

19. September 2001 (Stand: 1. Januar 2026)

Personalverordnung der Stadt Bern (PVO)

Der Gemeinderat der Stadt Bern ,

gestützt auf

Artikel 102 Absatz 2 des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 ¹,
beschliesst: ²

1. Titel: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Kaderstufen (Art. 1 PRB)

¹ Die Kaderstufen richten sich nach der Normgliederung der Aufbauorganisation in Anhang 1.

² Leitende Mitarbeitende sind solche der obersten beiden Kaderstufen. Über Mitarbeitende die Stellvertretung von Abteilungsleitungen aus, sind sie leitenden Mitarbeitenden gleichgestellt.³

Art. 2 Anwendbarkeit arbeitsrechtlicher Bestimmungen

¹ Die Gesundheitsschutzbestimmungen des Bundesgesetzes vom 13. März 1964⁴ über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Art. 6, 25 und 36a ArG) gelten für alle Mitarbeitenden. Die Sonderschutzbestimmungen für jugendliche Arbeitnehmenden gelten sinngemäss.⁵

² Die übrigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes⁶ gelten für die Mitarbeitenden jener städtischen Dienststellen, die dem Gesetz unterstellt sind.⁷

³ Die Bestimmungen der Verordnung vom 19. Juni 1995⁸ über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer (Chauffeurverordnung) gelten für Mitarbeitende, die berufsmässig ein Motorfahrzeug führen.⁹

Art. 3¹⁰ Inhalt des Arbeitsvertrags (Art. 5 PRB)

¹ Der schriftliche öffentlich-rechtliche Arbeitsvertrag enthält mindestens folgende Angaben:

- a. die Personalien der angestellten Person;
- b. den Beginn und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie die Dauer der Probezeit;
- c. die Stellenbezeichnung und die organisatorische Eingliederung;
- d. die Stelleneinreihung und die persönliche Einstufung;

¹ Personalreglement (PRB); SSSB 153.01

² gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008 wurden die Begriffe «Verwaltungsdirektorin», «Verwaltungsdirektor» und «Verwaltungsdirektion» durchwegs durch «Direktorin», «Direktor» und «Direktion» ersetzt

³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴ Arbeitsgesetz (ArG); [SR 822.11](#)

⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁶ [SR 822.11](#)

⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁸ Chauffeurverordnung (ARV 1); [SR 822.221](#)

⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

- e. das Arbeitspensum;
- f. die Art des Lohns (Monatslohn oder Stundenlohn) und den Anfangslohn;
- g. allfällige dauernde Zulagen mit Lohncharakter;
- h. den Arbeitsort;
- i. allfällige besondere Abreden;
- j. den Hinweis auf die personalrechtlichen Vorschriften;
- k. die Bezeichnung der Anstellungsbehörde.

² Der Arbeitsvertrag ist durch die anzustellende Person und die Anstellungsbehörde zu unterzeichnen.

Art. 4 und 5¹¹

Art. 5a¹² Befristete Arbeitsverhältnisse (Art. 5 und 14 Abs. 2 PRB)

¹ Sachliche Gründe für eine Befristung des Arbeitsverhältnisses liegen namentlich vor, bei:

- a. Anstellungen, die aufgrund ihrer Aufgabenstellung befristet sind;
- b. Anstellungen für eine saisonal begrenzte Tätigkeit;
- c. Anstellungen für ein Praktikum;
- d. Anstellungen für den befristeten Einsatz in einer Stellvertretungsfunktion sowie bei vorübergehend sehr hohem Arbeitsanfall.

² Es dürfen nur zwei befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Höchstdauer von je vier Jahren aneinandergereiht werden.

³ Wird bei befristeten Arbeitsverhältnissen eine Probezeit vereinbart, so beträgt diese in der Regel:

- a. bei Arbeitsverhältnissen mit einer Dauer bis zu einem Jahr einen Monat;
- b. bei Arbeitsverhältnissen mit einer Dauer von mehr als einem Jahr drei Monate.

⁴ Das befristete Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Dauer, sofern es nicht vorher gekündigt oder aufgelöst wird. Für die Kündigungsformen, -fristen und -termine gelten die Bestimmungen über die Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis.

Art. 5b¹³ Anstellung im Stundenlohn (Art. 5 und 27 Abs. 2bis PRB)

Die Stadt kann Mitarbeitende ausnahmsweise im Stundenlohn anstellen, namentlich:

- a. bei unregelmässigen Arbeitseinsätzen;
- b. bei einem Arbeitspensum unter 20 Prozent.

¹¹ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹² neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹³ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

2. Titel: Das Arbeitsverhältnis¹⁴

1. Kapitel: Vorgehen bei der Besetzung freier Stellen

Art. 6¹⁵ Vorprüfung (Art. 8 PRB)

¹ Die zuständige Instanz prüft die Wiederbesetzung freier Stellen und befindet darüber, in welchem Umfang freie oder neue Stellen zu besetzen sind.

² Ist eine Stellenbesetzung notwendig, legt sie das Anforderungsprofil der Stelle fest und prüft, ob eine Stellenteilung möglich ist. Trifft dies nicht zu, begründet sie ihren Entscheid.

Art. 6b¹⁶ Stellenausschreibung (Art. 9 Abs. 2 PRB)

Die zuständige Instanz kann auf eine externe Stellenausschreibung verzichten, wenn:

- a. für die zu besetzende Stelle funktionsbedingt nur interne Bewerbungen berücksichtigt werden können;
- b. zufolge einer internen Nachfolgeplanung eine externe Ausschreibung nicht sinnvoll erscheint;
- c. eine geeignete umzuplatzierende Person berücksichtigt werden soll .

Art. 7¹⁷

Art. 8¹⁸ Vorrang umzuplatzierender Mitarbeitender (Art. 9 und 60 PRB)

¹ Haben sich auf eine Stelle auch umzuplatzierende Mitarbeitende beworben, sind ihre Bewerbungen vorrangig zu prüfen.

² Bei gleichwertiger Qualifikation sind umzuplatzierende Mitarbeitende anderen Bewerbenden vorzuziehen. In begründeten Fällen sind Ausnahmen möglich.

Art. 9¹⁹

2. Kapitel: Spezielle Anstellungsvoraussetzungen

Art. 10 Führungseignung (Art. 3a PRB)

¹ Das Personalamt führt jährlich für angehende Führungskräfte zur Abklärung ihrer Führungseignung Förderseminare in Form von Gruppen-Assessments durch.

² Vor der Übernahme von Führungsfunktionen absolvieren interne Nachwuchs-Führungskräfte ein Förderseminar. In speziellen Fällen kann die zuständige Instanz (Art. 92 PRB) in Absprache mit dem Direktionspersonaldienst Ausnahmen bewilligen.²⁰

³ Vor der Übernahme höherer Führungsfunktionen (Kaderstufen 1 und 2) werden in der Regel interne und externe Bewerbende, die kein Förderseminar absolviert haben, durch eine externe Fachstelle auf ihre Eignung beurteilt.

¹⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁶ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁷ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁹ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

Art. 11 Bürgerrecht (Art. 10 PRB)

¹ Für Stellen, deren Inhabende Aufgaben im Bereich der Gesamtverteidigung (Zivilschutz), der Fremdenpolizei, der Ortspolizei sowie des Abstimmungs- und Bürgerrechtswesens erfüllen, bildet das Schweizer Bürgerrecht Anstellungsvoraussetzung.²¹

² Für die übrigen Stellen kann mit Personen ohne Schweizer Bürgerrecht oder Niederlassungsbewilligung ein Arbeitsverhältnis begründet werden, sofern sie über eine Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung verfügen.²²

Art. 12 Wohnsitzpflicht (Art. 12 PRB)

¹ Für Stellen mit Pikettdienstverpflichtung bildet die Wohnsitzpflicht Anstellungsvoraussetzung. Damit müssen die Stelleninhabenden aus dienstlichen Gründen (Einsatzbereitschaft) in einem bestimmten Umkreis zum Arbeitsplatz wohnen.²³

a. und b. ...²⁴

² Die Direktionsvorstehenden legen die Grösse des umschriebenen Gebietes entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen (Erreichbarkeit) fest.²⁵

3. Kapitel: Beendigung²⁶**Art. 13**²⁷ Mahnung (Art. 17b Abs. 3 PRB)

¹ Eine Mahnung gemäss Artikel 17b Absatz 3 PRB muss folgende Elemente enthalten:

- a. Beanstandung des Ungenügens in Leistung oder Verhalten oder der fehlenden Bereitschaft zur Verrichtung der zugewiesenen Arbeit ;
- b. Frist zur Bewährung mit Zielen;
- c. Kündigungsandrohung für den Fall der Nichtbewährung.

