

21. November 1991 (Stand: 1. Oktober 2024)

Personalreglement der Stadt Bern (PRB)

Der Stadtrat von Bern,

gestützt auf Artikel 18 Absatz 1 Ziffer 5 Buchstabe o und Artikel 64 der Gemeindeordnung vom 30. Juni 1963 ¹,

beschliesst: ²

1. Titel: Allgemeine Bestimmungen

1. Kapitel: Begriffe und Geltungsbereich

Art. 1 Begriffe

Die nachfolgenden Begriffe haben folgende Bedeutung:

- a. Mitarbeitende sind alle Arbeitnehmenden der Stadt Bern;³
- b. Vorgesetzte sind Mitarbeitende aller Kaderstufen, denen aufgrund der Aufbauorganisation der Stadt andere Mitarbeitende unterstellt sind;⁴
- c. ...⁵
- d. Leitende Mitarbeitende sind Mitarbeitende der vom Gemeinderat bestimmten Kaderstufen;⁶
- e. und f. ...⁷
- g. Zuständige Instanzen im Sinne dieses Reglementes sind die für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen zuständigen städtischen Stellen (Art. 92);
- h. ...⁸
- i. Personalverbände sind Angestelltenorganisationen und Gewerkschaften, welche die auf das Arbeitsverhältnis bezogenen Interessen ihrer Mitglieder vertreten;⁹
- k. Stellen sind Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereiche. Sie werden durch die Stellenbeschreibungen festgelegt¹⁰;
- l. Funktionsgruppen sind anhand der Grundanforderungen festgelegte Gruppen von Stellen, die mehrere Lohnklassen umfassen;
- m. Kaderstufen sind Ebenen hierarchisch gleichwertiger Stellen von Vorgesetzten und Stabsmitarbeitenden mit Kaderfunktion;¹¹
- n. Umplatzierung ist die Vermittlung einer anderen Stelle innerhalb der Stadtverwaltung;¹²

¹ abgelöst durch die Gemeindeordnung vom 3. Dezember 1998 (GO); [SSSB 101.1](#)

² gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000 wurden die Begriffe «Beamtinnen» und «Beamte» durchwegs durch «Angestellte» ersetzt

³ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁴ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁵ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁶ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁷ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁸ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁰ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 439/2007 vom 18. Oktober 2007

¹¹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹² geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

- o. Ausgliederung ist das Herauslösen von Verwaltungseinheiten, Aufgaben und Mitarbeitenden aus der Stadtverwaltung und ihre Eingliederung in bestehende oder neue Organisationen Dritter.¹³

Art. 2 Geltungsbereich

¹ Dieses Reglement findet auf die Mitarbeitenden der Stadt Bern Anwendung.¹⁴

² ...¹⁵

³ Es findet keine Anwendung auf

- a. Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnisse vollumfänglich vom kantonalen Recht geregelt sind, namentlich auf die Lehrkräfte sowie die Schulleitungen der öffentlichen Volksschule der Stadt Bern;¹⁶
- b. Lernende; diese werden privatrechtlich gemäss den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts¹⁷ angestellt. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen zum Anstellungsverhältnis von Lernenden. Diese entsprechen den Bestimmungen des PRB/PVO.¹⁸

2. Kapitel: Personalpolitische Grundsätze

Art. 3

¹ Der Gemeinderat erlässt Grundsätze über die Personalpolitik der Stadt Bern. Diese stellen verbindliche Leitlinien für alle Massnahmen im Personalbereich dar.

² Ihr Ziel ist es, fähige und leistungswillige Mitarbeitende aller Stufen zu gewinnen, zu erhalten, ihren Eignungen und Fähigkeiten entsprechend zu fördern und zu entwickeln, Vorgesetzte in ihrer Führungsarbeit zu unterstützen sowie Voraussetzungen für eine motivierende Arbeit und Zusammenarbeit aller Mitarbeitenden zu schaffen.¹⁹

³ Die Stadt fördert die Chancengleichheit von Mitarbeitenden. Sie fördert die ausgewogene Vertretung von Frau und Mann auf allen Hierarchiestufen sowie im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Stellenteilungen und Teilzeitstellen.²⁰

⁴ Die Stadt trifft Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden. Sie duldet keine Persönlichkeitsverletzungen, insbesondere weder Mobbing noch sexuelle Belästigung, und ergreift gegen Fehlbare die nötigen Sanktionen. Der Gemeinderat regelt im Konzept gegen sexuelle Belästigung das Interventionsverfahren, unter anderem die Funktion der externen Kontaktstellen.²¹

⁵ Die Stadt schützt und fördert durch geeignete, den gegebenen Verhältnissen angepasste sicherheitstechnische, organisatorische und arbeitsmedizinische Massnahmen die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden bei der Arbeit.²²

¹³ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁴ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁵ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁶ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁷ Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Fünfter Teil: Obligationenrecht; OR; SR [220](#))

¹⁸ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁰ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²¹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²² geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

5a Die Stadt fördert die Anstellung und Personalentwicklung von ausländischen Mitarbeitenden. Sie trifft Massnahmen für ihre berufliche Integration.²³

6 Die Stadt fördert die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.²⁴

7 Die Stadt fördert umweltbewusstes Verhalten von Mitarbeitenden sowie die Wohnsitznahme in der Gemeinde.²⁵

Art. 3a²⁶ Vorgesetzte und ihre Führungsverantwortung

1 Vorgesetzte sind verantwortlich für einen effektiven und effizienten Personaleinsatz sowie für die Einhaltung von Vorgaben und Leistungsvereinbarungen.

2 Sie führen ihre Mitarbeitenden zielgerichtet und kooperativ und erfüllen stufengerecht alle wesentlichen Führungsfunktionen.²⁷

2a Sie begegnen ihren Mitarbeitenden mit Respekt und verhalten sich vorbildlich. Sie nehmen ihre Fürsorgepflicht als Vorgesetzte wahr und sorgen für den Schutz der physischen und psychischen Integrität ihrer Mitarbeitenden.²⁸

3 Vor der Übernahme von Führungsfunktionen und dem Führungsaufstieg werden Vorgesetzte einer systematischen Eignungsabklärung unterzogen und müssen sich über ihre Führungsqualifikation ausweisen oder eine entsprechende Führungsausbildung besuchen.

3. Kapitel: Stellenpläne²⁹

Art. 4

...

4. Kapitel: Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses zwischen der Stadt und ihren Mitarbeitenden³¹

Art. 5 Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis³²

1 Die Mitarbeitenden stehen zur Stadt in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.³³

2 Das Arbeitsverhältnis entsteht durch schriftlichen öffentlich-rechtlichen Vertrag. Der Arbeitsvertrag kann auf unbefristete oder aus sachlichen Gründen auf befristete Zeit abgeschlossen werden.

2a Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist auf maximal vier Jahre beschränkt. Nach einmaliger Wiederholung der Befristung wird der Arbeitsvertrag automatisch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis überführt.³⁴

3 ...³⁵

²³ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁴ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

²⁵ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁶ neu gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

²⁷ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁸ neu gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 023/2006 vom 26. Januar 2006

²⁹ aufgehoben gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 439/2007 vom 18. Oktober 2007

³⁰ aufgehoben gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 439/2007 vom 18. Oktober 2007

³¹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³² geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³³ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³⁴ neu gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³⁵ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁴ Arbeitsverträge, die ohne sachlichen Grund befristet werden, gelten als unbefristet.³⁶

Art. 6³⁷

2. Titel: Das Arbeitsverhältnis³⁸

1. Kapitel: Begründung³⁹

1. Abschnitt:⁴⁰

Art. 7⁴¹

2. Abschnitt: Sachliche Voraussetzungen

Art. 8 Freie Stelle

¹ Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis darf nur begründet werden, wenn eine ständige Stelle frei ist.⁴²

² Zur Einarbeitung von Mitarbeitenden können Stellen vorübergehend doppelt besetzt werden, jedoch höchstens während eines Monats.⁴³

Art. 9 Ausschreibung

¹ Vor der Ausschreibung ist zu prüfen, ob eine umzuplatzierende Person zu berücksichtigen⁴⁴ und ob eine Stellenteilung möglich ist.

² Zu besetzende Stellen sind intern und in der Regel extern auszuschreiben. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Ausnahmebestimmungen.⁴⁵

³ ...⁴⁶

3. Abschnitt: Persönliche Voraussetzungen

Art. 10 Anstellungsvoraussetzungen⁴⁷

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 Mitarbeitenden ist bei gleichwertiger Qualifikation in der Regel jenes Geschlecht zu bevorzugen, das im entsprechenden Bereich untervertreten ist.⁴⁸

³⁶ neu gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³⁷ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³⁸ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³⁹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁴⁰ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁴¹ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁴² geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁴³ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁴⁴ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

⁴⁵ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁴⁶ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁴⁷ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

⁴⁸ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

² Der Gemeinderat legt die Stellen fest, für die das Schweizerbürgerrecht Anstellungsvoraussetzung⁴⁹ bildet.

³ ...⁵⁰

Art. 11 Unvereinbarkeit

¹ Ab Antritt der Stelle dürfen keine Unvereinbarkeitsgründe (Verwandtenausschluss; unvereinbare Ämter) vorliegen.

² Gründe, Geltendmachung und Folgen der Unvereinbarkeit richten sich nach den Bestimmungen des Gemeindegesetzes ⁵¹ und der Gemeindeordnung ⁵² .

Art. 12 Wohnsitz

¹ Erfordern es dienstliche Gründe, haben Mitarbeitende in der Stadt Bern oder in einem umschriebenen Gebiet Wohnsitz zu nehmen.⁵³

² Der Gemeinderat legt in der Verordnung ⁵⁴ die Stellen fest, für die eine Wohnsitzverpflichtung besteht.

Art. 13 Eid; Gelübde

Die durch übergeordnetes Recht bezeichneten Mitarbeitenden haben beim Stellenantritt den Amtseid oder das Amtsgelübde abzulegen.⁵⁵

2. Kapitel: Probezeit⁵⁶

Art. 14 Probezeit; Voraussetzungen und Dauer⁵⁷

¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit,⁵⁸

^{1a} Bei Kadermitarbeitenden gelten die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit.⁵⁹

² Bei befristeten Arbeitsverhältnissen gilt eine Probezeit nur, wenn sie im Arbeitsvertrag vereinbart ist.⁶⁰

³ Treten Mitarbeitende eine Stelle mit anderen Anforderungen und Aufgaben innerhalb der Stadtverwaltung an, gelten die ersten drei Monate in der neuen Funktion als Probezeit mit den Beendigungsfristen von Artikel 17b. Bei Umplatzierungen ist abweichend davon Artikel 60 Absatz 3^{bis} anwendbar.⁶¹

⁴⁹ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

⁵⁰ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁵¹ GG; [BSG 170.11](#)

⁵² Gemeindeordnung vom 3. Dezember 1998 (GO); [SSSB 101.1](#)

⁵³ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁵⁴ Personalverordnung vom 2. Juni 1992 der Stadt Bern (PVO); [SSSB 153.011](#)

⁵⁵ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁵⁶ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁵⁷ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁵⁸ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁵⁹ neu gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁶⁰ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁶¹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁴ Wenn eine Beurteilung infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz sowie durch andere Gründe verhindert oder erschwert wurde, kann die zuständige Instanz die Probezeit einmalig maximal verdoppeln.⁶²

Art. 15 und 16⁶³

3. Kapitel: Beendigung⁶⁴

1. Abschnitt: Beendigung durch Kündigung⁶⁵

Art. 17⁶⁶

Art. 17a⁶⁷ Kündigung während der Probezeit

¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit gekündigt werden. Dabei gelten folgende Fristen:

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

² Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Mitarbeitenden 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.

³ Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.

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. 17c Abs. 1 Bst. c und d), die Bewährungsfrist (Art. 17b Abs. 3) und die Umplatzierung (Art. 60).

Art. 17b⁶⁸ Kündigung nach der Probezeit

¹ Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten unter Wahrung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, jeweils auf das Monatsende gekündigt werden. Mit leitenden Mitarbeitenden kann im Arbeitsvertrag eine beidseitig verlängerte Kündigungsfrist von maximal sechs Monaten auf Monatsende vereinbart werden.

² Die Stadt kann das Arbeitsverhältnis nur aus sachlichen Gründen kündigen, namentlich:

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

³ Vor einer Kündigung nach Absatz 2 Buchstaben a und b wird eine angemessene Frist zur Bewährung eingeräumt und für den Fall der Nichtbewährung die Kündigung angedroht.

⁶² geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁶³ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁶⁴ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁶⁵ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁶⁶ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁶⁷ neu gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁶⁸ neu gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁴ Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Mitarbeitenden die bevorstehende Kündigung unter Angabe der Gründe schriftlich mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Anschliessend erlässt sie die Kündigungsverfügung.

⁵ Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.

Art. 17c⁶⁹ Kündigung zur Unzeit

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf die Stadt Mitarbeitenden nicht kündigen:

- 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, während der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht;
- d. während der Schwangerschaft und in den 22 Wochen nach der Geburt;
- e. während dem Bezug des Vaterschaftsurlaubs;
- f. während des unbezahlten Urlaubs gemäss Artikel 46 Absatz 6 des Reglements.

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 Arbeitsverhältnisses 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.

Art. 17d⁷⁰ Fristlose Kündigung

¹ Mitarbeitende wie auch die Stadt können das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos kündigen.

² Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der Seite, welche die fristlose Kündigung herbeiführt, nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

³ Die fristlose Kündigung durch die Stadt wird verfügt. Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Mitarbeitenden in Absprache mit dem Personalamt die bevorstehende fristlose Kündigung unter Angabe der Gründe schriftlich mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.

⁴ Treten Mitarbeitende 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.

⁵ Die Bestimmungen über die Kündigung zur Unzeit gemäss Artikel 17c sind nicht anwendbar.

⁶⁹ neu gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁷⁰ neu gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁶ Eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung ist nichtig.

2. Abschnitt: Weitere Formen der Beendigung⁷¹

Art. 18 Beendigung von Gesetzes wegen⁷²

1 ...⁷³

2 Das Arbeitsverhältnis endet⁷⁴

- a. bei Invalidität im Umfang des Invaliditätsgrads;
- b. am Monatsende nach Vollendung des 63. Altersjahres, unter Vorbehalt von Artikel 24b;
- c. mit dem Tod;
- d. mit Erlöschen der Lohnfortzahlung gemäss Artikel 44 im Umfang der Arbeitsunfähigkeit;
- e. mit Fristablauf bei befristeten Arbeitsverhältnissen;
- 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.

3 ...⁷⁵

Art. 19–21⁷⁶

Art. 22 Freiwilliger vorzeitiger Altersrücktritt⁷⁷

¹ Mitarbeitende, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, können die vorzeitige ganze oder teilweise Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen herbeiführen. Die teilweise Beendigung bedarf der Zustimmung der zuständigen Instanz.⁷⁸

2–4 ...⁷⁹

Art. 23⁸⁰

Art. 24 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

¹ Das Arbeitsverhältnis von Mitarbeitenden kann im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.^{81 82}

⁷¹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁷² geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁷³ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁷⁴ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁷⁵ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁷⁶ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁷⁷ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁷⁸ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁷⁹ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁸⁰ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁸¹ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

⁸² geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

² Der Gemeinderat kann dabei einmalige oder wiederkehrende Leistungen ausrichten, insbesondere Abfindungen oder Beiträge an ausgewiesene Kosten für die berufliche Neuorientierung.⁸³

³ Der Maximalbetrag auf Abfindung nach Artikel 50 darf nicht überschritten werden.⁸⁴

Art. 24a⁸⁵ Beendigung durch Ausgliederung

¹ Sollen Mitarbeitende aus der Stadtverwaltung ausgegliedert werden, sind die voraussichtlich Betroffenen und die Sozialpartner frühzeitig vor dem Vollzug zu informieren und die sachlichen, wirtschaftlichen und sozialen Gründe schriftlich zu nennen.⁸⁶

² Die mit der Ausgliederung betrauten Stellen setzen alles daran, dass den auszugliedernden Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden haben ihrerseits die ihnen zumutbaren Anstrengungen bei der Stellensuche zu unternehmen und auf Verlangen nachzuweisen.⁸⁷

³ Die einzelnen Arbeitsverhältnisse 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 Mitarbeitenden geltenden Personalvorschriften bleiben während mindestens zwei Jahren sinngemäss anwendbar, sofern nicht vorher eine gesamtarbeitsvertragliche Regelung in Kraft tritt.⁸⁸

⁴ Der Beschluss über die Ausgliederung wird den betroffenen Mitarbeitenden und den Sozialpartnern eröffnet. Mit Eröffnung beginnen Frist und Verfahren nach Artikel 18 Absatz 2 Buchstabe f sowie Artikel 60. Kann Mitarbeitenden weder ausserhalb noch innerhalb der Stadt eine Stelle angeboten werden und endet die Frist nach Artikel 18 Absatz 2 Buchstabe f vor dem geplanten Übergang der Arbeitsverhältnisse auf die Drittorganisation, verlängert sie sich bis dahin.⁸⁹

⁵ Der Gemeinderat setzt eine Paritätische Ausgliederungskommission ein und erlässt Bestimmungen⁹⁰ über das Vorgehen bei Ausgliederungen. Die Mitwirkung des Personals und seiner Vertretung bei der Ausgliederung ist zu gewährleisten.

4. Kapitel:⁹¹ Weiterarbeit über die Altersgrenze

Art. 24b⁹² Altersgrenze, Verlängerung Arbeitsverhältnis

¹ Auf Gesuch hin verlängert die zuständige Instanz Mitarbeitenden das Arbeitsverhältnis 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.

⁸³ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁸⁴ neu gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁸⁵ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

⁸⁶ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁸⁷ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁸⁸ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁸⁹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁹⁰ PVO; [SSSB 153.011](#)

⁹¹ neu gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁹² neu gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

² Einem Gesuch um Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über das 65. Altersjahr hinaus kann entsprochen werden, sofern die Weiterarbeit einem dienstlichen Bedürfnis entspricht. Ist dies der Fall, verlängert die zuständige Instanz das Arbeitsverhältnis jeweils befristet um ein Jahr.

3. Titel: Rechte der Mitarbeitenden⁹³

1. Kapitel: Lohn

1. Abschnitt: Allgemeines

Art. 25 Anspruch

¹ Mitarbeitende haben mit Beginn des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Lohn. Der Anspruch erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in jedem Fall jedoch mit dem Ende der Lohnfortzahlungspflicht.⁹⁴

² Der Lohn besteht aus

- a. Grundlohn;
- b. Zulagen;
- c. Prämien.

³ Der Lohn wird, wo nichts anderes bestimmt ist, dem Beschäftigungsgrad entsprechend ausgerichtet.

Art. 26 Ausgleich der Teuerung

¹ Den Mitarbeitenden wird zur Erhaltung der Kaufkraft ein Teuerungsausgleich auf dem Grundlohn und den als ausgleichsberechtigt bezeichneten Zulagen gewährt.⁹⁵

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 Teuerung vom Landesindex der Konsumentenpreise im Oktober, Preiserhöhungen ausserhalb des Indexes sowie den Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt ab.⁹⁶

³ 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. Nachzahlungen sind ausgeschlossen.⁹⁷

⁴ Grundlohn und ausgleichsberechtigte Zulagen werden in der Regel auf Jahresanfang an die Teuerung angepasst.⁹⁸

⁵ ...⁹⁹

⁶ Der Gemeinderat erlässt nähere Bestimmungen zu den Bemessungsgrundlagen. Er entscheidet über den Ausgleich, dessen Höhe sowie die Modalitäten nach Verhandlungen mit den Personalverbänden.¹⁰⁰

⁹³ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁹⁴ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁹⁵ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁹⁶ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁹⁷ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁹⁸ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁹⁹ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁰⁰ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

Art. 27 Auszahlung, Abtretung und Verpfändung

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.¹⁰¹

² Der 13. Monatslohn wird in den Monaten Juni und Dezember je hälftig ausgerichtet. Besteht das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahrs, wird der 13. Monatslohn anteilmässig berechnet.¹⁰²

^{2a} Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Ausrichtung von Stundenlohn.¹⁰³

³ Der Anspruch auf künftigen Lohn darf nur zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten verpfändet oder abgetreten werden.¹⁰⁴

Art. 27a¹⁰⁵ Minimallohn

¹ Mit Inkrafttreten der nächsten Revision des Lohnklassensystems wird der städtische Minimallohn bei Fr. 52 000.00 festgelegt und muss indexiert werden.¹⁰⁶

² Der Minimallohn darf nur bei Minderjährigen und Mitarbeitenden in Ausbildung unterschritten werden.¹⁰⁷

2. Abschnitt: Grundlohn**Art. 28** Lohnklassensystem

¹ Der Grundlohn bemisst sich nach den im Anhang zum Reglement festgelegten Lohnklassen und Lohnstufen.

² Vom Mindest- bis zum Höchstansatz jeder Lohnklasse bestehen 15 gleiche Lohnstufen. Davon ausgenommen sind die Lohnklassen 3 und 4.¹⁰⁸

³ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen zum Lohn für Minderjährige und Mitarbeitende in Ausbildung.¹⁰⁹

Art. 29¹¹⁰ Einreihung der Stellen; Funktionsbewertung

¹ Die Einreihung der Stellen in Lohnklassen erfolgt aufgrund einer Funktionsbewertung.

² Der Gemeinderat legt auf Antrag der paritätischen Einreihungskommission die Richtfunktionen und den Einreihungsplan für die städtischen Stellen fest.

¹⁰¹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁰² geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁰³ neu gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁰⁴ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

¹⁰⁵ neu gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 2017-544 vom 16. November 2017

¹⁰⁶ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁰⁷ neu gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁰⁸ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 221/1994 vom 1. September 1994 und Stadtratsbeschluss Nr. 2017-544 vom 16. November 2017

¹⁰⁹ neu gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹¹⁰ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

³ Der Gemeinderat reiht die Stellen der leitenden Mitarbeitenden der Kaderstufe 1 sowie der weiteren, ihm oder einzelnen seiner Mitglieder direkt unterstellten Mitarbeitenden in Lohnklassen ein und legt für diese Stellen die Kaderstufen fest.¹¹¹

⁴ Das Personalamt reiht die übrigen Stellen in Lohnklassen ein und legt, falls nötig, die Kaderstufen fest. Die Direktorin oder der Direktor unterbreitet bestrittene Einreihungen dem Gemeinderat zum Entscheid ¹¹² .

