeitige ganze oder teilweise Beendigung des Dienstverhältnisses aus Altersgründen herbeiführen. Die vorzeitige Beendigung bedarf der Zustimmung der</p>

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
		zuständigen Instanz. Vorbezogene Altersrenten werden nach versicherungstechnischen Grundsätzen gekürzt.
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 (aufgehoben)	
³ Geht die vorzeitige Beendigung von der Stadt aus, sorgt sie für eine Aufhebung der Rentenkürzung durch die Personalvorsorgekasse.	³ (aufgehoben)	
⁴ Die vorzeitige Beendigung ist unter Wahrung der gleichen Fristen und Formen zu verfügen wie die ordentliche Beendigung des Dienstverhältnisses.	⁴ (aufgehoben)	
Art. 23 Ausserordentliche Beendigung	Art. 23 (aufgehoben)	
¹ Angestellte wie auch die Stadt können aus wichtigen Gründen die sofortige Beendigung des Dienstverhältnisses herbeiführen. ² Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen	^{1 -4} (neuer Artikel 17d)	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>Vorhandensein der Seite, welche die sofortige Beendigung herbeiführt, nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.</p> <p>3 Geht die Beendigung von der Stadt aus, verfügt die zuständige Instanz in Absprache mit dem Personalamt und nach Einräumen des rechtlichen Gehörs die sofortige Entlassung. Diese ist schriftlich zu eröffnen. Die wichtigen Gründe sind darzulegen und einer allfälligen Beschwerde ist die aufschiebende Wirkung zu entziehen.</p> <p>4 Treten Angestellte ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlassen sie diese fristlos, schulden sie der Stadt eine Entschädigung, die einem Viertel eines Monatslohns entspricht. Ausserdem haben sie weiteren Schaden zu ersetzen.</p>		
<p>Art. 24 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen</p>	<p>Art. 24 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen</p>	
<p>1 Das Dienstverhältnis von Angestellten kann im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.</p>	<p>1 (unverändert)</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
² Der Gemeinderat kann dabei besondere Leistungen, insbesondere Abfindungen oder wiederkehrende Leistungen bis zum Gegenwert des Höchstanspruchs auf Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses ausrichten.	² Der Gemeinderat kann dabei besondere Leistungen, insbesondere Abfindungen oder einmalige oder wiederkehrende Leistungen bis zum Gegenwert des Höchstanspruchs auf Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses ausrichten-, insbesondere Abfindungen oder Beiträge an ausgewiesene Kosten für die berufliche Neuorientierung.	
	³ Der Maximalbetrag auf Abfindung nach Artikel 50 darf nicht überschritten werden.	
Art. 24a Beendigung durch Ausgliederung	Art. 24a Beendigung durch Ausgliederung	
¹ Sollen Angestellte aus der Stadtverwaltung ausgegliedert werden, sind die voraussichtlich Betroffenen und ihre Vertretung frühzeitig – in der Regel 9 Monate im Voraus – zu informieren.	¹ Sollen Angestellte aus der Stadtverwaltung ausgegliedert werden, sind die voraussichtlich Betroffenen und ihre Vertretung frühzeitig – in der Regel 9 Monate im Voraus – zu informieren.	FSU⁴⁰: ¹ Sollen Angestellte aus der Stadtverwaltung ausgegliedert werden, sind die voraussichtlich Betroffenen und ihre Vertretung die Sozialpartner frühzeitig vor dem Vollzug zu informieren und die sachlichen, wirtschaftlichen und sozialen Gründe schriftlich zu nennen.
² Die mit der Ausgliederung betrauten Stellen setzen alles daran, dass den ausgliedernden Angestellten	² (unverändert)	

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>zumutbare Stellen innerhalb oder ausserhalb der Stadtverwaltung angeboten werden. Die Stadt ist verpflichtet, ihre Bemühungen den Beteiligten und den Personalverbänden offen und schriftlich darzulegen. Die betroffenen Angestellten haben ihrerseits die ihnen zumutbaren Anstrengungen bei der Stellensuche zu unternehmen und auf Verlangen nachzuweisen.</p>		
<p>³ Die einzelnen Dienstverhältnisse gehen im Rahmen der zwischen der Stadt und den Dritten vereinbarten Bedingungen auf diese über, sofern die Betroffenen den Übergang nicht ablehnen. Die für die städtischen Angestellten geltenden Personalvorschriften bleiben während mindestens zwei Jahren sinngemäss anwendbar, sofern nicht vorher eine gesamtarbeitsvertragliche Regelung in Kraft tritt.</p>	<p>³ (unverändert)</p>	
<p>⁴ Können bei Ausgliederungen weder Stellen ausserhalb noch innerhalb der Stadt angeboten werden oder lehnen Angestellte diese ab, werden die bestehenden Dienstverhältnisse gemäss Artikel 20 Absatz 3 beendet.</p>	<p>⁴ <i>Der Beschluss über die Ausgliederung wird den betroffenen Angestellten eröffnet. Mit Eröffnung beginnen Frist und Verfahren nach Artikel 18 Abs. 2 Bst. f sowie Artikel 60. Kann Angestellten weder ausserhalb noch innerhalb der Stadt eine Stelle angeboten werden und</i></p>	<p>FSU⁴¹: ⁴ Der Beschluss über die Ausgliederung wird den betroffenen Angestellten und den Sozialpartner eröffnet. Mit Eröffnung beginnen Frist und Verfahren nach Artikel 18 Abs. 2 Bst. f sowie Artikel 60. Kann Angestellten weder ausserhalb noch innerhalb der Stadt eine Stelle angeboten</p>

⁴¹ Begründung: s. Abs. 1.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	<i>endet die Frist nach Artikel 18 Abs. 2 Bst. f vor dem Übergang der Dienstverhältnisse auf die Drittorganisation, verlängert sie sich bis dahin.</i> Können bei Ausgliederungen weder Stellen ausserhalb noch innerhalb der Stadt angeboten werden oder lehnen Angestellte diese ab, werden die bestehenden Dienstverhältnisse gemäss Artikel 20 Absatz 3 beendigt.	werden und endet die Frist nach Artikel 18 Abs. 2 Bst. f vor dem Übergang der Dienstverhältnisse auf die Drittorganisation, verlängert sie sich bis dahin.
<i>5</i> Der Gemeinderat setzt eine Paritätische Ausgliederungskommission ein und erlässt Bestimmungen über das Vorgehen bei Ausgliederungen. Die Mitwirkung des Personals und seiner Vertretung bei der Ausgliederung ist zu gewährleisten.	5 (unverändert)	
	<i>4. Kapitel: Weiterarbeit über die Altersgrenze (neu)</i>	
	<i>Art. 24b (neu) Altersgrenze; Verlängerung Dienstverhältnis</i>	
	<i>1</i> Auf Gesuch hin verlängert die zuständige Instanz Angestellten das	FDP/JF⁴²: <i>1</i> Angestellte können den Beginn des Rentenbezugs um maximal fünf Jahre