² Die Dauer der Frist zur Bewährung nach Absatz 1 Buchstabe b richtet sich nach dem Ausmass und der Natur der Beanstandung. Frühere Mahnungen können berücksichtigt werden. In der Regel dauert die Frist zur Bewährung maximal 2 Jahre.

³ Die zuständige Instanz teilt die Mahnung den betroffenen Mitarbeitenden schriftlich mit.

⁴ Als Mahnung gilt auch eine ungenügende Personalbeurteilung, sofern diese die Elemente gemäss Absatz 1 enthält.

Art. 13a²⁸ Beendigung von Gesetzes wegen (Art. 18 PRB)

¹ Mit Erlöschen der Lohnfortzahlung nach Artikel 44 PRB und Artikel 86b PVO endet das Arbeitsverhältnis im Umfang der zu diesem Zeitpunkt bestehenden Arbeitsunfähigkeit.

² Wird bei Invalidität oder Arbeitsunfähigkeit das Arbeitsverhältnis nur teilweise von Gesetzes wegen beendet, prüft die zuständige Instanz die Eignung für die Stelle im

²¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁴ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁸ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

Umfang des verbleibenden Arbeitspensums. Eine Kündigung wegen fehlender Eignung ist vorbehalten.

³ Die Frist nach Artikel 18 Absatz 2 Buchstabe f PRB wird ausgelöst mit der Zustellung der schriftlichen Ankündigung der Stellenaufhebung an die betroffenen Mitarbeitenden.

4. Kapitel: Ausgliederungen aus der Stadtverwaltung

Art. 14 Projektgruppe Ausgliederung (Art. 24a PRB)

¹ Sollen Mitarbeitende aus der Stadtverwaltung ausgegliedert werden, bestimmt die zuständige Direktion eine Projektgruppe, die mit der Ausgliederung betraut wird. ²⁹

² In der Projektgruppe sollen vertreten sein:

- a. die betroffene Abteilungsleitung;
- b. der Direktionspersonaldienst;
- c. das Personalamt;
- d. ...³⁰

Art. 15 Aufgaben (Art. 24a PRB)

¹ Die Projektgruppe hat namentlich folgende Aufgaben:

- a. Information und Einbezug der Paritätischen Ausgliederungskommission;
- b. Sicherstellen einer stetigen, systematischen und offenen Information der betroffenen Mitarbeitenden und ihrer Vertretung während des ganzen Ausgliederungsprozesses;
- c. Bezeichnen der Ansprechstellen für die betroffenen Mitarbeitenden;
- d. Sicherstellen der Mitwirkung: Den Personalvertretungen ist Gelegenheit zu geben, sich zu allen wichtigen Aspekten und vor allen wichtigen Entscheidungen im Zusammenhang mit der Ausgliederung zu äussern. Bei geringem Organisationsgrad der Mitarbeitenden ist ein ad hoc Personalausschuss durch die Gesamtheit der Betroffenen wählen zu lassen;
- e. Erarbeiten von individuellen Lösungen bei der Ausgliederung einzelner Mitarbeitender;
- f. Erarbeiten eines Gesamtarbeits- oder Firmenvertrags mit Sozialplan und Übergangsbestimmungen bei einer Verselbständigung ausgegliederter Organisationseinheiten;
- g. Erarbeiten von Übergangsbestimmungen mit Sozialplan und Kündigungsschutz bei einer Integration ausgegliederter Organisationseinheiten in eine bestehende Drittorganisation;
- h. Regelung der beruflichen Vorsorge für die ausgegliederten Mitarbeitenden.

² Die Projektgruppe hält sich bei ihrem Vorgehen an die von der Paritätischen Ausgliederungskommission festgelegten Ablaufrichtlinien.

²⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁰ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1031/2007 vom 27. Juni 2007

5. Kapitel: Umplatzierung³¹

Art. 16

...³²

Art. 17³³ Verfahren (Art. 60 PRB)

¹ Die zuständige Instanz orientiert die betroffenen Mitarbeitenden so früh wie möglich über Vorhaben, die mit der ganzen oder teilweisen Aufhebung von Stellen verbunden sind.

² Das Umplatzierungsverfahren beginnt mit der Zustellung der schriftlichen Ankündigung der Stellenaufhebung (Art. 13a Abs. 3).

³ Die Direktionen treffen geeignete Massnahmen zur Vermittlung umzuplatzierender Mitarbeitender innerhalb der Stadtverwaltung und unterstützen sie bei der Suche nach einer Stelle ausserhalb der Stadtverwaltung.

⁴ Die Direktionen können Weiterbildungs-, Umschulungs- oder Outplacement-massnahmen zugunsten von umzuplatzierenden Mitarbeitenden finanzieren.

⁵ Die Direktionen dokumentieren die Umplatzierungsbemühungen.

Art. 18

...³⁴

Art. 19³⁵ Pflichten umzuplatzierender Mitarbeitender (Art. 60 PRB)

Umzuplatzierende Mitarbeitende sind verpflichtet:³⁶

- a. bei den Umplatzierungsbemühungen aktiv und kooperativ mitzuwirken sowie die nötigen Angaben und Unterlagen bereitzuhalten;
- b. sich auf vermittelte Angebote von zumutbaren Stellen innert Wochenfrist zu bewerben;³⁷
- c. die zumutbaren Anstrengungen bei der Stellensuche innerhalb und ausserhalb der Stadtverwaltung zu unternehmen und sie auf Verlangen nachzuweisen;³⁸
- d. im Rahmen der Zumutbarkeit alle Anstrengungen zu unternehmen und alle Möglichkeiten und Massnahmen zu nutzen, welche die Eingliederung in die neue Funktion fördern.

Art. 19a³⁹ Zumutbarkeit einer Stelle (Art. 60 PRB)

³¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024
³² aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1031/2007 vom 27. Juni 2007
³³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024
³⁴ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1031/2007 vom 27. Juni 2007
³⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1031/2007 vom 27. Juni 2007
³⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024
³⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024
³⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024
³⁹ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹ Eine Stelle ist in der Regel zumutbar, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- a. die Fähigkeiten und die bisherige Tätigkeit der umzuplatzierenden Person werden angemessen berücksichtigt und
- b. der neue Grundlohn samt allfälligen Pauschalzulagen darf bei einer tieferen Stelleneinreihung oder einer Reduktion des Beschäftigungsgrads in der Regel höchstens um folgende Prozentsätze unter dem bisherigen Grundlohn samt allfälligen Pauschalzulagen bei Vollzeitarbeit liegen:
 - unter 65 000 Franken: 0 Prozent
 - von 65 001 bis 80 000 Franken: 3 Prozent
 - von 80 001 bis 95 000 Franken: 6 Prozent
 - von 95 001 bis 110 000 Franken: 9 Prozent
 - von 110 001 bis 125 000 Franken: 12 Prozent
 - von 125 001 bis 140 000 Franken: 15 Prozent
 - von 140 001 bis 165 000 Franken: 18 Prozent
 - ab 165 001 Franken: 21 Prozent

² Bei Meinungsverschiedenheiten über die Zumutbarkeit einer Stelle ziehen die Direktionen die Paritätische Ausgliederungskommission bei.

Art. 19b⁴⁰ Versuchszeit (Art. 60 PRB)

¹ Treten umzuplatzierende Mitarbeitende eine andere, zumutbare Stelle innerhalb der Stadtverwaltung an, gilt eine Versuchszeit von sechs Monaten, bei leitenden Mitarbeitenden eine solche von zwölf Monaten. Die Versuchszeit kann nur dann frühzeitig beendet werden:

- a. wenn die umzuplatzierende Person vor Ablauf der Versuchszeit an der neuen Stelle angestellt wird;
- b. wenn die umzuplatzierende Person sich an der neuen Stelle nicht bewährt und die Fortsetzung der Versuchszeit offensichtlich keine Verbesserung bringen kann;
- c. oder wenn die umzuplatzierende Person sich entscheidet, die angebotene zumutbare Stelle abzulehnen und damit das Umplatzierungsverfahren unter Verzicht auf eine Abfindung (vgl. Art. 50 PRB) zu beenden.