⁵ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen ¹¹³ für die Funktionsbewertung. Massgebend sind dabei :

- a. Art und Umfang der Aufgaben;
- b. Anforderungen an Ausbildung und Erfahrung;
- c. Sach- und Führungsverantwortung;
- d. Selbständigkeit.

Art. 30 Anfangslohn

¹ Die zuständige Instanz legt Anfangsklasse und -lohnbetrag der Mitarbeitenden fest.¹¹⁴

² Beruflich sowie ausserberuflich (Haus- und Familienarbeit, freiwillige und ehrenamtliche Arbeit) erworbene Kompetenzen und Erfahrungen, soweit sie dem Kompetenzenprofil der Stelle entsprechen, sind gleichwertig zu berücksichtigen.¹¹⁵

³ Erfüllen Mitarbeitende wesentliche Anforderungen an ihre Funktion nicht oder nur teilweise, kann der Anfangslohn unterhalb der vom Gemeinderat festgesetzten Ansätze liegen, wobei der städtische Minimallohn gemäss Artikel 27a nicht unterschritten werden darf.¹¹⁶

⁴ Der Gemeinderat erlässt entsprechende Richtlinien ¹¹⁷ .

Art. 31¹¹⁸ Lohnanstieg allgemein

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

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

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

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

¹¹¹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹¹² geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 334/2010 vom 3. Juni 2010

¹¹³ PVO; [SSSB 153.011](#)

¹¹⁴ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹¹⁵ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 208/2004 vom 3. Juni 2004

¹¹⁶ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹¹⁷ Anhang 4 PVO; [SSSB 153.011](#)

¹¹⁸ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 499/2012 vom 18. Oktober 2012

⁵ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen ¹¹⁹ über den Lohnanstieg.

Art. 32¹²⁰ Höhe des Lohnanstiegs; Leistungsanerkennung

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

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

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

- a. durch Erhöhung des Lohns um zusätzliche Lohnstufen innerhalb der Erfahrungs- und Zielklassen bis zum Höchstansatz der Lohnklasse;
- b. durch Wechsel in die höhere Erfahrungsklasse, die Zielklasse oder die Leistungsklasse, bevor der Höchstansatz der Klasse erreicht ist. Dabei wird der Lohn um mindestens eine Lohnstufe der neuen Klasse erhöht;
- c. durch Erhöhung des Lohns um zusätzliche Lohnstufen innerhalb der Leistungsklasse; der Höchstansatz der obersten Einreihungsklasse kann bis zu 5 Lohnstufen überschritten werden.

⁴ ...¹²¹

⁵ ...¹²²

Art. 32a¹²³ Ungenügende Leistungen

¹ Fällt die Gesamtbeurteilung ungenügend aus ¹²⁴, darf kein Antrag auf Lohnanstieg gestellt werden. Die zuständigen Linienvorgesetzten leiten geeignete Massnahmen zur Behebung der festgestellten Mängel ein.

² Fällt die Gesamtbeurteilung wiederholt ungenügend aus ¹²⁵, trifft die zuständige Instanz auf Antrag der Linienvorgesetzten weitere Massnahmen, wie

- a. Anpassung der Stellenbeschreibung und Überprüfung der Stelleneinreihung unter Anpassung des Lohns;
- b. Versetzung an eine andere Stelle unter Anpassung des Lohns;
- c. Mahnung gemäss Artikel 20 Absatz 2;
- d. Ankündigung der Entlassung.

¹¹⁹ PVO; [SSSB 153.011](#)

¹²⁰ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 499/2012 vom 18. Oktober 2012

¹²¹ aufgehoben gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 499/2012 vom 18. Oktober 2012

¹²² aufgehoben gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 499/2012 vom 18. Oktober 2012

¹²³ neu gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

¹²⁴ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 499/2012 vom 18. Oktober 2012

¹²⁵ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 499/2012 vom 18. Oktober 2012

3. Abschnitt: Zulagen

Art. 33 Arbeits- und Funktionszulagen

¹ Mitarbeitende haben Anspruch auf Zulagen für besondere Aufgaben, Erschwernisse und Beanspruchungen, sofern diese nicht bei der Stelleneinreihung berücksichtigt sind.¹²⁶

² Im einzelnen werden Zulagen ausgerichtet für

- a. besondere Arbeitsbedingungen;
- b. Überstundenarbeit;
- c. Leisten von Pikettdienst;
- d. Übernahme zusätzlicher Aufgaben.

³ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen¹²⁷ über die Arbeits- und Funktionszulagen und regelt ihre Umwandlung in Freizeit.

Art. 34 Sozialzulagen; Allgemeines

¹ Als Beitrag an die aus dem Unterhalt von Familienmitgliedern entstehenden Kosten richtet die Stadt Sozialzulagen aus.

² Mitarbeitende haben nach Massgabe folgender Bestimmungen Anspruch auf Familien- und Betreuungszulagen. Soweit die Höhe der Zulagen nicht im übergeordneten Recht festgelegt ist, erlässt der Gemeinderat dazu die nötigen Bestimmungen.¹²⁸

³ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen¹²⁹ über die Sozialzulagen. Er regelt insbesondere das Meldeverfahren und die Konkurrenzverhältnisse.

Art. 35¹³⁰ Familienzulagen

¹ Mitarbeitende haben Anspruch auf Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) nach dem Bundesgesetz vom 24. März 2006¹³¹ über die Familienzulagen und dem kantonalen Gesetz vom 11. Juni 2008¹³² über die Familienzulagen.¹³³

² Abweichend zu Absatz 1 haben Mitarbeitende für Kinder, die das 16. Altersjahr vollendet haben und von ihnen wegen Erwerbsunfähigkeit dauernd unterstützt werden müssen, Anspruch auf eine Zulage in Höhe einer Ausbildungszulage anstelle einer Kinderzulage. Diese Zulage wird zeitlich unbefristet gewährt.¹³⁴

³ Mitarbeitende, die ohne Berücksichtigung der Konkurrenzregeln Anspruch auf Familienzulagen nach Absatz 1 und 2 haben, erhalten folgende ergänzenden Leistungen:¹³⁵

- a. Eine ergänzende Familienzulage für das erste Kind entsprechend dem Beschäftigungsgrad;
- b. Eine ergänzende Kinderzulage für jedes Kind mit Kinderzulagenanspruch bei einem Beschäftigungsgrad von mindestens 50 Prozent.

¹²⁶ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹²⁷ PVO; [SSSB 153.011](#)

¹²⁸ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹²⁹ PVO; [SSSB 153.011](#)

¹³⁰ geändert gemäss Stadtratsbeschluss 423/2008 vom 14. August 2008

¹³¹ Familienzulagengesetz; FamZG; SR 836.2

¹³² KFamZG; BSG 832.71

¹³³ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹³⁴ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹³⁵ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

⁴ Die Familienzulagen werden aufgrund der Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über die Familienzulagen, die ergänzenden Familienzulagen werden aufgrund der städtischen Bestimmungen der Teuerung angepasst.

⁵ Die Stadt schliesst sich einer bestehenden Familienausgleichskasse an oder beteiligt sich an einer Neugründung.

Art. 36¹³⁶ Betreuungszulagen

¹ Mitarbeitende ohne Anrecht auf Familienzulagen haben Anspruch auf eine Betreuungszulage, wenn sie im Sinne von Artikel 328 ZGB ¹³⁷ an Verwandte Unterstützungsbeiträge zu leisten haben, die jährlich mindestens 10 Prozent ihres Jahrsgrundlohnes ausmachen. ¹³⁸

² Für die gleichen Anspruchsberechtigten oder die gleichen Betreuten wird nur eine städtische Betreuungszulage ausgerichtet.

4. Abschnitt: Prämien

Art. 37 Formen

¹ Die Stadt richtet Mitarbeitenden als Anerkennung für besondere Treue oder Leistung Prämien nach Massgabe der folgenden Bestimmungen aus. ¹³⁹

² Im einzelnen werden ausgerichtet:

- a. Treueprämie;
- b. Leistungsprämie;
- c. Prämie für Verbesserungsvorschläge;
- d. Prämie für Erfindungen.

³ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen ¹⁴⁰ über die Prämien und regelt ihre Umwandlung in Freizeit.

Art. 38 Treueprämie

¹ Mitarbeitende haben erstmals nach Vollendung von 10 Dienstjahren und danach alle 10 Jahre Anspruch auf eine Treueprämie. Sie beträgt: ¹⁴¹

- a. nach 10 Dienstjahren $\frac{1}{2}$ eines Monatsgrundlohns oder 10 zusätzliche Ferientage; ¹⁴²
- b. nach jeweils weiteren 10 Dienstjahren 1 Monatsgrundlohn oder 20 zusätzliche Ferientage. ¹⁴³
- c. und d. ... ¹⁴⁴

Ein Monatsgrundlohn entspricht einem Dreizehntel des Jahresgrundlohns.

¹³⁶ geändert gemäss Stadtratsbeschluss 423/2008 vom 14. August 2008

¹³⁷ [SR 210](#)

¹³⁸ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹³⁹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁴⁰ PVO; [SSSB 153.011](#)

¹⁴¹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁴² geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁴³ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁴⁴ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

² Bei wechselnden Pensen wird die Treueprämie nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre berechnet.¹⁴⁵

³ ...¹⁴⁶

Art. 39 Leistungsprämie

¹ Haben Mitarbeitende eine herausragende Leistung erbracht, die nicht durch eine Leistungsanerkennung belohnt wurde, kann ihnen die zuständige Instanz eine Leistungsprämie gewähren.^{147 148}

² Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Ausrichtung von Leistungsprämien.¹⁴⁹

Art. 40 Prämie für Verbesserungsvorschläge

¹ Werden Änderungen, Neuerungen, Verbesserungen auf Vorschlag von Mitarbeitende verwirklicht, die der Stadt mittelbaren oder unmittelbaren Nutzen bringen, kann ihnen die zuständige Instanz¹⁵⁰ eine angemessene Prämie ausrichten.¹⁵¹

² Vorschläge können von mehreren Mitarbeitende gemeinsam eingereicht werden.¹⁵²

³ Gehört der Verbesserungsvorschlag zu den Pflichten der betroffenen Mitarbeitenden, wird keine Prämie ausgerichtet.^{153 154}

⁴ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Ausrichtung von Prämien für Verbesserungsvorschläge.¹⁵⁵

Art. 41 Prämie für Erfindungen und andere immaterielle Güter

¹ Alle Erfindungen, die Mitarbeitende im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit machen, gehören der Stadt und sind ihr mitzuteilen. Diese kann den betroffenen Mitarbeitenden die Erfindung überlassen, die sie während ihrer dienstlichen Tätigkeit bei Gelegenheit machen.¹⁵⁶

² Die Verwertung von Mustern und Modellen sowie von urheberrechtlich geschützten Werken, die Mitarbeitende im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit machen, erfolgt durch die Stadt.¹⁵⁷

³ Für Erfindungen von wirtschaftlichem Wert, deren Verwertung binnen 6 Monaten nicht den betroffenen Mitarbeitenden überlassen wird, für die Verwertung von Mustern und Modellen sowie von urheberrechtlich geschützten Werken, kann der Gemeinderat eine angemessene Prämie ausrichten.¹⁵⁸

⁴ Bei der Festsetzung der Entschädigung sind alle Umstände zu berücksichtigen, wie namentlich der wirtschaftliche Wert, die Mitwirkung der Stadt, die Inanspruchnahme von

¹⁴⁵ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁴⁶ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁴⁷ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 334/2010 vom 3. Juni 2010

¹⁴⁸ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁴⁹ neu gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 334/2010 vom 3. Juni 2010

¹⁵⁰ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 334/2010 vom 3. Juni 2010

¹⁵¹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁵² geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁵³ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

¹⁵⁴ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁵⁵ neu gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 334/2010 vom 3. Juni 2010

¹⁵⁶ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁵⁷ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁵⁸ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

Hilfspersonen und Einrichtungen sowie die Aufwendungen der betroffenen Mitarbeitenden wie auch ihre Stellung.¹⁵⁹

2. Kapitel: Auslagenersatz

Art. 42

¹ Mitarbeitende haben Anspruch auf Ersatz der Auslagen, die sich bei dienstlicher Verrichtung als notwendig erweisen.¹⁶⁰

² Mitarbeitende haben die erforderlichen Massnahmen zu treffen, um die Auslagen möglichst niedrig zu halten.¹⁶¹

³ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen¹⁶² über den Auslagenersatz.