⁴² **Begründung:** Angesichts der demografischen Entwicklung und des damit verbundenen Fachkräftemangels kann es sich eine moderne Arbeitgeberin gar nicht mehr leisten, alle Mitarbeitenden pauschal mit 63 Jahren in Pension zu schicken. Das Rentenalter muss sich daher grundsätzlich an den Bestimmungen der Bundesgesetze über die AVH/BVG orientieren. Ein tieferes Rentenalter soll es hingegen

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	<p><i>Dienstverhältnis bis zum Monatsende nach Vollendung des 65. Altersjahres, soweit die Eignung für die Stelle nach wie vor gegeben ist. Dies beinhaltet eine mindestens gute Leistungsbeurteilung sowie die gesundheitliche Eignung. Ausserdem muss ein dienstliches Bedürfnis an der Verlängerung bestehen. Das Gesuch kann frühestens ein Jahr und spätestens sechs Monate vor Verlängerungsbeginn eingereicht werden.</i></p>	<p><i>aufschieben und um maximal zwei Jahre vorbeziehen. Für den Aufschub gelten die Bestimmungen von Art. 39 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG). Für den Vorbezug gelten die Bestimmungen von Art. 40 AHVG. Der Aufschub ist auf Gesuch hin möglich, wenn die Eignung für die Stelle nach wie vor gegeben ist.</i></p> <p>Eventualantrag FDP/JF⁴³ (falls Eventualantrag zu Art. 22 gilt): ¹ <i>Angestellte können den Beginn des Rentenbezugs um maximal fünf Jahre aufschieben. Für den Aufschub gelten die Bestimmungen von Art. 39 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG). Der Aufschub ist auf Gesuch hin möglich, wenn die Eignung für die Stelle nach wie vor gegeben ist.</i></p>

für diejenigen Mitarbeitenden geben, die schwere körperliche Arbeit verrichten. Zudem muss die Stadt Bern die Flexibilität des Rentenalters erhöhen und insbesondere die Möglichkeit verbessern, freiwillig über die gesetzliche Altersgrenze hinaus erwerbstätig zu bleiben. Mit diesem Modell schafft die Stadt Bern faire und zeitgemässe Bedingungen für ihre Mitarbeitenden.

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	<i>2 Einem Gesuch um Verlängerung des Dienstverhältnisses über das 65. Altersjahr hinaus kann entsprochen werden, sofern die Weiterarbeit einem dienstlichen Bedürfnis entspricht. Ist dies der Fall, verlängert die zuständige Instanz das Dienstverhältnis jeweils befristet um ein Jahr.</i>	FDP/JF:⁴⁴ Von dem vom Gemeinderat vorgeschlagenen Abs. 2 zu Art. 24b sei abzusehen (vgl. Anträge zu Art. 24b Abs. 1).
Art. 26 Ausgleich der Teuerung	Art. 26 Ausgleich der Teuerung	
<i>1 Zur Erhaltung der Kaufkraft passt der Gemeinderat den Grundlohn sowie die von ihm als ausgleichsberechtigt bezeichneten Zulagen der Teuerung an.</i>	<i>1 Den Angestellten wird zur Erhaltung der Kaufkraft passt der Gemeinderat den Grundlohn sowie die von ihm und den als ausgleichsberechtigt bezeichneten Zulagen der Teuerung an gewährt.</i>	FSU-Minderheit⁴⁵: <i>1</i> Den Angestellten wird zur Erhaltung der Kaufkraft grundsätzlich ein Teuerungsausgleich auf dem Grundlohn und den als ausgleichsberechtigt bezeichneten Zulagen gewährt.
<i>2 Die Teuerung wird in der Regel ausgeglichen, sofern die Jahresteuern mehr als ein Prozent beträgt. Bei ausserordentlich schwieriger finanzieller Lage der Stadt kann die Teuerung</i>	<i>2 Ob und in welchem Umfang die Teuerung ausgeglichen wird, bestimmt sich aufgrund der jährlichen Teuerungsentwicklung (Landesindex der Konsumentenpreise). Die Verhältnisse</i>	SP/JUSO⁴⁶: <i>2 Bei einer ausserordentlich schwierigen finanziellen Lage der Stadt kann die Teuerung im Einverständnis mit den Sozialpartnern ausgesetzt oder lediglich teilweise ausgeglichen werden. Ansonsten hängt der Umfang der</i>

⁴⁴ **Begründung:** Keine.

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

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>lediglich teilweise ausgeglichen oder durch eine nicht versicherte Einmalzulage ersetzt werden. Dabei sind die Konjunkturlage sowie die Entwicklung der Löhne der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft zu berücksichtigen.</p>	<p><i>auf dem Arbeitsmarkt und die finanzielle Lage der Stadt werden mitberücksichtigt.</i></p> <p>Die Teuerung wird in der Regel ausgeglichen wird, sofern die Jahresteuern mehr als ein Prozent beträgt. Bei ausserordentlich schwieriger finanzieller Lage der Stadt kann die Teuerung lediglich teilweise ausgeglichen oder durch eine nicht versicherte Einmalzulage ersetzt werden. Dabei sind die Konjunkturlage sowie die Entwicklung der Löhne der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft zu berücksichtigen</p>	<p><i>Teuerung vom Landesindex der Konsumentenpreise im Oktober, Preiserhöhungen ausserhalb des Indexes sowie den Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt ab.</i></p> <p>FDP/JF⁴⁷:</p> <p>² Ob und in welchem Umfang die Teuerung ausgeglichen wird, bestimmt sich aufgrund der jährlichen Teuerungsentwicklung (Landesindex der Konsumentenpreise). Die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und die finanzielle Lage der Stadt <i>müssen mitberücksichtigt werden.</i></p>
<p>³ Soweit es die finanzielle Lage der Stadt erlaubt, kann ein gekürzter Teuerungsausgleich in späteren Jahren an den massgebenden Index angeglichen werden. Nachzahlungen sind ausgeschlossen.</p>	<p>³ Soweit es die finanzielle Lage der Stadt erlaubt, kann ein gekürzter Teuerungsausgleich in späteren Jahren an den massgebenden Index angeglichen werden. Ein Rückstand auf den massgebenden Teuerungsstand kann in späteren Jahren in einem oder mehreren Schritten nachgeholt werden, soweit es die finanzielle Lage der Stadt erlaubt.</p> <p>Nachzahlungen sind ausgeschlossen.</p>	<p>SP/JUSO⁴⁸:</p> <p>³ <i>Ein Rückstand auf den massgebenden Teuerungsstand muss in späteren Jahren in einem oder mehreren Schritten nachgeholt werden, sobald es die finanzielle Lage der Stadt erlaubt.</i></p> <p>Nachzahlungen sind ausgeschlossen.</p>