² Während der Versuchszeit bleiben umzuplatzierende Mitarbeitende an ihrer bisherigen Stelle angestellt. Die abgebenden Dienststellen haben den Lohn im bisherigen Umfang zu entrichten.

³ Vor Ablauf der Versuchszeit führt die übernehmende Dienststelle eine Personalbeurteilung durch.

⁴ Bei Bewährung werden umzuplatzierende Mitarbeitende spätestens per Ablauf der Versuchszeit an der neuen Stelle angestellt (Art. 60 Abs. 3a PRB). Bei Nichtbewährung kehren sie spätestens nach Ablauf der Versuchszeit an die bisherige Stelle zurück. Vorbehalten bleibt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Gesetzes wegen nach Artikel 18 Absatz 2 Buchstabe f PRB.

⁴⁰ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

Art. 20 Lohnanpassung bei Umplatzierung (Art. 60 PRB)

¹ Bei Umplatzierungen kürzt die zuständige Instanz nach Ablauf der Übergangsfrist von Artikel 60 Absatz 3 PRB den Lohn jährlich um 2 Lohnstufen der neuen Lohnklasse, bis er der neuen Einreihung und Einstufung entspricht. ⁴¹

2 ... ⁴²

³ Nach Ablauf der Versuchszeit vergütet die abgebende Dienststelle der übernehmenden Dienststelle allfällige zusätzliche Lohnkosten zufolge der Besitzstandsgarantie nach Artikel 60 Absatz 3 PRB und der schrittweisen Lohnanpassung nach Absatz 1. ⁴³

4 ... ⁴⁴

Art. 21⁴⁵**6. Kapitel:⁴⁶****Art. 21a**

... ⁴⁷

3. Titel: Rechte der Mitarbeitenden⁴⁸**1. Kapitel: Lohn****1. Abschnitt: Allgemeines****Art. 22 Lohnauszahlung (Art. 27 PRB)**

¹ Die Lohnauszahlung erfolgt auf folgende Zeitpunkte:

- a. Monatsgrundlohn mit Sozialzulagen und pauschalen Lohnbestandteilen: Januar bis November auf den 25. Dezember auf den 20. des Monats. Fällt dieser Tag auf das Wochenende oder einen Feiertag, verschiebt sich die Lohnauszahlung auf den nächstfolgenden Werktag;⁴⁹
- a^{bis}. Stundenlohn mit Sozialzulagen und pauschalen Lohnbestandteilen: spätestens 30 Tage nach der Einreichung der ordnungsgemässen Abrechnung mit der Lohnauszahlung gemäss Buchstabe a vorstehend;⁵⁰
- b. Weitere Lohnbestandteile, für die eine Abrechnungspflicht besteht: spätestens 60 Tage nach der Einreichung der ordnungsgemässen Abrechnung;⁵¹
- c. Treueprämie: mit dem Lohn des Monats, in dem der Anspruch entsteht.

⁴¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴² aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁴ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁵ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁶ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-407 vom 27. März 2019

⁴⁷ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-407 vom 27. März 2019

⁴⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵⁰ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

² Die monatlichen Lohnabrechnungen werden elektronisch zur Verfügung gestellt; Abrechnungen in Papierform müssen ausdrücklich beim Direktionspersonaldienst angefordert werden.⁵²

Art. 23 Berechnung Monatslohn (Art. 27 PRB)⁵³

¹ Treten Mitarbeitende während eines Monats ein oder aus, wird ihnen der Lohn anteilmässig ausgerichtet. Dabei werden sämtliche Kalendertage vom ersten bis zum letzten Arbeitstag gezählt und ins Verhältnis zum jeweiligen Kalendermonat gesetzt.⁵⁴

² In den übrigen Fällen werden Lohnanspruch oder Lohnabzug für einzelne Tage oder Stunden nach der entsprechenden Jahresstundenzahl berechnet.

³ ...⁵⁵

Art. 23a⁵⁶ Berechnung Stundenlohn (Art. 27 PRB)

¹ Der Stundenansatz wird auf der Grundlage von 2088 Jahresstunden berechnet.

² Pauschalierte Zulagen, Stellvertretungs- und Funktionszulagen und die ergänzende Familienzulage werden als Zulage pro geleistete Arbeitsstunde ausgerichtet. Für die Berechnung gilt Absatz 1.

³ Die Ferien- und Feiertagsentschädigung richtet sich nach Artikel 103.

⁴ Ansprüche, die aus dem Lohn oder dem Pensum abgeleitet werden, bestimmen sich grundsätzlich nach den durchschnittlichen Lohn- oder Arbeitsleistungen der vorangehenden zwölf Monate. Die Dauer eines unbezahlten Urlaubs wird nicht angerechnet.

Art. 23b⁵⁷ Ausgleich der Teuerung (Art. 26 PRB)

¹ Die ausgleichende Teuerung wird unter Berücksichtigung folgender Faktoren bestimmt (Art. 26 Abs. 2 PRB):

- a. Jahresteuern gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise (LIK);
- b. Preiserhöhungen ausserhalb des LIK;
- c. Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt.

² Die Jahresteuern gemäss LIK bestimmt sich nach der Differenz zwischen den letzten Oktoberindexständen. Indexbasis bildet der Dezember 2010.

³ Als Preiserhöhungen ausserhalb des LIK wird die Prämienentwicklung der obligatorischen Krankenpflegeversicherung und der Krankenzusatzversicherung gemäss dem Krankenversicherungsprämien-Index berücksichtigt.

⁴ Für die Bestimmung der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt kann sich die Stadt an der letzten Quartalsschätzung des Schweizerischen Lohnindex und den generellen Lohnanpassungen anderer öffentlicher Arbeitgebender in der Region Bern orientieren.

⁵² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵⁵ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵⁶ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵⁷ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

Art. 24 Lohnabzug für Beiträge (Art. 27 PRB)

¹ Mitarbeitende haben die Möglichkeit, sich ihre ordentlichen Beiträge an Personalveranstaltungen, verwaltungsinterne Vereine und Personalverbände vom Lohn abziehen zu lassen.⁵⁸

² Ist ein Abzug nur mit grossem technischem oder administrativem Mehraufwand möglich, können die Direktionspersonaldienste die Abzugsmöglichkeit einschränken oder ausschliessen.

2. Abschnitt: Grundlohn**Art. 25 Einreihung der Stellen: Funktionsbewertung (Art. 29 PRB)**

¹ Die Stellen werden in der Regel vier, ausnahmsweise drei Lohnklassen zugeordnet.

² Die Funktionsbewertung (Stelleneinreihung) stützt sich auf folgende Einreihungsgrundlagen:

- a. Einreihungsplan mit Richtfunktionsumschreibungen (Anhänge 2 und 3);
- b. Stellenbeschreibung;
- c. Organigramm;
- d. Stellenplan.

³ Massgebende Kriterien für die Funktionsbewertung sind die aus der Stellenbeschreibung fliessenden Angaben über Aufgaben, Anforderungen (Anforderungsprofil), Verantwortung und Selbständigkeit.

Art. 26 Begriffe (Art. 31 PRB)

¹ Die oberste Lohnklasse einer Stelle bildet die Leistungsklasse, die nächst untere Lohnklasse die Zielklasse. Die unterste oder, wo die Einreihungsbandbreite dies zulässt, die untersten beiden Lohnklassen bilden die Erfahrungsklassen.

² Der Einreihungsplan stellt die Zuordnung der Richtfunktionen zu den Lohnklassen dar. Die Richtfunktionen sind nach Funktions- und Tätigkeitsgruppen gegliedert.

³ Richtfunktionen sind generell-abstrakte Umschreibungen von typischen Stellenbildern der Stadt im Sinne von Normfunktionen.