3. Kapitel: Besondere städtische Leistungen

Art. 43

Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen¹⁶³ über das Erbringen besonderer städtischer Leistungen an Mitarbeitende, wie:¹⁶⁴

- a. Naturalverpflegung;
- b. Dienstwohnungen und Fahrzeugabstellplätze;
- c. Uniformen und Dienstkleider, Schutzkleider und -mittel, Ausrüstungsgegenstände;
- d. Beiträge an Personalveranstaltungen.

4. Kapitel: Weiterausrichtung des Lohns bei Arbeitsverhinderung

Art. 44 Leistung bei Unfall und Krankheit

¹ Mitarbeitende haben bei Arbeitsverhinderung wegen Unfall oder Krankheit Anspruch auf Lohnfortzahlung zu 100 Prozent während 365 Tagen und zu 90 Prozent während weiteren 365 Tagen. Die Lohnfortzahlung ist befristet auf maximal 730 Tage.¹⁶⁵

² ...¹⁶⁶

³ Der Gemeinderat erlässt namentlich Bestimmungen über Umfang und Höhe der Lohnfortzahlung und bestimmt die Beteiligung der Mitarbeitenden an den Lohnfortzahlungskosten.¹⁶⁷

⁴ Der Gemeinderat kann eine Krankentaggeldversicherung abschliessen.¹⁶⁸

⁵ Die Stadt unterstützt und begleitet gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeitende im Rahmen eines Case Managements. Während der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht haben die Mitarbeitenden Anspruch auf eine ihren gesundheitlichen Bedürfnissen entsprechende Wiedereingliederung innerhalb der Stadtverwaltung. Ziele des Case

¹⁵⁹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁶⁰ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁶¹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁶² PVO; [SSSB 153.011](#)

¹⁶³ PVO; SSSB 153.011

¹⁶⁴ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁶⁵ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁶⁶ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁶⁷ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁶⁸ neu gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

Managements sind die ganzheitliche Unterstützung und die Rückkehr an den bisherigen oder an einen neuen Arbeitsplatz innerhalb oder ausserhalb der Stadtverwaltung.¹⁶⁹

Art. 45 Kürzung der Leistung

¹ Die zuständige Instanz kann die Lohnfortzahlung kürzen oder entziehen, wenn:¹⁷⁰

- 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;
- b. sich Mitarbeitende den von den zuständigen Stellen angeordneten medizinischen und organisatorischen Massnahmen widersetzen;¹⁷¹
- b^{bis}. Mitarbeitende die Anmeldung bei der Invalidenversicherung trotz schriftlicher Aufforderung verspätet oder gar nicht vornehmen;¹⁷²
- c. Mitarbeitende den Unfall oder die Krankheit, welche die Arbeitsverhinderung verursachten, verschuldet herbeigeführt haben. Massgebend sind die Grundsätze über das Selbstverschulden des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung^{173, 174}

² Kürzen Sozialversicherungen ihre Geldleistungen wegen Selbstverschuldens, gilt für die Lohnfortzahlung der gleiche Kürzungssatz.

Art. 46¹⁷⁵ Elternschaft

¹ Mitarbeitende, 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.¹⁷⁶

² Mitarbeitende, die in Erwartung eines Kindes sind, haben unabhängig vom Anspruch auf Mutterschafts- und Elternurlaub Anspruch auf einen bezahlten dreiwöchigen vorgeburtlichen Urlaub. Der Urlaub kann frühestens drei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin bezogen werden und wird nicht nachgewährt.¹⁷⁷

³ Väter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von acht Wochen innerhalb eines Jahres nach Geburt eines Kindes. Mindestens zwei Wochen des Vaterschaftsurlaubes müssen innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Der Urlaub kann wochen- oder tageweise bezogen werden.¹⁷⁸

3^{bis} 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.¹⁷⁹

3^{ter} Bei erschwerten Bedingungen besteht unter Berücksichtigung des eidgenössischen Rechts ein Anspruch auf eine angemessene Verlängerung des Mutterschafts- und

¹⁶⁹ neu gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁷⁰ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁷¹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁷² neu gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁷³ [SR 832.20](#)

¹⁷⁴ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁷⁵ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

¹⁷⁶ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁷⁷ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁷⁸ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁷⁹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

Vaterschaftsurlaubs. Bei Mehrlingsgeburten werden der Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub um je vier Wochen verlängert.¹⁸⁰

⁴ Mitarbeitende 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 der Partnerin oder dem Partner stammt.¹⁸¹

^{4bis} Mitarbeitende 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 Partner oder der Partnerin stammt.¹⁸²

⁵ ...¹⁸³

⁶ ...¹⁸⁴

⁷ Mitarbeitende 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 innerhalb eines halben Jahres auf das ursprüngliche Arbeitspensum aufzustocken. Eventuell auch mit einer zumutbaren Umplatzierung.¹⁸⁵

Art. 46a¹⁸⁶

¹ Mitarbeitende haben im Anschluss an Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub Anspruch auf bezahlte Elternzeit von 6 Wochen. Dieser Anspruch gilt auch für Mitarbeitende, die in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft gemäss Artikel 264c ZGB¹⁸⁷ mit dem Vater oder der Mutter des Kindes leben.

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.

³ Die Elternzeit kann innerhalb von zwei Jahren bezogen werden. Der Bezug ist ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich möglich.

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

Art. 47 Erfüllung gesetzlicher Pflichten

¹ Mitarbeitende haben bei Arbeitsverhinderung wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten Anspruch auf Lohnfortzahlung während der ganzen Dauer der Beanspruchung.¹⁸⁸

² Kündigen Mitarbeitende innerhalb einer vom Gemeinderat festgesetzten Frist nach einer länger als zwei Monate dauernden, zusammenhängenden Dienstleistung, haben sie

¹⁸⁰ neu gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁸¹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁸² neu gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁸³ aufgehoben gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 167/2006 vom 27. April 2006

¹⁸⁴ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁸⁵ neu gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁸⁶ neu gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁸⁷ [SR210](#)

¹⁸⁸ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

den die Erwerbsersatzentschädigung übersteigenden Teil der Lohnfortzahlung anteilmässig zurückzuerstatten.¹⁸⁹

³ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen¹⁹⁰ über die Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderungen wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten.

Art. 48¹⁹¹ Tod

¹ Beim Tod von Mitarbeitenden werden Lohn und Sozialzulagen für den Sterbemonat ausgerichtet. Zugunsten der unterstützten Hinterlassenen wird zusätzlich ein Sterbegeld ausgerichtet.¹⁹²

² Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen¹⁹³ über die Erledigung offener Forderungen beim Tod von Mitarbeitenden sowie über Höhe und Ausrichtung des Sterbegeldes.¹⁹⁴

Art. 49 Verhältnis zu Dritten

¹ Lohnersatzleistungen von Sozialversicherungen oder ersatzpflichtigen Dritten fallen der Stadt zu, solange sie den Lohn weiterausrichtet. Anteilmässige Ersatzleistungen werden entsprechend angerechnet.

² Gegen schadenersatzpflichtige Dritte tritt die Stadt im Umfang ihrer Leistungen in den Ersatzanspruch der betroffenen Mitarbeitenden ein.¹⁹⁵

5. Kapitel: Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Arbeitsverhältnisses¹⁹⁶

Art. 50 Abfindung¹⁹⁷

¹ Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis durch Stellenaufhebung endet, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern bei ihrer Anstellung die mögliche Stellenaufhebung nicht bekannt war.¹⁹⁸

² Die Abfindung beträgt 70 Prozent des Grundlohnes während höchstens 24 Monaten unter Berücksichtigung von Anstellungsdauer, Lebensalter, Betreuungs- und Unterhaltungspflichten sowie der Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. In Härtefällen kann der Gemeinderat die Abfindungsdauer auf 36 Monate verlängern. Er erlässt die nötigen Bestimmungen.¹⁹⁹

³ ...²⁰⁰

¹⁸⁹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁹⁰ PVO; [SSSB 153.011](#)

¹⁹¹ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

¹⁹² geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁹³ PVO; [SSSB 153.011](#)

¹⁹⁴ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁹⁵ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁹⁶ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁹⁷ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁹⁸ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

¹⁹⁹ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

²⁰⁰ aufgehoben gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

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 Mitarbeitenden²⁰¹

- a. eine ihnen von der Stadt oder von Dritten angebotene, zumutbare Stelle nicht annehmen;
- b. bei der Stellensuche die ihnen zumutbaren Anstrengungen nicht unternehmen;
- c. das reglementarische Rücktrittsalter der Personalvorsorgekasse erreicht haben.

6. Kapitel: Weitere Rechte

Art. 51 Arbeitsfreie Tage und Ferien

¹ Mitarbeitende haben jedes Jahr Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage und Ferien.²⁰²

² Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen ²⁰³ über arbeitsfreie Tage und Ferien.

Art. 52 Urlaub

¹ Die zuständigen Instanzen können Mitarbeitende bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewähren, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.²⁰⁴

² Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen ²⁰⁵ über die Gewährung von Urlauben.

Art. 53 Datenschutz

Mitarbeitende haben hinsichtlich ihrer Personaldaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der kantonalen Datenschutzgesetzgebung²⁰⁶ . ²⁰⁷

Art. 54 Arbeitszeugnis

¹ Mitarbeitende können jederzeit auf dem Dienstweg ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.²⁰⁸

² Auf Verlangen der betroffenen Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.²⁰⁹

Art. 55 Rechtsschutz

¹ Werden Mitarbeitende im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben auf dem Rechtsweg belangt oder erweist sich zur Wahrung ihrer Rechte das Beschreiten des Rechtsweges als notwendig, übernimmt die Stadt mindestens die Kosten ihres erstinstanzlichen Rechtsschutzes.²¹⁰

²⁰¹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁰² geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁰³ PVO; [SSSB 153.011](#)

²⁰⁴ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁰⁵ PVO; [SSSB 153.011](#)

²⁰⁶ Datenschutzgesetz vom 19. Februar 1986; BSG 152.04

²⁰⁷ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁰⁸ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁰⁹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²¹⁰ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

² Ausgenommen sind Auseinandersetzungen, bei denen die Stadt Gegenpartei ist, sowie geringfügige Übertretungen.