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

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
4 Der Teuerungsausgleich erfolgt jeweils auf Jahresanfang.	4 Der Teuerungsausgleich erfolgt jeweils auf Jahresanfang Grundlohn und ausgleichsberechtigte Zulagen werden in der Regel auf Jahresanfang an die Teuerung angepasst.	
5 Grundlage für den Teuerungsausgleich bildet die Jahresteuering des vorhergehenden Jahres, gemessen am Stand des Landesindex der Konsumentenpreise im Monat November.	5 (aufgehoben)	
6 Der Gemeinderat bestimmt den Ausgleichssatz und die Modalitäten eines allfälligen Teilausgleichs nach Verhandlungen mit den Personalverbänden.	6 Der Gemeinderat bestimmt den Ausgleichssatz und die Modalitäten eines allfälligen Teilausgleichs erlässt nähere Bestimmungen zu den Bemessungsgrundlagen. Er entscheidet über den Ausgleich, dessen Höhe sowie die Modalitäten nach Verhandlungen mit den Personalverbänden.	
Art. 27 Auszahlung, Abtretung und Verpfändung	Art. 27 Auszahlung, Abtretung und Verpfändung	
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.	1 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.	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
² Der 13. Monatslohn wird in den Monaten Juni und Dezember je hälftig ausgerichtet. Besteht das Dienstverhältnis nicht während des ganzen Jahres, wird der 13. Monatslohn anteilmässig berechnet.	² (unverändert)	
	2bis Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Ausrichtung von Stundenlohn.	
³ Der Anspruch auf künftigen Lohn darf nur zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten verpfändet oder abgetreten werden.	³ (unverändert)	
Art. 27a Minimallohn	Art. 27a Minimallohn	
¹ Der städtische Minimallohn beträgt Fr. 48 500.00.	¹ (unverändert)	SP/JUSO⁴⁹: ¹ Mit Inkrafttreten der nächsten Revision des Lohnklassensystems wird der städtische Minimallohn bei Fr. 52'000.00 festgelegt und muss indexiert werden.
	² Der Minimallohn darf nur bei Minderjährigen und Angestellten in Ausbildung unterschritten werden.	

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
Art. 28 Lohnklassensystem	Art. 28 Lohnklassensystem	
1 Der Grundlohn bemisst sich nach den im Anhang zum Reglement festgelegten Lohnklassen und Lohnstufen.	1-2 (unverändert)	
2 Vom Mindest- bis zum Höchstansatz jeder Lohnklasse bestehen 15 gleiche Lohnstufen. Davon ausgenommen sind die Lohnklassen 3 und 4.		
	3 Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen zum Lohn für Minderjährige und Angestellte in Ausbildung.	
Art. 34 Sozialzulagen; Allgemeines	Art. 34 Sozialzulagen; Allgemeines	
1 Als Beitrag an die aus dem Unterhalt von Familienmitgliedern entstehenden Kosten richtet die Stadt Sozialzulagen aus.	1 (unverändert)	
2 Angestellte haben nach Massgabe folgender Bestimmungen Anspruch auf Familien- und Betreuungszulagen. Soweit die Höhe der Zulagen nicht im übergeordneten Recht festgelegt ist, ergibt sie sich aus dem Anhang zum Reglement.	2 Angestellte haben nach Massgabe folgender Bestimmungen Anspruch auf Familien- und Betreuungszulagen. Soweit die Höhe der Zulagen nicht im übergeordneten Recht festgelegt ist, ergibt sie sich aus dem Anhang zum Reglement erlässt der Gemeinderat dazu die nötigen Bestimmungen.	
3 Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Sozialzulagen. Er regelt	3 (unverändert)	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
insbesondere das Meldeverfahren und die Konkurrenzverhältnisse.		
Art. 38 Treueprämie	Art. 38 Treueprämie	
1 Angestellte haben erstmals nach Vollendung von 5 Dienstjahren und danach alle 5 Jahre Anspruch auf eine Treueprämie. Sie beträgt:	1 Angestellte haben erstmals nach Vollendung von 5 10 Dienstjahren und danach alle 5 10 Jahre Anspruch auf eine Treueprämie. Sie beträgt:	
a. nach 5 Dienstjahren $\frac{1}{4}$ eines Monatsgrundlohnes;	a. nach 5 10 Dienstjahren $\frac{1}{4}$ - $\frac{1}{2}$ eines Monatsgrundlohnes;	FDP/JF⁵⁰: a. nach 10 Dienstjahren 10 zusätzliche Ferientage
b. nach 10 Dienstjahren $\frac{1}{2}$ eines Monatsgrundlohnes;	b. nach <i>jeweils weiteren</i> 10 Dienstjahren $\frac{1}{2}$ 1 eines Monatsgrundlohnes; ;	FDP/JF⁵¹: b. nach jeweils weiteren 10 Dienstjahren 20 zusätzliche Ferientage
c. nach 15 Dienstjahren $\frac{3}{4}$ eines Monatsgrundlohnes;	c. (aufgehoben)	
d. nach 20, 25, 30, 35, 40, 45 Dienstjahren ein Monatsgrundlohn. Ein Monatsgrundlohn entspricht einem Dreizehntel des Jahresgrundlohns.	d. (aufgehoben)	
2 Haben Angestellte nicht immer im gleichen Ausmass gearbeitet, wird die Treueprämie nach dem	2 Haben Angestellte nicht immer im gleichen Ausmass gearbeitet Ein Monatsgrundlohn entspricht einem Dreizehntel des Jahresgrundlohns. Bei	FDP/JF⁵²: ² Der zusätzliche Ferienanspruch gemäss Absatz 1 besteht für ein volles Pensum. Bei wechselnden Pensen wird der Anspruch anteilmässig basierend auf