⁴ Funktionsgruppen sind anforderungsabhängige Einreihungsbereiche von Stellen. Es werden folgende fünf Funktionsgruppen unterschieden:⁵⁹

- A. Stellen, die keine Ausbildung, oder eine berufliche Grundbildung mit Attest (2 Jahre Sekundarstufe II) voraussetzen;
- B. Stellen, die eine berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (3-4 Jahre Sekundarstufe II) voraussetzen;
- C. Stellen, die eine höhere Berufsbildung (Tertiärstufe), d.h. eine fachspezifische Zusatzausbildung mit Berufsprüfung und eidgenössischem Fachausweis, eine höhere Fachprüfung mit eidgenössischem Diplom oder eine höhere Fachschule mit Diplom voraussetzen;

⁵⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

- D. Stellen, die einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss oder eine höhere Berufsbildung mit spezifischer Zusatzausbildung voraussetzen;
- E. Stellen, die Aufgaben von leitenden Mitarbeitenden (Kaderstufen 1 und 2) voraussetzen.⁶⁰

⁵ Tätigkeitsgruppen sind fachbezogene Bereiche von Stellen. Eine Tätigkeitsgruppe umfasst sämtliche Stellen in einem der folgenden Tätigkeitsbereiche:

- a. Administration;
- b. Handwerk und Technik;
- c. Soziales und Gesundheit;
- d. Rettungsdienste⁶¹.

Art. 27 Einreihungsvorgang (Art. 29 PRB)

¹ Für die Funktionsbewertung muss die der Stellenbeschreibung entsprechende Richtfunktion bestimmt werden. Massgebend dafür ist der Schwierigkeitsgrad der einzelnen Bewertungskriterien (Aufgaben, Anforderungen, Verantwortung, Selbständigkeit).

² Aufgrund von Vergleichen mit anderen Stellen und dem Grad der Übereinstimmung mit der Richtfunktion wird die Stelle in den unteren, mittleren oder oberen Bereich der Richtfunktionsbandbreite eingereiht. Die oberen und unteren Grenzwerte der Richtfunktion können in begründeten Fällen über- oder unterschritten werden.

Art. 28 Einreihungsverfahren (Art. 29 PRB)

¹ Die Abteilungsleitenden sorgen für die Aufnahme und Anpassung der Stellenbeschreibungen.⁶²

² Sie melden alle Änderungen dem Direktionspersonaldienst.

³ Der Direktionspersonaldienst reicht beim Personalamt die Anträge auf Einreihung neuer oder, falls die Einreihungsgrundlagen wesentlich geändert haben, auf Überprüfung der Einreihung bestehender Stellen ein. Anträge auf Einreihung von Stellen leitender Mitarbeitender bedürfen der Zustimmung des der Direktion vorstehenden Gemeinderatsmitglieds.^{63 64}

⁴ Die Direktion für Finanzen, Personal und Informatik beantragt dem Gemeinderat auf Vorschlag des Personalamts die Einreihung der Stellen von leitenden Mitarbeitenden der Kaderstufe 1 sowie der weiteren, dem Gemeinderat oder einzelnen seiner Mitglieder direkt unterstellten Mitarbeitenden. Die Einreihung erfolgt in der Regel auf Jahresanfang.^{65 66}

^{4a} Das Personalamt nimmt die übrigen Stelleneinreihungen selber vor und eröffnet sie den Direktionen.

⁶⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁶¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

⁶² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁶³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1697/2015 vom 11. November 2015

⁶⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁶⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

⁶⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵ Mitarbeitende können von sich aus auf dem Dienstweg an das Personalamt ein begründetes Gesuch um Überprüfung der Einreihung stellen.⁶⁷

Art. 29 Stellenbeschreibung (Art. 29 PRB)

¹ Die Stellenbeschreibung enthält die für die Stelle massgebenden Angaben, insbesondere über:⁶⁸

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

² Die Abteilungsleitenden sorgen dafür, dass Mitarbeitende ihre Stellenbeschreibungen erhalten.⁶⁹

Art. 30 Einstufung und Anfangslohn (Art. 30 PRB)

¹ Mitarbeitende werden bei Stellenantritt in der Regel im Rahmen der untersten Klasse der Stelleneinreihung eingestuft.⁷⁰

² Sie können in eine höhere Klasse der Stelleneinreihung eingestuft werden, wenn Erfahrung, Leistungsausweise, Lebensalter oder die Arbeitsmarktlage dies rechtfertigen. Beruflich sowie ausserberuflich erworbene Kompetenzen und Erfahrungen, soweit sie dem Kompetenzprofil der Stelle entsprechen, sind gleichwertig zu berücksichtigen.⁷¹

³ Sie können vorübergehend tiefer eingestuft werden, wenn sie die gestellten Anforderungen der Stelle noch nicht oder erst teilweise erfüllen.

⁴ Die Direktionspersonaldienste sorgen für die korrekte persönliche Einstufung der Mitarbeitenden in die Stellen.^{72 73}

⁵ Für die Festsetzung des Anfangslohns ist Anhang 4 massgebend.

Art. 31 Lohnanstieg und Leistungsanerkennung (Art. 31 und 32 PRB)⁷⁴

¹ Grundlage für den Lohnanstieg (Stufenanstieg, Klassenanstieg) und die Leistungsanerkennung bildet die jährliche Personalbeurteilung (Art. 31 Abs. 1 und Art. 32 PRB).⁷⁵

² Für Zeitpunkt und Umfang einer Leistungsanerkennung sind in erster Linie Leistung und Verhalten der betroffenen Mitarbeitenden und die verfügbaren Mittel massgebend. Die besonderen Umstände des Einzelfalls, namentlich die bisherige Lohnentwicklung und die interne Lohngerechtigkeit, sind angemessen zu berücksichtigen.⁷⁶

⁶⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁶⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁶⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁷⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁷¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1532/2004 vom 13. Oktober 2004

⁷² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

⁷³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁷⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁷⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁷⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

3 und 4 ...⁷⁷

Art. 32 Verfahren bei Klassenanstieg und Leistungsanerkennung (Art. 31, 32 und 92 PRB)

¹ Die Abteilungsleitenden unterbreiten alle Anträge auf Lohnanstieg und Leistungsanerkennung gemäss Artikel 31 und 32 PRB⁷⁸ dem Direktionspersonaldienst. Dieser prüft die Anträge vor und leitet sie an die zuständige Instanz (Art. 92 PRB⁷⁹) zum Entscheid weiter.⁸⁰

2 ...⁸¹

³ Anträge auf Lohnanstieg (Art. 31 Abs. 4 PRB) können listenweise gestellt werden. Bei Anträgen auf Wechsel in die nächst höhere Lohnklasse und bei Anträgen auf Leistungsanerkennung durch Klassenwechsel oder Gewährung zusätzlicher Lohnstufen ist nachzuweisen, dass die Leistungsanforderungen erfüllt sind.⁸²

⁴ Anträge auf Leistungsanerkennung durch Gewährung zusätzlicher Lohnstufen innerhalb der Erfahrungs- und Zielklassen (Art. 32 Abs. 1 Bst. a PRB⁸³) sowie innerhalb der Leistungsklasse (Art. 32 Abs. 1 Bst. c PRB⁸⁴) können listenweise gestellt werden. Die Erfüllung der Leistungsanforderungen ist nachzuweisen.

3. Abschnitt: Zulagen

Art. 33 Anspruch auf Zulagen für besondere Arbeitsbedingungen (Art. 33 Abs. 2 Bst. a PRB)

¹ Besondere Arbeitsbedingungen sind Erschwernisse der Arbeit durch den zeitlichen Arbeitseinsatz oder durch ausgeprägte Unannehmlichkeiten.

² Wer besonderen Arbeitsbedingungen unterworfen ist, die weder bei der Stelleneinreihung noch sonst wie berücksichtigt sind, hat einen Abgeltungsanspruch. Die Abgeltung erfolgt durch Zulagen nach Massgabe der folgenden Bestimmungen.

³ Keinen Anspruch auf Zulagen hat, wer Überstundenarbeit leistet. Ausgenommen ist die Einsatzzulage, auf die auch bei Überstundenarbeit Anspruch besteht.

Art. 34 Art der Zulagen (Art. 33 Abs. 2 Bst. a PRB)

¹ Als Zulagen werden ausgerichtet:

- a. Pauschalzulagen;
- b. Individualzulagen;
- c. Zeitgutschriften.

² Die Zulagen werden der Teuerung angepasst.