³ Die zuständige Instanz verfügt die Kostenübernahme und eine allfällige Kostenrückerstattung, wenn das Verfahren ergibt, dass Mitarbeitende ihre Pflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt haben.²¹¹

Art. 56 Beschwerde- und Melderecht²¹²

¹ Mitarbeitende haben das Recht, gegen ein Verhalten von Vorgesetzten, Mitarbeitenden, das sie in ihrer Persönlichkeit verletzt, Personalaufsichtsbeschwerde zu führen.²¹³

² Liegt das gerügte Verhalten länger als sechs Monate zurück, kann von diesem Recht nur Gebrauch gemacht werden, wenn eine rechtzeitige Beschwerdeführung nicht möglich oder aus besonderen Gründen nicht zumutbar war.²¹⁴

³ Vor Einreichen einer Beschwerde haben sich die in ihrer Persönlichkeit verletzten Mitarbeitenden mit der Person, gegen die sie sich beschweren wollen, persönlich auszusprechen. Ist die Aussprache unzumutbar oder verläuft sie ergebnislos, können sie Beschwerde führen. Diese ist bei der zuständigen Instanz (Art. 92) einzureichen.²¹⁵

⁴ Die zuständige Instanz lädt die von der Beschwerde betroffene Person zur Stellungnahme ein und entscheidet in einem raschen, formlosen Verfahren.

⁵ ...²¹⁶

⁶ Mitarbeitende melden Unregelmässigkeiten, die sie bei ihrer dienstlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, auf dem Dienstweg ihren Vorgesetzten. Ist dies unzumutbar oder lässt sich aus Verhalten und Rückmeldung der Vorgesetzten schliessen, dass nichts gegen die Unregelmässigkeiten unternommen wird, können die Mitarbeitenden an die Ombudsstelle der Stadt Bern gelangen.²¹⁷

⁷ Wer in guten Treuen eine Meldung bei der Ombudsstelle erstattet, eine Personalaufsichtsbeschwerde einreicht oder wer als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat, darf deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden. Wer von einer Benachteiligung betroffen ist, kann von der zuständigen Instanz deren Beseitigung verlangen.²¹⁸

⁸ In anderen Angelegenheiten haben Mitarbeitende das Recht, beim Gemeinderat Aufsichtsbeschwerde zu führen.²¹⁹

Art. 56a²²⁰ Streikrecht

¹ Mitarbeitende haben das Recht, im Zusammenhang mit ihren Arbeitsverhältnissen zu streiken. Vor einem Streik ist ein Schlichtungsverfahren durchzuführen.²²¹

² Der Gemeinderat kann dieses Recht bei überwiegenden öffentlichen Interessen zum Schutz der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Versorgung der Bevölkerung

²¹¹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²¹² geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 2017-544 vom 16. November 2017

²¹³ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²¹⁴ neu gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

²¹⁵ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²¹⁶ aufgehoben gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 023/2006 vom 26. Januar 2006

²¹⁷ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²¹⁸ neu gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 2017-544 vom 16. November 2017

²¹⁹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²²⁰ neu gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

²²¹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

mit lebenswichtigen Gütern und Dienstleistungen für bestimmte Funktionen einschränken.

³ Befinden sich Mitarbeitende im Streik, ruhen die gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis.²²²

⁴ Während eines Streiks kann der Gemeinderat andere Mitarbeitende von der Arbeit aussperren (unbezahlter Urlaub). Beim Aussprechen der Massnahme ist die Verhältnismässigkeit zu beachten.²²³

⁵ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen²²⁴ über Schlichtungsverfahren und Einschränkungen bei kollektiven Arbeitsstreitigkeiten.

4. Titel: Pflichten der Mitarbeitenden²²⁵

Art. 57 Allgemeine Dienstpflichten

¹ Mitarbeitende sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet und haben ihre gesamte Arbeitszeit für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zu verwenden.²²⁶

² Sie haben ihre Aufgaben rechtmässig, sorgfältig, ökonomisch, ökologisch und initiativ zu erfüllen. Sie verhalten sich dabei dienstleistungsorientiert und kooperativ und wahren die Interessen der Stadt Bern und ihrer Bevölkerung.²²⁷

³ Sie unterstehen im Rahmen der Rechtsordnung dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht.²²⁸

⁴ Sie sind verpflichtet, auch ausser Dienst jedes Verhalten zu unterlassen, das ihre Vertrauenswürdigkeit hinsichtlich ihrer dienstlichen Tätigkeit beeinträchtigen kann.

Art. 58 Arbeitszeit

¹ Mitarbeitende haben die vom Gemeinderat festgesetzte Arbeitszeit einzuhalten.²²⁹

² Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen²³⁰ über die Arbeitszeit. Er fördert²³¹ individuelle und flexible Arbeitszeitformen. Insbesondere regelt er

- a. die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit;
- b. die Sonderformen der Arbeitszeit, wie Teilzeitarbeit, individuelle Jahresarbeitszeit, Schicht- und Turnusarbeit, gleitende und andere Formen flexibler Arbeitszeit.

Art. 59 Pflicht zu ausserordentlichem Einsatz

¹ Mitarbeitende sind verpflichtet, ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass Überstunden zu leisten.²³²

² Sie sind verpflichtet, in zumutbarem Ausmass Stellvertretungen zu übernehmen. Es können ihnen auch zumutbare Arbeiten übertragen werden, die nicht zu ihrem

²²² geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²²³ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²²⁴ PVO; [SSSB 153.011](#)

²²⁵ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²²⁶ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²²⁷ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

²²⁸ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

²²⁹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²³⁰ PVO; [SSSB 153.011](#)

²³¹ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

²³² geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

eigentlichen Aufgabenkreis gehören. Beides begründet in der Regel keinen Anspruch auf eine Zulage.

Art. 60²³³ Umplatzierung bei Stellenaufhebung

¹ Mitarbeitende haben eine andere, ihnen zugewiesene, zumutbare Tätigkeit an einer anderen Stelle zu übernehmen, wenn ihre Stelle ganz oder teilweise aufgehoben wird.²³⁴

² ...²³⁵

³ Bei Umplatzierungen 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.²³⁶

^{3a} An einer neuen Stelle wird anstelle einer Probezeit eine Versuchszeit begründet. Sie beträgt maximal sechs, bei leitenden Mitarbeitenden maximal 12 Monate. Bei Bewährung erfolgt nach Ablauf der Versuchszeit eine Anstellung an der neuen Stelle.²³⁷

⁴ und ⁵ ...²³⁸

Art. 61 Geheimhaltungspflicht

¹ Mitarbeitende sind verpflichtet, über die ihnen in ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheimzuhalten sind, Dritten gegenüber zu schweigen. Sie dürfen Akten, die nicht zur Veröffentlichung bestimmt sind, Dritten nicht zugänglich machen.²³⁹

² Sie dürfen sich als Parteien, Zeuginnen²⁴⁰, Zeugen oder als gerichtliche Sachverständige über Wahrnehmungen bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben äussern, sofern ihnen die zuständige Instanz dies nicht verbietet.²⁴¹

³ Die Geheimhaltungspflicht gegenüber den Mitgliedern des Stadtrates richtet sich nach den Bestimmungen der Gemeindeordnung.

⁴ Die Geheimhaltungspflicht bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.²⁴²

⁵ Die Information der Öffentlichkeit richtet sich nach den Bestimmungen der kantonalen²⁴³ und der städtischen Informationsgesetzgebung²⁴⁴ .²⁴⁵

²³³ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

²³⁴ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²³⁵ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²³⁶ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²³⁷ neu gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²³⁸ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²³⁹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁴⁰ neu gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

²⁴¹ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 221/1994 vom 1. September 1994

²⁴² geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁴³ Gesetz vom 2. November 1993 über die Information der Bevölkerung (Informationsgesetz [InfG]; [BSG 107.1](#)) und Verordnung vom 26. Oktober 1994 über die Information der Bevölkerung (Informationsverordnung [InfV]; [BSG 107.111](#))

²⁴⁴ Verordnung vom 29. März 2000 betreffend die Information der Öffentlichkeit über städtische Belange (Informationsverordnung [InfV]; [SSSB 107.1](#))

²⁴⁵ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

Art. 62²⁴⁶ Ausstandspflicht

¹ Mitarbeitende, die an einer Verfügung, einem Entscheid oder einem Beschluss mitwirken, treten in den Ausstand, wenn sie²⁴⁷

- a. in der Sache ein persönliches Interesse haben;
- b. an einem Vorentscheid mitgewirkt haben;
- c. mit einer Partei in gerader Linie oder in der Seitenlinie bis zum dritten Grad verwandt oder verschwägert oder durch Ehe oder Adoption verbunden sind, wobei die Auflösung der Ehe den Ausstandsgrund nicht aufhebt;
- d. die gesetzlichen Voraussetzungen für das Amt nicht mehr erfüllen;
- e. eine Partei vertreten haben oder für eine Partei in der gleichen Sache tätig gewesen sind;
- f. aus anderen Gründen in der Sache befangen sein könnten.

² Sie überweisen in diesen Fällen die Angelegenheiten ihren Vorgesetzten.

³ Im Übrigen gilt Artikel 9 Absatz 2 des Gesetzes vom 23. Mai 1989 ²⁴⁸ über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG).

Art. 63 Nebenbeschäftigungen; öffentliches Amt; Vertretung der Stadt

¹ Mitarbeitende dürfen kein öffentliches Amt und keine Nebenbeschäftigungen ausüben, die sich mit ihrer dienstlichen Stellung nicht vertragen oder sie in der Ausübung ihrer Dienstpflichten beeinträchtigen können.²⁴⁹

² Greift die Ausübung des öffentlichen Amtes oder die Nebenbeschäftigung in die Arbeitszeit ein, ist sie bewilligungspflichtig. Ebenso bedarf die Mitgliedschaft im Gemeinderat (Exekutive) einer andern Einwohnergemeinde einer Bewilligung.

³ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen ²⁵⁰ über das Bewilligungsverfahren und die damit verbundenen Auflagen. Er kann insbesondere eine Anrechnung an die Arbeitszeit und eine Ablieferungspflicht vorsehen.

⁴ Entschädigungen von Mitarbeitenden, die während ihrer Arbeitszeit die Stadt in anderen Institutionen vertreten, fallen mit Ausnahme der Spesenentschädigungen in die Stadtkasse.^{251 252}

Art. 64 Geschenkannahmeverbot

¹ Mitarbeitende dürfen im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.²⁵³

² Geringfügige Leistungen und Aufmerksamkeiten fallen nicht unter das Geschenkannahmeverbot. Wo die Art des Dienstes es erfordert, kann der Gemeinderat die Annahme auch solcher Leistungen verbieten.

²⁴⁶ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 208/2004 vom 3. Juni 2004

²⁴⁷ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁴⁸ [BSG 155.21](#)

²⁴⁹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁵⁰ PVO; [SSSB 153.011](#)

²⁵¹ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

²⁵² geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁵³ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen ²⁵⁴ über die Entgegennahme geringfügiger Leistungen und Aufmerksamkeiten.

Art. 65 Ärztliche Untersuchung

¹ Mitarbeitende können durch die dafür zuständigen Stellen verpflichtet werden, sich einer arbeits- oder vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.²⁵⁵

² Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen ²⁵⁶ über die arbeits- und vertrauensärztlichen Untersuchungen.