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

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

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre berechnet.	<i>wechselnden Pensen</i> wird die Treueprämie nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 fünf Jahre berechnet.	dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre gekürzt.
³ Beim Altersrücktritt sowie bei der Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Arbeitsunfähigkeit, Tod, Stellenaufhebung oder Ausgliederung wird die Treueprämie anteilmässig ausgerichtet.	³ (aufgehoben)	
Art. 44 Leistung bei Unfall und Krankheit	Art. 44 Leistung bei Unfall und Krankheit	
¹ Angestellte haben bei Arbeitsverhinderung wegen Unfall und Krankheit Anspruch 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	¹ Angestellte haben bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung wegen Unfall oder Krankheit Anspruch auf ganze oder teilweise Lohnfortzahlung. zu 100 Prozent während 360 innerhalb von 540 Tagen. Ist dieser Leistungsanspruch erschöpft, besteht, sofern die Anmeldung bei der Invalidenversicherung erfolgt ist, bis zum Rentenentscheid der Personalvorsorgekasse Anspruch auf Lohnfortzahlung in Höhe der zu erwartenden Rente. Der Anspruch auf	FSU⁵³: ¹ Angestellte haben bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung wegen Unfall und Krankheit Anspruch auf ganze oder teilweise Lohnfortzahlung zu 100 Prozent während 365 Tagen und zu 90% während weiteren 365 Tagen [...].

⁵³ **Begründung:** Die Regelung über die Höhe der Lohnfortzahlung muss verbindlich im Personalreglement stehen. Im Entwurf, der in die Vernehmlassung geschickt wurde, waren 730 Tage Lohnfortzahlung vorgesehen. Die Kürzung auf 720 Tage muss rückgängig gemacht werden. Für die Menschen, die sich für IV angemeldet haben, bedeutet die Aufhebung der Lohnfortzahlung bis zum Erhalt der IV-Rente eine Verschlechterung. Diese muss rückgängig gemacht werden.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
Lohnfortzahlung endet in jedem Fall mit dem Erreichen der Altersgrenze.	Lohnfortzahlung endet in jedem Fall mit dem Erreichen der Altersgrenze. Die Lohnfortzahlung ist befristet auf maximal 720 Tage.	
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.	² (aufgehoben)	
³ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Lohnfortzahlung und bestimmt die Beteiligung der Angestellten an deren Kosten.	³ Der Gemeinderat erlässt namentlich Bestimmungen über die Lohnfortzahlung über Umfang und Höhe der Lohnfortzahlung und bestimmt die Beteiligung der Angestellten an deren Kosten den Lohnfortzahlungskosten.	
	⁴ (neu) Der Gemeinderat kann eine Krankentaggeldversicherung abschliessen.	
	⁵ (neu) Die Stadt unterstützt und begleitet gesundheitlich beeinträchtigte Angestellte im Rahmen eines Case	FSU-Minderheit⁵⁴: ⁵ (neu) Die Stadt unterstützt und begleitet gesundheitlich beeinträchtigte Angestellte im Rahmen eines Case Managements.

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	Managements. Ziele des Case Managements sind die ganzheitliche Unterstützung und die Rückkehr an den bisherigen oder an einen neuen Arbeitsplatz innerhalb oder ausserhalb der Stadtverwaltung.	Während der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht haben die Mitarbeitenden Anspruch auf eine ihren gesundheitlichen Bedürfnissen entsprechende Umplatzierung innerhalb der Stadtverwaltung. Ziele des Case Managements sind die ganzheitliche Unterstützung und die Rückkehr an den bisherigen oder an einen neuen Arbeitsplatz innerhalb oder ausserhalb der Stadtverwaltung.
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}</i> Angestellte die Anmeldung bei der Invalidenversicherung trotz schriftlicher Aufforderung verspätet oder gar nicht vornehmen;	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>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.</p>	<p>c. (unverändert)</p>	
<p>² Kürzen Sozialversicherungen ihre Geldleistungen wegen Selbstverschuldens, gilt für die Lohnfortzahlung der gleiche Kürzungssatz.</p>	<p>² (unverändert)</p>	
<p>Art. 46 Elternschaft</p>	<p>Art. 46 Elternschaft</p>	
<p>¹ Weibliche Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bei Geburt eines Kindes. Ab der 15. Woche kann der Urlaub ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich bezogen werden.</p>	<p>¹ Weibliche Angestellte Angestellte, die ein Kind geboren haben, haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bei Geburt eines Kindes. Ab der 15. Woche kann der Urlaub ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich bezogen werden.</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
2 ...	2 (unverändert)	SP/JUSO ⁵⁵ : 2 Mitarbeiterinnen, die in Erwartung eines Kindes sind, haben unabhängig vom Anspruch auf Mutterschafts- und Elternurlaub Anspruch auf einen bezahlten 3-wöchigen vorgeburtlichen Urlaub. Der Urlaub kann frühestens drei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin bezogen werden und wird nicht nachgewährt.
3 Väter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 4 Wochen innerhalb eines Jahres nach Geburt eines Kindes. Der Urlaub kann ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich bezogen werden.	3 Väter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von vier Wochen innerhalb eines Jahres nach Geburt eines Kindes. Der Urlaub kann ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich bezogen werden. Mindestens zwei Wochen des Vaterschaftsurlaubes müssen innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Der Urlaub kann wochen- oder tageweise bezogen werden.	Tanja Miljanović, GFL ⁵⁶ : 3 Väter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von acht Wochen innerhalb eines Jahrs nach Geburt eines Kindes.