⁷⁷ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁷⁸ [SSSB 153.01](#)

⁷⁹ [SSSB 153.01](#)

⁸⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁸¹ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

⁸² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1590/2012 vom 31. Oktober 2012

⁸³ [SSSB 153.01](#)

⁸⁴ [SSSB 153.01](#)

Art. 35 Anspruch auf Pauschalzulagen (Art. 33 Abs. 2 Bst. a PRB)

¹ Anspruch auf Ausrichtung von Pauschalzulagen besteht:

- a. für die Arbeit:
 - 1. mit verschobener Arbeitszeit,
 - 2. im Schicht- oder Turnusdienst.
- b. für die Arbeit unter ausgeprägten Unannehmlichkeiten, wie⁸⁵:
 - 1. Ekel, mit den Aspekten Anblick, Geruch, Berührung/Absonderung,
 - 2. erhöhter psychischer Stress,
 - 3. erhöhte körperliche Belastung mit den Aspekten Kreislaufstress, Zwangshaltung,
 - 4. erhebliche Gefahr für Leib und Leben.
- c. für alle mit der Arbeit im Korpsdienst bei der Sanitätspolizei und der Berufsfeuerwehr verbundenen Berufsinkonvenienzen, anstelle von ordentlichen Pauschalzulagen⁸⁶;
- d.⁸⁷

² Die Arbeitszeit gilt als verschoben, wenn sie gemäss Dienstplan während mindestens 18 Tagen pro Jahr oder 12 Stunden pro Monat gegenüber der Betriebszeit abweicht, jedoch nicht das Ausmass von Schicht- oder Turnusdienst annimmt.⁸⁸

Art. 36 Höhe der Pauschalzulagen (Art. 33 Abs. 2 Bst. a PRB)

¹ Die Höhe der Pauschalzulagen richtet sich nach dem Ausmass (Intensität und Dauer) der Erschwernisse.

² Fallen bei einer Stelle mehrere ausgeprägte Unannehmlichkeiten oder Aspekte davon zusammen, werden die Ansätze für die jeweiligen Unannehmlichkeiten und Aspekte zusammengezählt.⁸⁹

^{2a} Kommt bei einer Stelle die ausgeprägte Unannehmlichkeit oder ein Aspekt davon ständig vor, wird sie zum vollen Ansatz angerechnet. Weist sie eine geringere zeitliche Intensität auf, wird der volle Ansatz entsprechend der Intensität halbiert oder gedrittelt.

³ Die Höhe der Pauschalzulagen richtet sich nach Anhang 5.

⁴ Das Personalamt setzt auf Antrag der Direktion die Pauschalzulagen für jede Stelle fest. Das der Direktion vorstehende Gemeinderatsmitglied kann die bestrittene Festsetzung einer Pauschalzulage dem Gemeinderat zum Entscheid unterbreiten.^{90 91}

⁵ Ändern die besonderen Arbeitsbedingungen oder fallen sie weg, sorgen die Direktionen auf diesen Zeitpunkt hin für die nötigen Anpassungen.⁹²

⁸⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1591/2012 vom 31. Oktober 2012

⁸⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1031/2007 vom 27. Juni 2007

⁸⁷ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-407 vom 27. März 2019

⁸⁸ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1590/2012 vom 31. Oktober 2012

⁸⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1591/2012 vom 31. Oktober 2012

⁹⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

⁹¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁹² neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

Art. 37 Monatliche Pauschalzulagen (Art. 33 Abs. 2 Bst. a PRB)

¹ Wer dauernd an einer Stelle arbeitet, für die Pauschalzulagen ausgerichtet werden, hat Anspruch auf den Monatsansatz der Pauschale.

² Der Anspruch auf Ausrichtung des Monatsansatzes der Pauschale beginnt mit dem Stellenantritt und endet:

- a. mit dem Wegfall der besonderen Arbeitsbedingungen;
- b. mit dem Verlassen der Stelle, für die Pauschalzulagen ausgerichtet werden.

³ Der Monatsansatz entspricht dem durch 12 geteilten Jahresansatz der Pauschale.

Art. 38 Stundenpauschalzulagen (Art. 33 Abs. 2 Bst. a PRB)

¹ Wer vorübergehend, mindestens aber einen Tag im Monat, an einer Stelle arbeitet, für die Pauschalzulagen ausgerichtet werden, hat Anspruch auf den Stundenansatz der Pauschale.

² Der Anspruch auf Ausrichtung des Stundenansatzes der Pauschale besteht für die an der betreffenden Stelle geleistete Arbeitszeit.

³ Für die Berechnung der Stundenansätze gelten bei allen Mitarbeitenden Artikel 23a Absätze 1 und 3.⁹³

Art. 39 Individualzulagen (Art. 33 Abs. 2 Bst. a PRB)

¹ Anspruch auf Ausrichtung von Stundenzulagen besteht für angeordnete oder dienstplanbedingte:

- a. Nachtarbeit von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr
- b. Samstagsarbeit von 12.00 Uhr bis 20.00 Uhr
- c. Arbeit an Sonn- und Feiertagen von 06.00 Uhr bis 20.00 Uhr sowie an dienstfreien Tagen⁹⁴

² Für das Öffnen oder Schliessen von Volksschulen, Verwaltungsgebäuden und Sportanlagen (inklusive Anlagenkontrollrundgang) zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr sowie an Wochenenden besteht Anspruch auf Ausrichtung einer Schlüsseldienstentschädigung. Die Höhe der Entschädigung richtet sich nach Anhang 5. Darüber hinaus werden keine weiteren Stunden- und Tageszulagen ausgerichtet.⁹⁵

³ Anspruch auf Ausrichtung von Einsatzzulagen besteht für bestimmte Arbeiten unter ausserordentlichen Unannehmlichkeiten gemäss Anhang 5.

⁴ Die Höhe der Stunden- und Einsatzzulagen richtet sich nach Anhang 5.

Art. 40 Zeitgutschriften (Art. 33 Abs. 2 Bst. a PRB)

¹ Anspruch auf Nachtzeitgutschrift im Rahmen der angeordneten oder dienstplanbedingten Arbeitszeit besteht für Nachtarbeit von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr.

² Die Höhe der Zeitgutschriften richtet sich nach Anhang 5.

⁹³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁹⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

⁹⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-407 vom 27. März 2019

Art. 41 Überstundenarbeit (Art. 33 Abs. 1 Bst. b PRB)

¹ Bei ausserordentlicher Geschäftslast oder wegen dringender Arbeiten können die Abteilungsleitenden Überstundenarbeit anordnen.⁹⁶

² Es ist nicht zulässig, Personen – insbesondere Teilzeitarbeit Leistende – regelmässig zu Überstundenarbeit heranzuziehen.

³ Überstundenarbeit liegt vor

- a. bei fixer Arbeitszeit:
wenn im Interesse der Stadt ausserhalb der festgesetzten Arbeitszeit (vor Arbeitsbeginn oder nach Arbeitsende)⁹⁷ gearbeitet werden muss;
- b. bei flexibler Arbeitszeit:
wenn im Interesse der Stadt ausserhalb der geltenden Betriebszeit gearbeitet werden muss.

⁴ Keine Überstundenarbeit liegt vor

- a. bei dienstplanmässiger Abweichung von der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit; Änderungen des Dienstplans müssen mindestens 30 Tage im Voraus angekündigt werden⁹⁸;
- b. bei Ausgleichsarbeit. Ausgleichsarbeit liegt vor, wenn im Hinblick auf die ordentliche oder vereinbarte Kompensation von Zeitabweichungen im Voraus oder im Nachhinein mehr gearbeitet wird;
- c. ...⁹⁹
- d. beim Einsatz ausserhalb der festgesetzten Arbeitszeit, dessen Entschädigung speziell geregelt ist;
- e. beim Einsatz auf Dienstreisen, soweit dieser innerhalb der Zeit von 06.00 bis 20.00 Uhr erfolgt;
- f. bei zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden, die von Vorgesetzten weder angeordnet noch als Überstunden anerkannt werden.