Art. 66 Tragen von Dienst- und Schutzkleidern

¹ Mitarbeitende haben die sicherheitstechnischen Weisungen zu befolgen, die Sicherheitsvorschriften zu beachten sowie die Sicherheitseinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen ohne Abänderungen richtig zu benutzen.²⁵⁷

² Sie können zum Tragen von Uniformen und Dienstkleidern verpflichtet werden.

Art. 67 Dienstwohnung; Verpflegung am Arbeitsplatz

¹ Mitarbeitende können verpflichtet werden, eine Dienstwohnung zu beziehen, wenn dies zur Ausübung ihrer dienstlichen Aufgaben erforderlich ist.²⁵⁸

² Verlassen sie die mit einer Dienstwohnungspflicht belastete Stelle oder wird ihr Arbeitsverhältnis beendet, müssen sie die Dienstwohnung verlassen.²⁵⁹

³ Sie können zur Einnahme der Verpflegung am Arbeitsplatz verpflichtet werden, wenn dies zur Ausübung ihrer dienstlichen Aufgaben erforderlich ist.

Art. 68²⁶⁰

Art. 69 Streikverbot

...²⁶¹

5. Titel: Verantwortlichkeit der Mitarbeitenden²⁶²

1. Kapitel: Vermögensrechtliche Verantwortlichkeit

Art. 70

¹ Die vermögensrechtliche Verantwortlichkeit (Haftung für verursachten Schaden) der Mitarbeitenden richtet sich nach den Vorschriften des Gemeindegesetzes ²⁶³ . ²⁶⁴

²⁵⁴ PVO; [SSSB 153.011](#)

²⁵⁵ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁵⁶ PVO; [SSSB 153.011](#)

²⁵⁷ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁵⁸ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁵⁹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁶⁰ nicht genehmigt gemäss Regierungsratsbeschluss vom 15. September 1993

²⁶¹ aufgehoben gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

²⁶² geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁶³ GG; BSG 170.11

²⁶⁴ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

² Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen ²⁶⁵ über Ausmass und Verfahren des Rückgriffs auf Mitarbeitende, die in Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben vorsätzlich oder grobfahrlässig Schaden verursacht haben. ²⁶⁶

³ Mitarbeitende, die in Erfüllung gewerblicher (nicht hoheitlicher) Verrichtungen Schaden verursacht haben, haften nach den Bestimmungen des Bundesrechts. Die Stadt beteiligt sich am Ersatz des Schadens gemäss Absatz 2 ²⁶⁷ . ²⁶⁸

2. Kapitel: Strafrechtliche Verantwortlichkeit

Art. 71

Die strafrechtliche Verantwortlichkeit der Mitarbeitenden richtet sich nach den Vorschriften des Strafrechts ²⁶⁹ . ²⁷⁰

3. Kapitel: Disziplinarische Verantwortlichkeit

Art. 72 Grundsatz

¹ Jede schuldhafte Verletzung der Dienstpflichten, die geeignet ist, die ordnungsgemässe Tätigkeit, das Ansehen oder die Vertrauenswürdigkeit der Stadt Bern zu beeinträchtigen, ist ein Disziplinarfehler.

² Haben Mitarbeitende einen Disziplinarfehler begangen, können gegen sie Disziplinar massnahmen verfügt werden. In leichten Fällen können die Vorgesetzten oder die zuständige Instanz unter Verzicht auf ein Disziplinarverfahren ²⁷¹

- a. eine Verwarnung aussprechen;
- b. eine schriftliche Rüge erteilen.

³ Die disziplinarische Verantwortlichkeit berührt weder die vermögens- noch die strafrechtliche Verantwortlichkeit. Eine Disziplinaruntersuchung ist in der Regel einzustellen, bis eine wegen desselben Sachverhaltes angehobene Strafuntersuchung abgeschlossen ist.

Art. 73 Untersuchungsverfahren

¹ Von Amtes wegen, auf Begehren von Vorgesetzten oder auf eigenes Begehren von Mitarbeitenden eröffnet die zuständige Instanz durch Beschluss das Disziplinarverfahren. ²⁷²

² Sie bestimmt darin die Untersuchungsleitung und betraut sie mit der Durchführung der Untersuchung. Die Untersuchungsleitung erfolgt durch eine Person innerhalb oder ausserhalb der Verwaltung. Für die Leitung von Zeugenbefragungen und Parteiverhören ist eine abgeschlossene juristische Ausbildung nötig. ²⁷³

³ Die Untersuchungsleitung gibt den betroffenen Mitarbeitenden von der Eröffnung des Verfahrens und von der gegen sie erhobenen Anschuldigung Kenntnis. Sie stellt den

²⁶⁵ PVO; SSSB 153.011

²⁶⁶ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁶⁷ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

²⁶⁸ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁶⁹ Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 12. Dezember 1937; SR 311.0

²⁷⁰ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁷¹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁷² geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁷³ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

Sachverhalt unter Gewährung des rechtlichen Gehörs (Recht zur Anhörung, Mitwirkungsrechte, Akteneinsichtsrecht und Recht zur Stellungnahme) fest.²⁷⁴

⁴ Die Untersuchungsleitung schliesst die Untersuchung mit dem begründeten Antrag an die zuständige Instanz ab. Diese gewährt den betroffenen Mitarbeitenden das Recht zur Stellungnahme und erlässt darauf die Disziplinarverfügung.²⁷⁵

⁵ Im übrigen richtet sich das Verfahren nach den Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes²⁷⁶.

Art. 74 Vorsorgliche Massnahmen

¹ Die zuständige Instanz kann Mitarbeitende im Dienst einstellen, wenn ihre weitere Beschäftigung geeignet ist, die Disziplinaruntersuchung zu erschweren, das Vertrauen in das Gemeinwesen erheblich zu gefährden oder den Dienstbetrieb wesentlich zu beeinträchtigen.²⁷⁷

² Mit der vorläufigen Einstellung im Dienst kann die zuständige Instanz den Lohn ganz oder teilweise vorsorglich zurückbehalten.

³ Die zuständige Instanz kann die Lohnzahlung einstellen, wenn Mitarbeitende die Arbeit ungerechtfertigt verweigern.²⁷⁸

Art. 75 Disziplinarmassnahmen

¹ Disziplinarmassnahmen sind:

- a. Verweis;
- b. Busse von 50 bis 5000²⁷⁹ Franken ;
- c. Lohnkürzung bis²⁸⁰ 10 Prozent während der Dauer von längstens 2 Jahren ;
- d. teilweiser oder ganzer Entzug des Lohnes während einer Einstellung im Dienst oder während der Dauer einer ungerechtfertigten Arbeitsverweigerung;
- e. Versetzung an eine andere Stelle mit oder ohne Lohnreduktion und Rückstufung im Dienstgrad;
- f. Einleitung des ordentlichen Entlassungsverfahrens²⁸¹.

² Verwarnungen, schriftliche Rügen und Verweigerung des Stufenanstiegs sind keine Disziplinarmassnahmen.

³ Die Art der Disziplinarmassnahme richtet sich nach dem Verschulden der von der Massnahme betroffenen Mitarbeitenden sowie nach der Bedeutung der verletzten Interessen der Stadt Bern und der Öffentlichkeit. Die dienstliche Stellung und das bisherige Verhalten der Mitarbeitenden sind zu berücksichtigen. Disziplinarmassnahmen, die mehr als 5 Jahre zurückliegen, werden bei einer neuen Disziplinarmassnahme nicht mehr in Betracht gezogen.²⁸²

⁴ ...²⁸³

²⁷⁴ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁷⁵ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁷⁶ [BSG 155.21](#)

²⁷⁷ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁷⁸ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁷⁹ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

²⁸⁰ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

²⁸¹ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

²⁸² geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁸³ aufgehoben gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

Art. 76 Verjährung

¹ Die Befugnis zur Durchführung eines Disziplinarverfahrens wird verwirkt, wenn dieses nicht innerhalb von sechs Monaten durch den Einleitungsbeschluss eröffnet wird. Die Frist beginnt, sobald der Disziplinarfehler und die Fehlbaren der zuständigen Instanz bekannt sind.

² Die Befugnis, eine Disziplinar massnahme zu verfügen, verjährt innert einem Jahr seit dem Einleitungsbeschluss. Die Verjährung steht still während:

- a. der Dauer der Verhandlungsunfähigkeit von Verfahrensbeteiligten;
- b. der Dauer von Beschwerdeverfahren;
- c. der Verfahrenseinstellung gemäss Artikel 72 Absatz 3 ²⁸⁴.

³ Die Befugnis, eine Disziplinar massnahme zu verfügen, wird in jedem Fall spätestens drei Jahre seit dem Disziplinarfehler verwirkt. Wurde ein Strafverfahren eingeleitet, gelten die strafrechtlichen Verjährungsfristen, sofern diese länger sind.

6. Titel: Besondere Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis²⁸⁵**1. Kapitel: Aus- und Weiterbildung****Art. 77**

¹ Der Gemeinderat fördert die Aus- und Weiterbildung der städtischen Mitarbeitenden, speziell auch gleichstellungsspezifische²⁸⁶ Weiterbildungsmöglichkeiten. Massgebend für die Förderung ist das dienstliche Interesse. Der Gemeinderat kann die Teilnahme an Massnahmen der Aus- und Weiterbildung verbindlich erklären.^{287 288}

² Die Stadt Bern führt interne Aus- und Weiterbildungsmassnahmen für die städtischen Mitarbeitenden durch. Sie unterstützt die externe Aus- und Weiterbildung durch Gewährung von Kostenbeiträgen und Urlaub.²⁸⁹

^{2a} Die Mitarbeitenden sind für den Erhalt ihrer Arbeitsmarktfähigkeit verantwortlich. Sie passen sich den Veränderungen des Arbeitsplatzes sowie der Arbeitswelt an und absolvieren in Absprache mit ihren Vorgesetzten die erforderlichen Aus- und Weiterbildungen.²⁹⁰

³ Mitarbeitende haben die städtischen Leistungen ganz oder teilweise zurückzuerstatten, wenn sie innerhalb einer vom Gemeinderat festgesetzten Frist nach absolvierter Aus- und Weiterbildung demissionieren.²⁹¹

⁴ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen ²⁹² über die Aus- und Weiterbildung.

²⁸⁴ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

²⁸⁵ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁸⁶ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

²⁸⁷ geändert gemäss Stadtratsbeschluss vom 6. Juni 1994

²⁸⁸ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁸⁹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁹⁰ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁹¹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁹² PVO; [SSSB 153.011](#)

2. Kapitel: Personalbeurteilung²⁹³

Art. 78

¹ Die Vorgesetzten beurteilen jährlich Leistung und Verhalten ihrer Mitarbeitenden. Sie unterbreiten die Beurteilung den Betroffenen anlässlich eines Beurteilungsgesprächs. Sie räumen ihnen dabei Gelegenheit ein, zur Beurteilung Stellung zu nehmen und sich zum Führungsverhalten der Vorgesetzten sowie zu Inhalt und Organisation der Arbeit zu äussern. Beurteilung und Gesprächsergebnis sind schriftlich festzuhalten.^{294 295}

² Die beurteilten Mitarbeitenden können bei den nächsthöheren Vorgesetzten eine Überprüfung der Beurteilung verlangen.²⁹⁶

³ Die Personalbeurteilung kann auch als Gruppenbeurteilung erfolgen.²⁹⁷

⁴ Die Personalbeurteilung ist eine Entscheidungsgrundlage, insbesondere für die definitive Anstellung, für Lohnanstieg und Funktionswechsel sowie für die Entlassung.²⁹⁸

⁵ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen²⁹⁹ über die Personalbeurteilung.³⁰⁰

Art. 78a^{301 302} Führungsfeedback (Vorgesetztenbeurteilung)

Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen für ein Führungsfeedback.