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

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>3a Analog dem Vaterschaftsurlaub steht der Urlaub auch der Person zu, die bei Geburt eines Kindes mit dessen Mutter oder dessen Vater in einer eingetragenen Partnerschaft lebt oder eine faktische Lebensgemeinschaft führt.</p>	<p>3a Analog dem Vaterschaftsurlaub steht der Urlaub auch der Person zu, die bei Geburt eines Kindes mit dessen Mutter oder dessen Vater verheiratet ist, in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft führt lebt.</p>	<p>Lea Bill, GB/Anna Jegher, JA!⁵⁷: 3a 3a Analog dem Vaterschaftsurlaub steht der Urlaub auch der Person den Personen zu, die bei Geburt eines Kindes mit dessen Mutter oder Vater verheiratet ist sind, in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft lebt leben.</p> <p>Lea Bill, GB/Anna Jegher, JA!⁵⁸: 3a 3a Analog dem Vaterschaftsurlaub steht der Urlaub auch der Person zu, die bei Geburt eines Kindes mit dessen Mutter oder Vater verheiratet ist, in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft lebt. Eine gemeinsame Wohnadresse ist dabei nicht Voraussetzung.</p>

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

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
		<p>FSU-Minderheit⁵⁹: ^{3b} Bei erschwerten Bedingungen sind längere Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube gemäss folgenden Vorgaben vorzusehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei Zwillingsgeburten Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs auf 20 Wochen und des Vaterschaftsurlaubs auf 6 Wochen. • Bei schwerer Krankheit oder Behinderung des Säuglings: Verlängerung des bezahlten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs um vier Wochen. • Für alleinerziehende Eltern: Gewährung von kumuliert bezahltem Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub an das allein betreuende Elternteil. • Bei längerem Spitalaufenthalt des Säuglings: Verlängerung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs um die Zeit, in der ein Neugeborenes im Spital bleiben muss. • Wenn die Mutter nach der Geburt oder als Folge davon krank ist: Verlängerung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs um die Zeit, die die Mutter krankgeschrieben ist.

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
		<p>SP/JUSO⁶⁰: ^{3b} <i>Bei erschwerten Bedingungen besteht unter Berücksichtigung des eidgenössischen Rechts ein Anspruch auf eine angemessene Verlängerung des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs.</i></p> <p>GFL/EVP⁶¹: ^{3b} <i>Bei erschwerten Bedingungen sind längere Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube zu gewähren.</i></p> <p>GLP/JGLP:⁶² ^{3b} <i>Bei erschwerten Bedingungen sind längere Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube gemäss folgenden Vorgaben vorzusehen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Bei Zwillingsgeburten, Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs auf 20 Wochen und des Vaterschaftsurlaubs auf 6 Wochen.</i> ▪ <i>Bei schwerer Krankheit oder Behinderung des Säuglings,</i>

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

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

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
		Verlängerung des bezahlten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs um vier Wochen
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.	⁴ (unverändert)	FSU⁶³: ⁴ Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Adoptionsurlaub von 8 Wochen bei bewilligter Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption, sofern das Kind im Zeitpunkt der Aufnahme das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat und nicht von dem/der Partner*in Ehegatten stammt.
		FSU⁶⁴: 4b Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Adoptionsurlaub von 4 Wochen bei bewilligter Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption, sofern das Kind im Zeitpunkt der Aufnahme das achte Lebensjahr vollendet hat und nicht von dem/der Partner*in stammt.
⁵ ...	⁵ (unverändert)	
⁶ Angestellten wird im Zusammenhang mit der Geburt oder Adoption eines Kindes auf Gesuch hin ein zusammenhängender unbezahlter Urlaub bis zu zwei Jahren gewährt, sofern der	⁶ (unverändert)	<i>[Hinweis: Abs. 6 wird aufgehoben, wenn Art. 46a Abs. 4 angenommen wird. Vgl. Antrag FSU zu Art. 46a Abs. 4.]</i>

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

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.		
		<p>FSU⁶⁵: ⁷ Angestellte haben nach einer für die Geburt oder Adoption eines Kindes bewilligten Reduktion ihres Arbeitspensums ein Anrecht darauf, dass ihr reduziertes Arbeitspensum mittelfristig und auf Gesuch hin auf das ursprüngliche Arbeitspensum aufgestockt wird. Eventuell auch mit einer Umplatzierung.</p> <p>SP/JUSO⁶⁶: ⁷ Angestellte haben nach einer für die Geburt oder Adoption eines Kindes bewilligten Reduktion ihres Arbeitspensums ein Anrecht darauf, ihr Arbeitspensum spätestens nach vier Jahren und auf Gesuch hin innert eines halben Jahres auf das ursprüngliche Arbeitspensum aufzustocken.</p>

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

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
		<p>FSU⁶⁷: Art. 46a (neu) Elternzeit ¹ Angestellte haben im Anschluss an Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub Anspruch auf bezahlte Elternzeit von 12 Wochen. Dieser Anspruch gilt auch für Angestellte, die in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebens-gemeinschaft gemäss Artikel 264c ZGB mit dem Vater oder der Mutter des Kindes leben. ² Arbeiten beide anspruchsberechtigten Personen bei der Stadt, kann der Anteil der Mutter ganz oder teilweise auf die andere Person übertragen werden. Der ausgerichtete Lohn richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad und der Einstufung der urlaubsbeziehenden Person. ³ Der Elternurlaub kann innerhalb von zwei Jahren bezogen werden. Der Bezug ist ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich möglich. ⁴ Angestellten wird im Anschluss an Mutterschafts-/ Vaterschaftsurlaub, Elternzeit oder Adoptionsurlaub auf Gesuch hin ein zusammenhängender unbezahlter Urlaub bis zu zwei Jahren gewährt, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.</p>

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
		<p>SP/JUSO⁶⁸: Art. 46a (neu) Elternzeit 1 Angestellte haben nach der Geburt ihrer Kinder Anspruch auf bezahlte Elternzeit von 6 Wochen. Dieser Anspruch gilt auch für Angestellte, die in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft gemäss Artikel 264c ZGB mit dem Vater oder der Mutter des Kindes leben.</p> <p>2 Arbeiten beide anspruchsberechtigten Personen bei der Stadt, kann die Elternzeit der Mutter ganz oder teilweise auf die andere Person übertragen werden. Der ausgerichtete Lohn richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad und der Einstufung der urlaubsbeziehenden Person.</p> <p>3 Die Elternzeit kann innerhalb von zwei Jahren bezogen werden. Der Bezug ist ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich möglich.</p> <p>GFL/EVP⁶⁹: Art. 46a (neu) Elternzeit 1 Angestellte haben im Anschluss an Mutterschafts-, Vaterschafts-, oder Adoptionsurlaub Anspruch auf bezahlte Elternzeit von 12 Wochen. Dieser</p>