Art. 42 Ausgleich der Überstundenarbeit (Art. 33 Abs. 1 Bst. b PRB)

¹ Anerkannte Überstundenarbeit ist in der Regel durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Über den Zeitpunkt des Ausgleiches verständigen sich Vorgesetzte und die betroffenen Mitarbeitenden.¹⁰⁰

² Kommt über den Ausgleich keine Einigung zustande, können Abteilungsleitende den Abbau von Überstundenguthaben durch Freizeitbezug anordnen. Für die innert eines Jahres nicht ausgeglichenen Überstunden erhalten die betroffenen Mitarbeitenden spätestens auf Jahresende eine Barvergütung. Diese bemisst sich anhand des auf die Stunde berechneten Jahresgrundlohns.^{101 102}

³ Leitende Mitarbeitende dürfen Überstunden, die nicht im Rahmen von Pikett- oder Sondereinsätzen geleistet wurden, weder durch Freizeit noch durch eine Barvergütung ausgleichen.¹⁰³

⁹⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁹⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1579/2005 vom 7. Dezember 2005

⁹⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1590/2012 vom 31. Oktober 2012

⁹⁹ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

¹⁰⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁰¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1579/2005 vom 7. Dezember 2005

¹⁰² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁰³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

Art. 43 Überstundenzuschlag (Art. 33 Abs. 1 Bst. b PRB)

¹ Für Überstundenarbeit wird ein Überstundenzuschlag ausgerichtet. Dieser beträgt in Prozenten des auf die Stunde berechneten Jahresgrundlohns:

a. während des Tages:

- | | | |
|--|-----------------------------|-------------|
| – an Werktagen
(einschliesslich
Samstag) | von 06.00 Uhr bis 20.00 Uhr | 25 Prozent |
| – an Sonn- und
dienstfreien Tagen | von 06.00 Uhr bis 20.00 Uhr | 50 Prozent |
| – an Feiertagen | von 06.00 Uhr bis 20.00 Uhr | 100 Prozent |

b. während der Nacht:

- | | | |
|---------------------------|-----------------------------|-------------|
| – an allen
Wochentagen | von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr | 50 Prozent |
| – an Feiertagen | von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr | 100 Prozent |

² Leitende Mitarbeitende haben keinen Anspruch auf die Ausrichtung eines Überstundenzuschlages.¹⁰⁴

³ Mitarbeitende können, sofern der Dienstbetrieb gewährleistet ist, den Überstundenzuschlag in Form von Freizeit beziehen. Nicht in Freizeit umgewandelte Zuschläge werden spätestens auf Jahresende ausbezahlt.¹⁰⁵

⁴ Auf Gesuch von Mitarbeitenden entscheiden die Abteilungsleitenden über Zeitpunkt und Dauer des Bezuges. Sie berücksichtigen dabei die Wünsche der Gesuchstellenden, soweit es mit den dienstlichen Interessen vereinbar ist.¹⁰⁶

Art. 44 Pikettdienst (Art. 33 Abs. 2 Bst. c PRB)

¹ Pikettdienst leistet, wer sich auf dienstliche Anordnung ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit bereit hält, um nötigenfalls sofort die Arbeit aufnehmen zu können. Pikettdienst kann sich auf einen Teil oder auf die ganze Dauer der arbeitsfreien Zeit erstrecken.

² Pikettdienst wird in der Regel von dem der Direktion vorstehenden Gemeinderatsmitglied angeordnet. Die Abteilungsleitenden legen nach Anhörung des Direktionspersonaldienstes die Pikettdienstorganisation fest. Die rechtlichen und technischen Rahmenbedingungen sind dabei einzuhalten.^{107 108}

³ Pikettdienst gilt in der Regel nicht als Arbeitszeit. Kommen Mitarbeitende während des Pikettdienstes indessen zum Einsatz, wird die ausserhalb ihrer fixen Arbeitszeit oder der Betriebszeit geleistete Zeit am Einsatzort als Überstundenarbeit angerechnet. Müssen Mitarbeitende nach Verlassen des Arbeitsplatzes die Arbeit wegen eines Piketteinsatzes nochmals aufnehmen, wird ihnen die Zeit am Einsatzort auch während der Betriebszeit als Überstundenarbeit angerechnet.^{109 110}

¹⁰⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁰⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁰⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁰⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

¹⁰⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁰⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

¹¹⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴ Müssen sich Pikettdienstleistende nicht beim Arbeitsort aufhalten und beginnt oder endet ihr Piketteinsatz ausserhalb ihrer fixen Arbeitszeit oder der Betriebszeit, wird ihnen in der Regel für die Anfahrt vom Aufenthaltsort zum Einsatzort eine halbe Stunde, für die Rückfahrt eine Viertelstunde als nicht zuschlagsberechtigte Überstundenarbeit angerechnet. Für die zusätzlichen Wegkosten steht ihnen zudem Wegkostenersatz gemäss Anhang 9 zu, sofern sie ausserhalb des Piketteinsatzes kein Anrecht auf unentgeltliche Benützung von Fahrzeugabstellplätzen haben oder ihnen kein Dienstfahrzeug zur Verfügung steht.¹¹¹

⁵ Das der Direktion vorstehende Gemeinderatsmitglied kann nach Anhörung des Direktionspersonaldienstes¹¹² die Einsatzzeit pauschal festlegen.¹¹³

Art. 45 Form des Pikettdienstes (Art. 33 Abs. 2 Bst. c PRB)

¹ Pikettdienst wird geleistet als

- a. Präsenzdienst oder
- b. Bereitschaftsdienst.

² Bei Präsenzdienst haben sich die betroffenen Mitarbeitenden an einem bestimmten, fest zugewiesenen Ort aufzuhalten.¹¹⁴

³ Bei Bereitschaftsdienst haben sich die betroffenen Mitarbeitenden in einem bestimmten Umkreis vom Arbeitsort aufzuhalten, müssen jedoch jederzeit erreichbar sein.¹¹⁵

⁴ Das der Direktion vorstehende Gemeinderatsmitglied kann weniger weit gehende Formen der Bereitschaft festlegen, wenn dienstliche Gründe dies erfordern. Die rechtlichen und technischen Rahmenbedingungen sind dabei einzuhalten.¹¹⁶

Art. 46 Abgeltung für Pikettdienst (Art. 33 Abs. 2 Bst. c PRB)

¹ Wer Pikettdienst leistet, hat Anspruch auf Pikettzulage und Zeitgutschrift.¹¹⁷

² Pikettzulage und Zeitgutschrift werden nach unterschiedlichen Stundensätzen für Pikettdienstleistung an Arbeitstagen oder an arbeitsfreien Tagen ausgerichtet. Die anspruchsberechtigte Zeit pro Piketttag berechnet sich nach folgendem Schlüssel: 24 Stunden minus geleistete Arbeitszeit (ohne Einsatzzeit während Piketteinsätzen) innerhalb dieses Zeitraums.¹¹⁸

³ Fällt der Pikettdienst auf einen dienstfreien Tag während der Arbeitswoche oder auf einen Feiertag, wird der Pikettdienst nach dem Stundensatz für Arbeitstage entschädigt. Zusätzlich wird eine Zeitgutschrift im Umfang des entgangenen dienstfreien Tages oder Feiertages gewährt.

⁴ Die Höhe von Pikettzulage und Zeitgutschrift bei Präsenz- und Bereitschaftsdienst sowie die Abgeltung der übrigen Bereitschaftsformen richten sich nach Anhang 6. Die Zulagen werden der Teuerung angepasst.

¹¹¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1591/2012 vom 31. Oktober 2012

¹¹² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

¹¹³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹¹⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹¹⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹¹⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹¹⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

¹¹⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

Art. 47 Anspruch auf Stellvertretungszulagen (Art. 33 Abs. 2 Bst. c PRB)

¹ Mitarbeitende haben Anspruch auf eine Stellvertretungszulage, wenn sie vorübergehend, jedoch ohne Unterbruch während mehr als eines Monats, die Stellvertretung ihrer Vorgesetzten zu übernehmen haben.¹¹⁹

² Mitarbeitende, die im Rahmen der Stellvertretung ihrer Vorgesetzten bedeutende Führungsaufgaben übernehmen müssen, haben Anspruch auf eine dauernde Stellvertretungszulage.¹²⁰

³ Kein Anspruch auf eine Stellvertretungszulage besteht, wenn die Stellvertretung

- a. zu den übrigen Pflichten der betroffenen Mitarbeitenden gehört (Stellenbeschreibung);¹²¹
- b. auf andere Weise abgegolten wird.

Art. 48 Höhe der Stellvertretungszulagen (Art. 33 Abs. 2 Bst. c PRB)

¹ Die Stellvertretungszulage beträgt je nach Umfang und Schwierigkeit der Stellvertretung ein bis drei Lohnstufen der untersten Klasse der Stelle, welche die oder der vertretene Vorgesetzte innehat.