3. Kapitel: Vorsorge und Versicherungen

Art. 79 Berufliche Vorsorge

¹ Die Stadt Bern führt eine eigene Vorsorgeeinrichtung, welche die Mitarbeitenden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.³⁰³

² Beitrittspflicht, Prämien und Leistungen richten sich nach dem Reglement über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern.³⁰⁴

³ Die Stadt ersetzt der Personalvorsorgekasse die Kosten, die ihr aufgrund personalrechtlicher Verfügungen zusätzlich zu den reglementarischen erwachsen.

Art. 80 Versicherung gegen Unfälle und Berufskrankheiten

¹ Die Mitarbeitenden sind nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung³⁰⁵ gegen Berufs-, Nichtberufsunfälle und Berufskrankheiten versichert.³⁰⁶

² Die Stadt Bern trägt die Prämien für die Versicherung gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten. Der Gemeinderat bestimmt, in welchem Umfang sich die Stadt an den Prämien für die Versicherung gegen Nichtberufsunfälle beteiligt.

²⁹³ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

²⁹⁴ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

²⁹⁵ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁹⁶ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

²⁹⁷ neu gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

²⁹⁸ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

²⁹⁹ PVO; [SSSB 153.011](#)

³⁰⁰ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

³⁰¹ neu gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

³⁰² geändert gemäss Stadtratsbeschluss 423/2008 vom 14. August 2008

³⁰³ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³⁰⁴ PVR; [SSSB 153.21](#)

³⁰⁵ [SR 832.20](#)

³⁰⁶ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

Art. 81 Versicherung gegen Krankheit

¹ Die Versicherung gegen Krankheit ist Sache der Mitarbeitenden. ^{307 308}

² ... ³⁰⁹

Art. 82 Unterstützungs- und Hilfsfonds

¹ Bei der Personalvorsorgekasse der Stadt Bern besteht ein Unterstützungs- und Hilfsfonds, aus dem Leistungen an Mitarbeitende zur Linderung sozialer Härten ausgerichtet werden können. ³¹⁰

² Der Gemeinderat erlässt ein Fondsreglement ³¹¹ .

7. Titel: Mitwirkung**Art. 83** Grundsatz

¹ Die Mitwirkung wird ausgeübt durch die einzelnen Mitarbeitenden, die Personalausschüsse und die Personalverbände. ³¹²

² Den Mitarbeitenden darf wegen der ordnungsgemässen Ausübung der Mitwirkungsrechte, insbesondere wegen ihrer Zugehörigkeit zu Personalausschüssen und -verbänden, kein Nachteil erwachsen. ³¹³

³ Die Mindestanforderungen des Bundesgesetzes vom 17. Dezember 1993 ³¹⁴ über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben gelten sinngemäss. ³¹⁵

Art. 84 Information; Eingaben

¹ Die zuständigen Instanzen erteilen den Personalausschüssen und -verbänden die zur Ausübung der Mitwirkungsrechte erforderlichen Informationen. Ausschüsse und Verbände sorgen für die Information der von ihnen vertretenen Mitarbeitenden. ³¹⁶

² Eingaben im Rahmen der Mitwirkung sind zu prüfen und zu beantworten.

Art. 85 Personalausschüsse; einzelne Mitarbeitende ³¹⁷

¹ Unter den vom Gemeinderat umschriebenen Voraussetzungen können Mitarbeitende Personalausschüsse bilden. ³¹⁸

² Personalausschüsse haben das Recht, zu Personal-, Organisations- und Betriebs-, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsvorsorgefragen ³¹⁹, welche die vertretenen

³⁰⁷ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

³⁰⁸ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³⁰⁹ aufgehoben gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

³¹⁰ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³¹¹ Unterstützungs- und Hilfsfonds für Mitglieder der Personalvorsorgekasse der Stadt Bern; nicht in SSSB

³¹² geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³¹³ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³¹⁴ [SR 822.14](#)

³¹⁵ neu gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

³¹⁶ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³¹⁷ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³¹⁸ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³¹⁹ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

Mitarbeitenden betreffen, Stellung zu nehmen oder Vorschläge zu machen. Dieses Recht steht auch den einzelnen Mitarbeitenden zu.³²⁰

³ Kein Mitwirkungsrecht steht den Personalausschüssen zu in Fragen persönlicher Natur, wie die Begründung, Änderung, Beendigung und Ausgestaltung der einzelnen Arbeitsverhältnisse. Abweichungen von dieser Bestimmung bedürfen der Genehmigung durch den Gemeinderat.³²¹

Art. 86 Personalverbände

¹ Die Personalverbände haben das Recht, vor dem Erlass von Personal-, Organisations-, Betriebs-, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsvorsorgevorschriften³²² angehört zu werden, dazu Stellung zu nehmen und Vorschläge zu machen. Sie sind in die Erarbeitung der Vorschriften miteinzubeziehen.

² Sie können ihre Mitglieder zur Wahrung der auf das Arbeitsverhältnis bezogenen Interessen gegenüber den zuständigen stadtinternen Stellen verbeiständen, vertreten und Eingaben machen.³²³

³ Der Gemeinderat kann nach Anhörung der übrigen Personalverbände die Bedingungen für die Legitimation eines Personalverbandes zur Vertretung in städtischen Gremien des Personalwesens festlegen.

8. Titel: Zuständigkeiten und Verfahren

1. Kapitel: Zuständigkeiten

Art. 87 Im allgemeinen

¹ In die Personalaufgaben teilen sich die für die Personalführung und für das Personalwesen verantwortlichen Linienvorgesetzten³²⁴, die Direktionspersonaldienste und das Personalamt.

² Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen³²⁵ über die Zuständigkeit der für die Personalaufgaben verantwortlichen Instanzen im einzelnen.

³ ...³²⁶

Art. 88 Linienvorgesetzte³²⁷

¹ Die Linienvorgesetzten³²⁸ sind in ihrem Verantwortungsbereich zuständig für alle Belange der Personalführung und des Personalwesens, die nicht in den Zuständigkeitsbereich des Direktionspersonaldienstes und des Personalamtes fallen.

² Sie arbeiten eng mit dem zuständigen Direktionspersonaldienst zusammen.

³²⁰ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³²¹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³²² geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

³²³ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³²⁴ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

³²⁵ PVO; [SSSB 153.011](#)

³²⁶ aufgehoben gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

³²⁷ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

³²⁸ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

Art. 89 Direktionspersonaldienst

¹ Der Direktionspersonaldienst ist die Fachstelle für Personalfragen der Direktion ³²⁹. Er stellt die Verbindung zwischen der Direktion und dem Personalamt sicher.

² Der Direktionspersonaldienst ist in seinem Verantwortungsbereich zuständig für sämtliche Belange des Personalwesens in der Direktion, insbesondere für die Mitwirkung bei Personalvorgängen, die Personaladministration, die Beratung und Unterstützung der Linienvorgesetzten sowie die Sicherstellung der rechtsgleichen Behandlung der Mitarbeitenden in enger Zusammenarbeit mit dem Personalamt. ³³⁰

³ ... ³³¹

⁴ Die Direktorin oder der Direktor kann ³³² Aufgaben des Direktionspersonaldienstes an andere Instanzen übertragen. Die Direktionspersonaldienste bleiben indessen für die korrekte Erfüllung der übertragenen Aufgaben weiterhin verantwortlich.

Art. 90 Personalamt

¹ Das Personalamt ist die zentrale Fachstelle für Personalfragen der Stadt. Es arbeitet eng mit den Direktionspersonaldiensten zusammen ³³³ und gewährt ihnen die nötige Beratung und Unterstützung.

² Das Personalamt ist zuständig für die gesamtstädtischen Belange des Personalwesens, insbesondere für die Erarbeitung von personalpolitischen Strategien, Massnahmen, Systemen und Instrumenten sowie für die Sicherstellung der rechtsgleichen Behandlung der Mitarbeitenden. Es erlässt zur Gewährleistung einer stadtweit einheitlichen Praxis im Personalwesen die dafür notwendigen Richtlinien und nimmt weitere ihm übertragene zentrale Aufgaben wahr. ³³⁴

³ Das Personalamt ist zuständig für die Planung, Koordination und Kontrolle der Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Mitarbeitenden. ³³⁵

Art. 91 ³³⁶ Kommissionen

¹ Der Gemeinderat setzt für das Personalwesen folgende Fachkommissionen ein:

- a. eine paritätische Einreihungskommission ³³⁷;
- b. ... ³³⁸
- c. eine paritätische Ausgliederungskommission.

² Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen ³³⁹ für die Fachkommissionen.

Art. 91a

... ³⁴⁰

³²⁹ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 334/2010 vom 3. Juni 2010
³³⁰ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 334/2010 vom 3. Juni 2010
³³¹ aufgehoben gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 439/2007 vom 18. Oktober 2007
³³² geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 334/2010 vom 3. Juni 2010
³³³ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 334/2010 vom 3. Juni 2010
³³⁴ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 334/2010 vom 3. Juni 2010
³³⁵ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023
³³⁶ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000
³³⁷ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 334/2010 vom 3. Juni 2010
³³⁸ aufgehoben gemäss Stadtratsbeschluss 423/2008 vom 14. August 2008
³³⁹ PVO; [SSSB 153.011](#)
³⁴⁰ aufgehoben gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

Art. 91b...³⁴¹**Art. 92 Zuständige Instanzen**³⁴²¹ Zuständig für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen und Verträge ist³⁴³

- a. der Gemeinderat für:
 - 1. die leitenden Mitarbeitenden der Kaderstufe 1,³⁴⁴
 - 2. die weiteren ihm oder einzelnen seiner Mitglieder direkt unterstellten Mitarbeitenden.³⁴⁵
- b. die Direktorin oder der Direktor für:
 - 1. die leitenden Mitarbeitenden der Kaderstufe 2,³⁴⁶
 - 2. die übrigen Mitarbeitenden.³⁴⁷
- c. ...³⁴⁸

² Der Gemeinderat kann seine Befugnisse an die Direktorinnen oder Direktoren übertragen. Ausgenommen davon sind Befugnisse betreffend Arbeitsverträge, Kündigungsverfügungen nach der Probezeit und Disziplarmassnahmen.³⁴⁹

³ Die Direktorin oder der Direktor kann ihre oder seine Befugnisse an die leitenden Mitarbeitenden übertragen. Ausgenommen davon sind:³⁵⁰

- a. die Befugnisse, die vom Gemeinderat übertragen sind;
- b. die Befugnisse, welche die leitenden Mitarbeitenden der Kaderstufe 2 betreffen;³⁵¹
- c. der Erlass von Disziplarmassnahmen und Entlassungsverfügungen.