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

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
		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.
Art. 47 Erfüllung gesetzlicher Pflichten	Art. 47 Erfüllung gesetzlicher Pflichten	
¹ Angestellte haben bei Arbeitsverhinderung wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten, insbesondere für Dienstleistungen, Anspruch auf Lohnfortzahlung während der ganzen Dauer der Beanspruchung.	¹ Angestellte haben bei Arbeitsverhinderung wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten insbesondere für Dienstleistungen Anspruch auf Lohnfortzahlung während der ganzen Dauer der Beanspruchung.	
² Demissionieren Angestellte innerhalb einer vom Gemeinderat festgesetzten Frist nach einer länger als zwei Monate dauernden, zusammenhängenden Dienstleistung, haben sie den die Erwerbsersatzentschädigung übersteigenden Teil der Lohnfortzahlung anteilmässig zurückzuerstatten.	² Demissionieren Kündigen Angestellte innerhalb einer vom Gemeinderat festgesetzten Frist nach einer länger als zwei Monate dauernden, zusammenhängenden Dienstleistung, haben sie den die Erwerbsersatzentschädigung übersteigenden Teil der Lohnfortzahlung anteilmässig zurückzuerstatten.	
³ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderungen wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten.	³ (unverändert)	
Art. 50	Art. 50 Abfindung	
¹ Angestellte im definitiven Verhältnis, deren Dienstverhältnis vorwiegend aus	¹ Angestellte, im definitiven Verhältnis, deren Dienstverhältnis vorwiegend aus	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
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.	Gründen, für die sie nicht einzustehen haben, durch die Stadt aufgelöst wird deren Dienstverhältnis durch Stellenaufhebung endet , haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern bei ihrer Anstellung die mögliche Stellenaufhebung nicht bekannt war.	
2 Die Abfindung beträgt 70 Prozent des Grundlohnes während höchstens 24 Monaten unter Berücksichtigung von Anstellungsdauer, Lebensalter, Betreuungs- und Unterhaltspflichten sowie der Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. In Härtefällen kann der Gemeinderat die Abfindungsdauer auf 36 Monate verlängern. Er erlässt die nötigen Bestimmungen.	2 (unverändert)	FDP/JF⁷⁰: 2 Die Abfindung beträgt 70 Prozent des Grundlohns während höchstens 12 Monaten unter Berücksichtigung von Anstellungsdauer, Lebensalter, Betreuungs- und Unterhaltspflichten sowie der Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. In Härtefällen kann der Gemeinderat die Abfindungsdauer auf 24 Monate verlängern.
3 ...	3 (unverändert)	
4 Die Abfindung wird um jenen Betrag gekürzt, um den sie zusammen mit den Ansprüchen gegen die Sozialversicherungen und allfälligem Erwerbseinkommen den zuletzt bezogenen Grundlohn mit Sozialzulagen übersteigt. Sie wird entzogen, wenn die betroffenen Angestellten	4 (unverändert)	

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<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. 60 Pflicht zur Übernahme einer anderen Tätigkeit; Umplatzierung</p>	<p>Art. 60 <i>Umplatzierung bei Stellenaufhebung</i></p>	
<p>¹ Angestellte haben eine andere, ihnen zugewiesene, zumutbare Tätigkeit an ihrer bisherigen oder an einer andern Stelle zu übernehmen, wenn sie ihre bisherige Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können oder dienstliche, namentlich organisatorische Gründe dies erfordern.</p>	<p>¹ Angestellte haben eine andere, ihnen zugewiesene, zumutbare Tätigkeit an ihrer bisherigen oder an einer andern Stelle zu übernehmen, wenn sie ihre bisherige Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können oder dienstliche, namentlich organisatorische Gründe dies erfordern ihre Stelle ganz oder teilweise aufgehoben wird.</p>	
<p>² Bewerben sich umzuplatzierende Angestellte auf eine Stelle, für die sie geeignet sind, erhalten sie gegenüber den übrigen Bewerbenden den Vorzug.</p>	<p>² (aufgehoben)</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>3 Bei unverschuldeten Umplatzierungen aus dienstlichen oder gesundheitlichen Gründen wird während einer Übergangsfrist von zwei Jahren der bisherige Lohn frankenmässig garantiert. Danach findet eine Lohnanpassung an die neue Stelle statt. In Härtefällen kann eine mildere Lösung getroffen werden.</p>	<p>3 Bei unverschuldeten Umplatzierungen aus dienstlichen oder gesundheitlichen Gründen aufgrund einer Stellenaufhebung wird während einer Übergangsfrist von zwei Jahren ab Anstellung an der neuen Stelle der bisherige Lohn frankenmässig garantiert. Danach findet eine Lohnanpassung an die neue Stelle statt. In Härtefällen kann eine mildere Lösung getroffen werden.</p>	
	<p>3bis (neu) An einer neuen Stelle wird anstelle einer Probezeit eine Versuchszeit begründet. Sie beträgt maximal sechs, bei leitenden Angestellten maximal 12 Monate. Bei Bewährung erfolgt nach Ablauf der Versuchszeit eine Anstellung an der neuen Stelle.</p>	<p>FDP/JF⁷¹: Auf den neuen Absatz 3^{bis} von Art. 60 sei zu verzichten.</p>
<p>4 Bei verschuldeten Umplatzierungen findet die Anpassung mit Übernahme der neuen Stelle statt.</p>	<p>4 (aufgehoben)</p>	
<p>5 Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Umplatzierung und regelt die Lohnanpassungen.</p>	<p>5 (aufgehoben)</p>	

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
		GFL/EVP:⁷² (neu) 4. Kapitel: Arbeitsformen Art. 82a Arbeitsformen 1 Die Vorgesetzten tragen den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden hinsichtlich flexibler Arbeitsformen, insbesondere Homeoffice, Rechnung. 2 Die Regelung gilt unabhängig vom Beschäftigungsgrad der Arbeitnehmenden. 3 Die Vereinbarung kann mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden.
Art. 92 Zuständige Instanzen für Verfügungen	Art. 92 Zuständige Instanzen für Verfügungen	
¹ Zuständig für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen (insbesondere für Anstellung, Demission, Entlassung und Disziplinierung) ist	¹ Zuständig für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen (insbesondere für Anstellung, Demission, Entlassung und Disziplinierung) und Verträge ist	
a. der Gemeinderat für 1. die leitenden Angestellten der Kaderstufe 1; 2. die weiteren ihm oder einzelnen seiner Mitglieder direkt unterstellten Angestellten;	a. (unverändert)	
b. die Direktorin oder der Direktor für	b. (unverändert)	