² Arbeiten stellvertretende oder vertretene Personen teilzeitlich, berechnet sich die Stellvertretungszulage in der Regel nach folgendem Schlüssel:¹²²

Betrag der Zulage

x Beschäftigungsgrad der stellvertretenden Person

x Beschäftigungsgrad der vertretenen Person

³ Wird die Stellvertretung mehreren Personen übertragen, darf die Summe der Teilzulagen eine ganze Zulage nicht übersteigen.

⁴ Die Zulage wird der Teuerung angepasst.¹²³

⁵ Die Höhe der dauernden Stellvertretungszulage wird von der zuständigen Instanz (Art. 92 PRB¹²⁴) auf Antrag des Direktionspersonaldienstes festgelegt.

Art. 49 Funktionszulage (Art. 33 Abs. 2 Bst. c PRB)

¹ Mitarbeitende haben Anspruch auf eine Funktionszulage, wenn sie vorübergehend, jedoch ohne Unterbruch während mehr als eines Monats, zusätzlich zu ihren Pflichten Aufgaben zu übernehmen haben, die mit ausgeprägten Mehrbelastungen verbunden sind.¹²⁵

² Die Höhe der Funktionszulage wird entsprechend den Belastungen von der zuständigen Instanz nach Einholen der Stellungnahme des Direktionspersonaldienstes festgelegt.¹²⁶

³ Haben Mitarbeitende dauernd zusätzliche Aufgaben zu übernehmen, die mit ausgeprägten Mehrbelastungen verbunden sind, sorgen ihre Vorgesetzten für eine Neuumschreibung der Stellenbeschreibung.¹²⁷

¹¹⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹²⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹²¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹²² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1605/2002 vom 4. Dezember 2002

¹²³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹²⁴ [SSSB 153.01](#)

¹²⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹²⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹²⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴ Haben Mitarbeitende spezielle Aufgaben zu übernehmen, die mit ausgeprägten Mehranforderungen verbunden sind, haben sie Anspruch auf eine in Anhang 7 dafür vorgesehene spezielle Funktionszulage.¹²⁸

Art. 49a¹²⁹ Wegentschädigung für dezentrale Arbeitsorte (Art. 33 Abs. 2 Bst. a PRB)

¹ Mitarbeitende, die auf Dauer an dezentralen Arbeitsorten arbeiten, erhalten, sofern ihr Wohnort weiter als 2,5 Kilometer davon entfernt ist, für die zusätzlichen Fahrkosten eine Wegentschädigung (Lohnbestandteil).¹³⁰

² Der Arbeitsort gilt als dezentral, wenn er deutlich ausserhalb des Stadtgebiets gelegen und mit öffentlichen Verkehrsmitteln ungenügend oder schlecht erreichbar ist (Netz, Fahrplan).

³ Die Höhe der Entschädigung richtet sich nach Anhang 5.

Art. 50 Sozialzulagen; Grundsatz und Höhe (Art. 34–36 PRB)¹³¹

¹ Ereignisse, die einen Anspruch auf Sozialzulagen begründen, verändern oder erlöschen lassen, werden im darauffolgenden Monat wirksam. Bei der Geburt von Kindern besteht bereits im Geburtsmonat Anspruch auf Sozialzulagen.¹³²

² Die Mitarbeitenden haben Ereignisse nach Absatz 1 dem zuständigen Direktionspersonal dienst sofort zu melden.¹³³

³ Die Höhe der Sozialzulagen beträgt pro Jahr^{134, 135}

- a. ergänzende Familienzulage (Art. 35 Abs. 3 Bst. a PRB): 2484 Franken bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent;
- b. ergänzende Kinderzulage (Art. 35 Abs. 3 Bst. b PRB): 324 Franken;
- c. Betreuungszulage (Art. 36 PRB): 2484 Franken.

Art. 51¹³⁶ Familienzulagen; Anspruchsberechtigung (Art. 35 PRB)

¹ Zum Anspruch auf Familienzulagen berechtigen:

- a. Kinder, zu denen ein Kindesverhältnis im Sinne des Zivilgesetzbuches¹³⁷ besteht;
- b. Stiefkinder;
- c. Pflegekinder;
- d. Geschwister und Enkelkinder der bezugsberechtigten Person, wenn diese für den Unterhalt in überwiegendem Mass aufkommt.

² Für Kinder mit Wohnsitz im Ausland werden die Familienzulagen nur ausgerichtet, soweit zwischenstaatliche Vereinbarungen dies vorschreiben und wenn

- a. nicht schon im Ausland Anspruch auf eine Familienzulage besteht;

¹²⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹²⁹ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1697/2015 vom 11. November 2015

¹³⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹³¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹³² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

¹³³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹³⁴ Basisansatz: Landesindex 100 (Basisindex Dezember 2010)

¹³⁵ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹³⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

¹³⁷ ZGB; [SR 210](#)

- b. der Anspruch in der Schweiz auf einer Erwerbstätigkeit beruht;
- c. die Familienzulage für ein Kind bestimmt ist, zu dem ein Kindesverhältnis im Sinne des Zivilgesetzbuches¹³⁸ besteht und
- d. das Kind das 16. Altersjahr noch nicht vollendet hat.

Art. 52¹³⁹ Familienzulagen; Anspruchskonkurrenz (Art. 35 PRB)

¹ Haben mehrere Personen für das gleiche Kind Anspruch auf Familienzulagen nach eidgenössischem, kantonalem oder städtischem Recht, steht der Anspruch in nachstehender Reihenfolge zu:

- a. der erwerbstätigen Person;
- b. der Person, welche die elterliche Sorge hat oder bis zur Mündigkeit des Kindes hatte;
- c. der Person, bei der das Kind überwiegend lebt oder bis zu seiner Mündigkeit lebte;
- d. der Person, auf welche die Familienzulagenordnung im Wohnsitzkanton des Kindes anwendbar ist;
- e. der Person mit dem höheren AHV-pflichtigen Einkommen.

² Mitarbeitende haben höchstens Anspruch auf eine ganze ergänzende Familienzulage. Haben mehrere Mitarbeitende Anspruch auf ergänzende Familienzulagen für die gleiche Familie oder den gleichen Haushalt, wird höchstens eine ganze ergänzende Familienzulage ausgerichtet.¹⁴⁰

³ In der Regel wird die ergänzende Familienzulage jenen Mitarbeitenden ausgerichtet, welche die gesetzlichen Zulagen erhalten. Die anspruchsberechtigten Personen können eine andere Regelung verlangen. Wird die Zulage aufgeteilt, geschieht dies zu gleichen Teilen, sofern die Summe der Zulagenansprüche eine ganze Zulage erreicht, sonst entsprechend den ermittelten Teilansprüchen.¹⁴¹

Art. 53¹⁴² Betreuungszulage; Anspruchskonkurrenz (Art. 36 PRB)

Haben mehrere Mitarbeitende nach städtischer Regelung Anspruch auf die Betreuungszulage für die gleichen unterstützten Personen, wird sie aufgeteilt. Dies geschieht zu gleichen Teilen, sofern die Summe der Zulagenansprüche eine ganze Zulage erreicht, sonst entsprechend den ermittelten Teilansprüchen.¹⁴³

4. Abschnitt: Prämien

Art. 54¹⁴⁴

¹³⁸ [SR 210](#)

¹³⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

¹⁴⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁴¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁴² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

¹⁴³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁴⁴ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

Art. 55 Treueprämie; anrechenbare Dienstzeit (Art. 38 PRB)¹⁴⁵

¹ Für den Anspruch auf Ausrichtung einer Treueprämie ist die Dauer der in der Stadtverwaltung geleisteten Dienstzeit einschliesslich der Stadtverwaltung verbrachten Ausbildungszeit massgebend. Die Dauer mehrerer Arbeitsverhältnisse bei der Stadt wird zusammengerechnet, sofern zwischen den Anstellungen kein Unterbruch von mehr als zehn Jahren liegt.¹⁴⁶

² Nicht angerechnet wird die Dauer eines unbezahlten Urlaubs.¹⁴⁷

Art. 55a¹⁴⁸ Treueprämie; Bezug Ferientage (Art. 38 PRB)

¹ Wählen Mitarbeitende als Treueprämie zusätzliche Ferientage, können sie diese bis zum nächsten Dienstjubiläum beziehen. Artikel 101 Absatz 1 ist nicht anwendbar.