⁴ Vor dem Erlass von Verfügungen ist die Stellungnahme des zuständigen Direktionspersonaldienstes, bei Disziplarmassnahmen und Kündigungsverfügungen auch jene des Personalamts (Personalrechtsdienst) einzuholen.³⁵²

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.³⁵³

³⁴¹ aufgehoben gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

³⁴² geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³⁴³ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³⁴⁴ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³⁴⁵ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³⁴⁶ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³⁴⁷ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³⁴⁸ aufgehoben gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 439/2007 vom 18. Oktober 2007

³⁴⁹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³⁵⁰ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³⁵¹ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³⁵² geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³⁵³ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 334/2010 vom 3. Juni 2010

2. Kapitel: Verfahren

Art. 93 Personalrechtliche Verfügungen; Anfechtung

¹ Personalrechtliche Verfügungen haben den vom Verwaltungsrechtspflegegesetz ³⁵⁴ umschriebenen Voraussetzungen an den Inhalt einer Verfügung zu genügen.

² Gegen personalrechtliche Verfügungen stehen keine stadtinternen Rechtsmittel zur Verfügung. ³⁵⁵

³ Mitarbeitende können gegen personalrechtliche Verfügungen der zuständigen Instanz innert 30 Tagen nach Eröffnung Beschwerde ³⁵⁶ beim Regierungsstatthalteramt erheben. ³⁵⁷

⁴ Dienstanweisungen sind nicht anfechtbar.

Art. 94 Ergänzende Bestimmungen; rechtliches Gehör

Im übrigen gelten für das Verfahren die Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes ³⁵⁸. Insbesondere ist den Betroffenen vor beschwerenden personalrechtlichen Verfügungen das rechtliche Gehör (Recht zur Anhörung, Mitwirkungsrechte, Akteneinsichtsrecht und Recht zur Stellungnahme) zu gewähren.

9. Titel: Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 95 Grundsatz der Nichtrückwirkung

¹ Tatsachen, die vor dem Inkrafttreten dieses Reglementes eingetreten sind, geben keinen Anspruch auf rückwirkende Anwendung des neuen Rechts, wenn dieses weitergehende Leistungen vorsieht als das alte.

² Das alte Recht findet auf Verfahren Anwendung, die bei Inkrafttreten dieses Reglements noch nicht durch rechtskräftigen Entscheid abgeschlossen sind.

Art. 96 ³⁵⁹ Übergangsregelung bei Änderung der Stelleneinreihung

¹ Mitarbeitende, die persönlich in eine höhere Lohnklasse eingestuft sind, als es die ihnen zugewiesene Stelle zulässt, behalten während einer Frist von 2 Jahren nach dem Inkrafttreten dieser Bestimmung die bisherige Einstufung bei. Der bisherige Lohn wird frankenmässig garantiert, nicht aber der Teuerung angepasst. ³⁶⁰

² Danach findet eine Anpassung an die Einreihung der neuen Stelle statt. Für die Einstufung steht die Leistungsklasse offen.

³ Die Lohnanpassung an die neue Stelle erfolgt mit der Anpassung an die neue Stelleneinreihung. In Härtefällen kann eine mildere Lösung getroffen werden, insbesondere ist eine schrittweise Anpassung möglich.

⁴ Bei Stellenneueinreihungen ist diese Bestimmung sinngemäss anwendbar. Die zweijährige Frist gilt ab Neueinreihung der Stelle.

³⁵⁴ [BSG 155.21](#)

³⁵⁵ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³⁵⁶ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 334/2010 vom 3. Juni 2010

³⁵⁷ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³⁵⁸ [BSG 155.21](#)

³⁵⁹ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

³⁶⁰ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

Art. 96a

...

Art. 96b³⁶¹ Übergangsregelung für Vertragsangestellte

¹ Die Arbeitsverträge gemäss den allgemeinen Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten sind bis ein Jahr nach Inkrafttreten dieser Bestimmung durch öffentlich-rechtliche Arbeitsverträge 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.

Art. 97

...

Art. 98

...

Art. 99³⁶² Ausnahmen

¹ Der Gemeinderat kann Ausnahmen von den Bestimmungen dieses Reglements bewilligen, wenn sie dazu dienen, neue Erkenntnisse im Personalbereich zu gewinnen.

² Ausnahmen werden für höchstens drei Jahre bewilligt. Die Ausnahmebewilligung kann für weitere drei Jahre erstreckt werden.

³ Ausnahmen können an Bedingungen geknüpft und mit Auflagen verbunden werden.

Art. 100 Änderung von Erlassen

Das Reglement vom 29. November 1984 ³⁶³ über die Organisation der Stadtverwaltung wird wie folgt geändert :

a. Artikel 14a Direktionspersonaldienste

¹ Die Direktionen verfügen über Direktionspersonaldienste

² Die Aufgaben der Direktionspersonaldienste sind im Personalreglement und in dessen Ausführungsbestimmungen ³⁶⁴ geregelt ;

b. Artikel 94 Personalamt

Die Aufgaben des Personalamtes sind im Personalreglement und in dessen Ausführungsbestimmungen ³⁶⁵ geregelt .

³⁶¹ neu gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³⁶² geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

³⁶³ abgelöst durch die Verordnung vom 27. Februar 2001 über die Organisation der Stadtverwaltung (OV);

[SSSB 152.01](#)

³⁶⁴ PVO; [SSSB 153.011](#)

³⁶⁵ PVO; [SSSB 153.011](#)

Art. 101 Aufhebung von Erlassen

Die Personal- und Besoldungsordnung der Stadt Bern vom 11. Dezember 1949 wird aufgehoben.

Art. 102 Inkrafttreten; Vollzug

¹ Der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.

² Er erlässt die nötigen Verordnungen ³⁶⁶ und trifft die übrigen Massnahmen für den Vollzug dieses Reglements.

Bern, 21. November 1991

NAMENS DES STADTRATS

Der Präsident:
Hans-Rudolf Thomet

Die Stadtschreiberin:
Elsbeth M. Schaad

Genehmigung und Inkraftsetzung

Von der Direktion der Gemeinden genehmigt am 6. Mai 1992.
In Kraft getreten am 1. Juli 1992.

³⁶⁶ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000

Anhang³⁶⁷

Alle Ansätze im Anhang sind Jahresansätze und entsprechen, sofern nichts anderes bestimmt ist, einem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) von 100 Punkten (Basisindex Dezember 2010).

I Lohnklassen und Lohnstufen (Art. 28)³⁶⁸

369

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

II Sozialzulagen (Art. 34)³⁷⁰**III Lohn und Entschädigungen des Gemeinderats**

³⁶⁷ geändert gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

³⁶⁸ geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 343/2005 vom 20. Oktober 2005 und Stadtratsbeschluss Nr. 2017-544 vom 16. November 2017 (Lohnklasse 3 und 4)

³⁶⁹ Ab 1. Januar 2024 entsprechen die Löhne einem Indexstand von 104.83 Punkten (Basis Dezember 2010).

³⁷⁰ aufgehoben gemäss Gemeindebeschluss vom 18. Juni 2023

... 371

Änderungen

<i>Datum Erlass / Änderung</i>	<i>Beschluss</i>	<i>Geänderte Artikel</i>	<i>Inkrafttreten / Stand ab</i>
29. Oktober 1992		97	1. Juli 1992
1. September 1994		4, 18, 26, 28, 36, 61, 96, 97, Anhänge I– III	1. Januar 1995
6. Juni 1996		3, 9, 10, 31, 46, 77, 90, 91	14. Februar 1997
3. September 1998		97, 98	1. Januar 1999
21. Oktober 1999		1, 24a (neu), 60, 90, 91b (neu)	21. Oktober 1999
4. Juni 1998		96a (neu)	1. Januar 2000
26. Oktober 2000		Art. 1–3, 3a (neu), 4–10, 14–16, 20, 21, 23, 24a, 26, 27, 29– 32, 32a (neu), 33– 35, 37, 38, 40, 42– 44, 46–48, 50–53, 56, 56a (neu), 57, 58, 60, 61, 63–65, 69, 70, 73, 75–78, 78a (neu), 81, 83, 85–89, 91, 91a, 91b, 92, 96, 99, 102; Begriff «Beamtinnen und Beamte» durch «Angestellte» ersetzt	1. Januar 2001
3. Juni 2004		10, 30, 62	1. Januar 2005
20. Oktober 2005		Anhänge I und III	1. April 2006
26. Januar 2006		3, 3a, 56	1. Juni 2006
27. April 2006		46	1. Oktober 2006
18. Oktober 2007		1, 4, 8, 26, 60, 89, 92	1. Januar 2008
14. August 2008		3, 34, 35, 36, 78a, 91, Anhang II	1. Januar 2009
17. Juni 2010		20, 23, 29, 39, 40, 77, 89–93, 96a (aufgehoben), 97 (aufgehoben)	1. November 2010
18. Oktober 2012		18, 31, 32, 32a	1. Januar 2013
16. November 2017		27a (neu), 28, 30, 46, 56 und Anhang I	1. März 2018
7. Dezember 2022	Gemeinderatsbe- schluss Nr. 2022- 1310	Anhang	1. Januar 2023
13. Dezember 2023	Gemeinderatsbe- schluss Nr. 2023- 1498	Anhang	1. Januar 2024
18. Juni 2023	Gemeindebeschluss	Art. 1 Art. 2 Art. 3 Art. 3a Art. 5 Art. 6 (aufgehoben) Titel 2. Art. 8 Art. 9 Art. 10 Art. 12 Art. 13	1. Oktober 2024

<i>Datum Erlass / Änderung</i>	<i>Beschluss</i>	<i>Geänderte Artikel</i>	<i>Inkrafttreten / Stand ab</i>
		Art. 14 Art. 15 und 16 (aufgehoben) Art. 16 (aufgehoben) Art. 17 (aufgehoben) Art. 17a (neu) Art. 17b (neu) Art. 17c (neu) Art. 17d (neu) Art. 18 Art. 19–21 (aufgeho ben) Art. 20 (aufgehoben) Art. 21 (aufgehoben) Art. 22 Art. 23 (aufgehoben) Art. 24 Art. 24a Art. 24b (neu) Art. 25 Art. 26 Art. 27 Art. 27a Art. 28 Art. 29 Art. 30 Art. 33 Art. 34 Art. 35 Art. 36 Art. 37 Art. 38 Art. 39 Art. 40 Art. 41 Art. 42 Art. 43 Art. 44 Art. 45 Art. 46 Art. 46a (neu) Art. 47 Art. 48 Art. 49 Art. 50 Art. 51 Art. 52 Art. 53 Art. 54 Art. 55 Art. 56 Art. 56a Art. 57 Art. 58 Art. 59 Art. 60 Art. 61	

<i>Datum Erlass / Änderung</i>	<i>Beschluss</i>	<i>Geänderte Artikel</i>	<i>Inkrafttreten / Stand ab</i>
		Art. 62 Art. 63 Art. 64 Art. 65 Art. 66 Art. 67 Art. 70 Art. 71 Art. 72 Art. 73 Art. 74 Art. 75 Art. 77 Art. 78 Art. 79 Art. 80 Art. 81 Art. 82 Art. 83 Art. 84 Art. 85 Art. 86 Art. 90 Art. 92 Art. 93 Art. 96 Art. 96b (neu) Anhang	