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>1. die leitenden Angestellten der Kaderstufe 2;</p> <p>2. die übrigen Angestellten.</p>		
c. ...	c. (unverändert)	
² Der Gemeinderat kann seine Befugnisse mit Ausnahme des Erlasses von Anstellungs- und Entlassungsverfügungen sowie Disziplarmassnahmen an die Direktorinnen oder Direktoren übertragen.	² Der Gemeinderat kann seine Befugnisse mit Ausnahme des Erlasses von Anstellungs- und Entlassungsverfügungen sowie Disziplarmassnahmen an die Direktorinnen oder Direktoren übertragen. Ausgenommen davon sind Befugnisse betreffend Anstellungsverträge, Kündigungsverfügungen nach der Probezeit und Disziplarmassnahmen.	
³ Die Direktorin oder der Direktor kann ihre oder seine Befugnisse an die leitenden Angestellten übertragen. Ausgenommen davon sind	³ Die Direktorin oder der Direktor kann ihre oder seine Befugnisse an die leitenden Angestellten übertragen. Ausgenommen davon sind	
a. die Befugnisse, die vom Gemeinderat übertragen sind;	a. (unverändert)	
b. die Befugnisse, welche die leitenden Angestellten der Kaderstufe 2 betreffen;	b. (unverändert)	
c. der Erlass von Disziplarmassnahmen und Entlassungsverfügungen.	c. (unverändert)	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>4 Vor dem Erlass von Verfügungen ist die Stellungnahme des zuständigen Direktionspersonaldienstes einzuholen.</p>	<p>4 Vor dem Erlass von Verfügungen ist die Stellungnahme des zuständigen Direktionspersonaldienstes, <i>bei Disziplinarmaßnahmen und Kündigungsverfügungen auch jene des Personalamts (Personalrechtsdienst)</i> einzuholen.</p>	
<p>5 Stellt der Direktionspersonaldienst fest, dass ein Antrag nicht im Rahmen der geltenden Bestimmungen und der Praxis liegt, hat er ihn dem Personalamt zu unterbreiten. Lehnt auch dieses den Antrag ab und kann mit der Direktion keine Einigung erzielt werden, unterbreitet die zuständige Direktorin oder der zuständige Direktor das Geschäft dem Gemeinderat zum Entscheid. Erlass und Eröffnung der Verfügung bleibt Sache der zuständigen Instanz.</p>	<p>5 (unverändert)</p>	
<p>Art. 93 Personalrechtliche Verfügungen; Anfechtung</p>	<p>Art. 93 Personalrechtliche Verfügungen; Anfechtung</p>	
<p>1 Personalrechtliche Verfügungen haben den vom Verwaltungsrechtspflegegesetzes umschriebenen Voraussetzungen an den Inhalt einer Verfügung zu genügen.</p>	<p>1 (unverändert)</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>2 Gegen personalrechtliche Verfügungen des Gemeinderates und der Direktorinnen und Direktoren stehen keine stadtinternen Rechtsmittel zur Verfügung. Personalrechtliche Verfügungen der übrigen zuständigen Instanzen sind, innert 30 Tagen nach Eröffnung, mit Beschwerde bei der Direktorin oder beim Direktor anfechtbar.</p>	<p>2 Gegen personalrechtliche Verfügungen des Gemeinderates und der Direktorinnen und Direktoren stehen keine stadtinternen Rechtsmittel zur Verfügung. Personalrechtliche Verfügungen der übrigen zuständigen Instanzen sind, innert 30 Tagen nach Eröffnung, mit Beschwerde bei der Direktorin oder beim Direktor anfechtbar.</p>	
<p>3 Angestellte können gegen personalrechtliche Verfügungen der zuständigen Instanz innert 30 Tagen nach Eröffnung Beschwerde beim Regierungsstatthalteramt erheben.</p>	<p>3 (unverändert)</p>	
<p>4 Dienstanweisungen sind nicht anfechtbar.</p>	<p>4 (unverändert)</p>	
		<p>SVP:⁷³ (neu) Art. 95a Übergangsregelung für Stellenmoratorium ¹ Es gilt ein Stellenmoratorium. Auf Neuanstellungen wird verzichtet, sofern die Kosten nicht kompensiert werden. ² Das Moratorium endet sofern 5 Jahre nacheinander eine ausgeglichene</p>

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
		<p><i>Jahresrechnung und ein ausgeglichenes Budget vorliegen.</i></p> <p>Eventualantrag SVP:⁷⁴ <i>(neu) Art. 95a Übergangsregelung für Stellenmoratorium</i></p> <p><i>¹ Es gilt ein Stellenmoratorium. Auf das Wiederbesetzen von durch natürliche Abgänge und Pensionierungen freiwerdenden Stellen ohne vorgängige Abklärungen inwiefern die Beibehaltung dieser Stelle zwingend erforderlich ist, wird verzichtet.</i></p> <p><i>² Das Moratorium endet sofern 5 Jahre nacheinander eine ausgeglichene Jahresrechnung und ein ausgeglichenes Budget vorliegen.</i></p> <p>Eventualantrag SVP:⁷⁵ <i>(neu) Art. 95a Übergangsregelung für Stellenmoratorium</i></p> <p><i>¹ Der Gemeinderat verzichtet auf die Besetzung der vorgesehenen neuen Stellen, soweit diese nicht vollständig kompensiert werden.</i></p> <p><i>² Das Moratorium endet sofern 5 Jahre nacheinander eine ausgeglichene</i></p>

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

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
		Jahresrechnung und ein ausgeglichenes Budget vorliegen.
	Art. 96b (neu) Übergangsregelung für Vertragsangestellte	FDP/JF⁷⁶: Auf den neuen Art. 96b sei zu verzichten.
	1 Die Arbeitsverträge gemäss den allgemeinen Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten sind bis ein Jahr nach Inkrafttreten dieser Bestimmung durch öffentlich-rechtliche Anstellungsverträge zu ersetzen. Bis zu diesem Zeitpunkt gelten die bisherigen Anstellungsbedingungen weiter.	
	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.	
Anhang Alle Ansätze im Anhang sind Jahresansätze und entsprechen, sofern	Anhang (unverändert)	

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
nichts anderes bestimmt ist, einem Stand des Landeindexes der Konsumentenpreise (LIK) von 100 Punkten (Basisindex Dezember 2010)		
I. Lohnklassen und Lohnstufen (Art. 28)	I. Lohnklassen und Lohnstufen (Art. 28)	

Basisansätze				Jahresgrundlöhne ab 1.5.2019		
Landesindex 100 (Basisindex Dezember 2010)						
Klasse	Minimum	Maximum	Lohnstufe	Minimum	Maximum	Lohnstufe
3	48 500	60 662	953	49 053	61 354	963
4	48 500	62 141	975	49 053	62 849	986
5	48 829	63 949	1 008	49 393	64 678	1 019
6	50 198	65 813	1 041	50 783	66 563	1 052
7	51 640	67 840	1 080	52 233	68 613	1 092
8	53 262	70 032	1 118	53 880	70 830	1 130
9	55 049	72 389	1 156	55 679	73 214	1 169
10	56 984	74 909	1 195	57 643	75 763	1 208
11	59 009	77 594	1 239	59 684	78 479	1 253
12	61 199	80 444	1 283	61 906	81 361	1 297
13	63 388	83 458	1 338	64 114	84 409	1 353
14	65 756	86 636	1 392	66 519	87 624	1 407
15	68 289	89 979	1 446	69 075	91 005	1 462
16	70 971	93 486	1 501	71 782	94 552	1 518
17	73 597	97 432	1 589	74 438	98 543	1 607
18	76 660	101 815	1 677	77 536	102 976	1 696
19	80 231	106 856	1 775	81 149	108 074	1 795
20	84 720	112 830	1 874	85 691	114 116	1 895
21	89 919	119 679	1 984	90 953	121 043	2 006
22	96 051	127 461	2 094	97 159	128 914	2 117
23	103 143	136 173	2 202	104 320	137 725	2 227
24	111 193	145 873	2 312	112 466	147 536	2 338
25	120 339	156 669	2 422	121 720	158 455	2 449
26	130 580	168 560	2 532	132 082	170 482	2 560
27	141 767	181 382	2 641	143 385	183 450	2 671
28	153 763	194 863	2 740	155 519	197 084	2 771
29	166 252	208 672	2 828	168 151	211 051	2 860

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

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat																								
II. Sozialzulagen (Art. 34) <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Index 100</th> <th>ab 1.5.2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3">Familienzulagen (Art. 35)</td> </tr> <tr> <td>- Kinderzulagen (gemäss KFamZG)</td> <td></td> <td>2 760</td> </tr> <tr> <td>- Ausbildungszulagen (gemäss KFamZG)</td> <td></td> <td>3 480</td> </tr> <tr> <td>- ergänzende Familienzulagen (Art. 35 Abs. 3 Bst. a)</td> <td>2 484</td> <td>2 508</td> </tr> <tr> <td>- ergänzende Kinderzulagen (Art. 35 Abs. 3 Bst. b)</td> <td>324</td> <td>324</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Betreuungszulagen (Art. 36)</td> </tr> <tr> <td>- gleich wie ergänzende Familienzulagen</td> <td>2 484</td> <td>2 508</td> </tr> </tbody> </table>		Index 100	ab 1.5.2019	Familienzulagen (Art. 35)			- Kinderzulagen (gemäss KFamZG)		2 760	- Ausbildungszulagen (gemäss KFamZG)		3 480	- ergänzende Familienzulagen (Art. 35 Abs. 3 Bst. a)	2 484	2 508	- ergänzende Kinderzulagen (Art. 35 Abs. 3 Bst. b)	324	324	Betreuungszulagen (Art. 36)			- gleich wie ergänzende Familienzulagen	2 484	2 508	(aufgehoben)	
	Index 100	ab 1.5.2019																								
Familienzulagen (Art. 35)																										
- Kinderzulagen (gemäss KFamZG)		2 760																								
- Ausbildungszulagen (gemäss KFamZG)		3 480																								
- ergänzende Familienzulagen (Art. 35 Abs. 3 Bst. a)	2 484	2 508																								
- ergänzende Kinderzulagen (Art. 35 Abs. 3 Bst. b)	324	324																								
Betreuungszulagen (Art. 36)																										
- gleich wie ergänzende Familienzulagen	2 484	2 508																								
III. Lohn und Entschädigungen des Gemeinderats	(unverändert)																									

Traktandum 14: Motion Fraktion SP (Rithy Chheng/Lena Sorg, SP): Längerer Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub für städtische Angestellte bei Zwillingen und Mehrlingen (2015.SR.000214)

Nr.	Antragstellende	Antrag	Begründung
1.	FSU-Minderheit	Ablehnung der Abschreibung und Fristverlängerung um zwei Jahre.	Mütter und Väter von Zwillingen und Mehrlingen sind in der Anfangszeit einer Mehrfachbelastung ausgesetzt. Ein längerer Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub würde nicht nur dem Elternwohl, sondern auch dem Kindeswohl dienen, indem in der Anfangsphase mehr Zeit zur Verfügung stünde, um sich in der neuen Situation zu organisieren. Auch wenn das Argument des Gemeinderates, wonach eine Neuregelung der Elternzeit nur für Personen mit Zwillingen oder Mehrlingen einer Ungleichbehandlung gleichkäme, verständlich ist, wird die Motion durch die Einführung eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaub nicht erfüllt. Auch der Verweis auf die Einreichung der Initiative für eine kantonale Elternzeit reicht als Begründung für eine Abschreibung nicht. Weiter darf die finanzielle Situation der Stadt die Anstellungsbedingungen der städtischen Angestellten nicht noch stärker belasten oder die Bestrebungen für Gleichstellung blockieren. Als Arbeitgeberin hat die Stadt eine Vorbildrolle einzunehmen.

Traktandum 30: Interfraktionelle Motion BDP/CVP, GFL/EVP (Martin Schneider, BDP/Manuel C. Widmer, GFL): Solarzellen auf möglichst viele städtische Dächer!; Abschreibung (2011.SR.000304)

Nr.	Antragstellende	Antrag	Begründung
1.	FSU	Die Motion wird nicht abgeschrieben. Die Frist zur Erfüllung von Punkt 1+2 wird bis Ende 2025 verlängert.	