² Die Vorgesetzten bewilligen Zeitpunkt und Dauer des Bezugs. Sie berücksichtigen dabei die Wünsche der Mitarbeitenden, soweit sie mit den dienstlichen Interessen vereinbar sind.

Art. 56 Leistungsprämie (Art. 39 PRB)

¹ Eine herausragende¹⁴⁹ Leistung liegt namentlich vor, wenn eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:

- a. grosser zeitlicher Einsatz ausserhalb der bezahlten Arbeitszeit;
- b. ausserordentlicher Einsatz zusätzlich zum eigenen Aufgabengebiet;
- c. länger dauernde Arbeit unter besonders schwierigen Umweltbedingungen;
- d. Lösung eines für die Stadt schwierigen Problems dank grossem persönlichem Einsatz.

² Für die gleiche Leistung darf die Leistungsprämie nicht mit der Prämie für Verbesserungsvorschläge kumuliert werden.

³ Die Leistungsprämie darf 5 000 Franken nicht übersteigen. Sie kann auch in Form eines Geschenks ausgerichtet werden (Lohnbestandteil).¹⁵⁰

Art. 57 Einreichen von Verbesserungsvorschlägen (Art. 40 PRB)

¹ Mitarbeitende können Verbesserungsvorschläge schriftlich oder mündlich bei ihren Vorgesetzten oder bei der von der Direktion bezeichneten Stelle einreichen.¹⁵¹

² Der Vorschlag soll die zu seiner Beurteilung erforderlichen Angaben über Art, Zweck und Durchführung der vorgeschlagenen Massnahmen enthalten.

Art. 58 Beurteilung von Verbesserungsvorschlägen (Art. 40 PRB)

¹ Die mit einem Verbesserungsvorschlag befassten Stellen nehmen innert Monatsfrist Stellung, ob, auf welche Weise und bis wann der Vorschlag verwirklicht werden kann und

¹⁴⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁴⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁴⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁴⁸ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁴⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1201/2010 vom 18. August 2010

¹⁵⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1201/2010 vom 18. August 2010

¹⁵¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

berechnen die allfällige Einsparung. Sie nehmen die nötigen Abklärungen vor und können dafür Sachverständige zuziehen.

² Sind Vorgesetzte nicht in der Lage, den Verbesserungsvorschlag zu beurteilen, leiten sie diesen an die von der Direktion bezeichnete Stelle weiter.

³ Die mit einem Verbesserungsvorschlag befassten Stellen leiten den Verbesserungsvorschlag zusammen mit ihrer Stellungnahme an die zuständigen Abteilungsleitenden weiter.¹⁵²

Art. 59 Verwirklichung von Verbesserungsvorschlägen (Art. 40 PRB)

¹ Die zuständigen Abteilungsleitenden entscheiden über die Annahme des Vorschlags und sind für dessen Verwirklichung verantwortlich. Sie sorgen für den Einbezug der Personen, die den Vorschlag eingereicht haben.¹⁵³

² Nach Verwirklichung des Vorschlags schlagen die Abteilungsleitenden der bezeichneten Stelle die Prämienhöhe anhand des Prämienplans gemäss Anhang 8 vor.¹⁵⁴

³ Das der Direktion vorstehende Gemeinderatsmitglied setzt auf Antrag der bezeichneten Stelle nach Stellungnahme des Direktionspersonaldienstes die Prämien fest. Die einzelne Prämie darf 5 000 Franken nicht übersteigen.^{155 156}

⁴ Nicht prämienberechtigt sind Vorschläge, die

- a. bereits von anderen Dienststellen geplant oder ausgeführt sind;
- b. bereits eingereicht und prämiert wurden;
- c. zu den ordentlichen Pflichten der einreichenden Mitarbeitenden gehören.¹⁵⁷

Art. 60 Ablehnung von Verbesserungsvorschlägen (Art. 40 PRB)

¹ Wird ein Verbesserungsvorschlag abgelehnt, können die Einreichenden bei den zuständigen Direktionsvorstehenden eine Überprüfung des Entscheids verlangen.¹⁵⁸

² Abgelehnte Vorschläge können mit einer Anerkennungsprämie bedacht werden, wenn sie zur Klärung eines Problems beitragen oder einen grösseren Zeitaufwand bei der Ausarbeitung verursacht haben.

2. Kapitel: Auslagenersatz

1. Abschnitt: Grundsatz (Art. 42 PRB)

Art. 61

¹ Auslagen werden grundsätzlich aufgrund der abgerechneten Aufwendungen ersetzt.

² Auslagen, die sich generell aus einer beruflichen Tätigkeit ergeben, können pauschal ersetzt werden. Pauschalen werden entsprechend dem Beschäftigungsgrad ausgerichtet.

¹⁵² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁵³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁵⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁵⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

¹⁵⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁵⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁵⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

Der pauschale Ersatz von Auslagen an bestimmte Mitarbeitende wird im Anhang 9 geregelt.¹⁵⁹

³ Wo Auslagen durch Pauschalen, Beiträge an Abonnemente oder direkte Bezahlung ganz oder teilweise ersetzt werden, dürfen sie in diesem Umfang nicht ein zweites Mal geltend gemacht werden.

⁴ Zuständig für die Bewilligung von Dienstreisen im Inland sind die Abteilungsleitenden. Dienstreisen ins Ausland bedürfen der Genehmigung der zuständigen Direktionsvorstehenden.¹⁶⁰

2. Abschnitt:¹⁶¹

Art. 62 Allgemeines (Art. 42 PRB)

¹ Fahrkosten werden vom Dienort aus berechnet. Dienstfahrten auf Stadtgebiet geben ebenfalls Anspruch auf Entschädigung. Erfolgt die Fahrt ab Wohnort und liegt dieser dem Reiseziel näher, kann nur die kürzere Strecke berechnet werden.

² Für Dienstfahrten oder Dienstreisen werden Mitarbeitenden die durch Belege nachgewiesenen Kosten für die öffentlichen Verkehrsmittel im Rahmen der folgenden Bestimmungen ersetzt.^{162 163}

³ Ist die Benützung der öffentlichen Verkehrsmittel nicht möglich oder unwirtschaftlich und steht kein Dienstfahrzeug zur Verfügung, dürfen Mitarbeitende mit Bewilligung ihrer Abteilungsleitenden Privatfahrzeuge einsetzen und erhalten die entsprechenden Fahrkosten gemäss Anhang 9 ersetzt.¹⁶⁴

Art. 63 Fahrkosten öffentlicher Verkehrsmittel (Art. 42 PRB)

¹ Für Fahrten mit den Städtischen Verkehrsbetrieben (BERNMOBIL) werden Mitarbeitenden Mehrfahrtenkarten zur Verfügung gestellt, sofern ihnen kein Abonnementsbeitrag ausgerichtet wird.¹⁶⁵

² Für Fahrten mit der Bahn werden ihnen die Kosten der ersten Klasse ersetzt, wenn das Ziel ausserhalb eines Umkreises von 100 Kilometern liegt. Andernfalls werden die Kosten für die zweite Klasse ersetzt.

³ Für Flugreisen werden ihnen die Kosten der günstigsten Klasse ersetzt.

Art. 64¹⁶⁶ Beiträge an Abonnemente (Art. 42 PRB)

¹ Mitarbeitenden werden für Dienstreisen die Fahrkosten in der Höhe einer ganzen Fahrkarte, bestehend aus den Fahrkosten in der Höhe einer Halbp reis-Fahrkarte sowie einem Beitrag an ein Halbtax- oder General-Abonnement, gegen Beleg ersetzt. Übersteigt der Beitrag an ein Halbtax- oder General-Abonnement pro Kalenderjahr den Betrag, den das günstigste, auf ein Jahr umgerechnete Halbtax-Abonnement kostet, werden alle weiteren Fahrkosten zum Halbp reisansatz entschädigt.¹⁶⁷

¹⁵⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁶⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁶¹ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁶² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1579/2005 vom 7. Dezember 2005

¹⁶³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁶⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁶⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁶⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1590/2012 vom 31. Oktober 2012

¹⁶⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

² Mitarbeitende, die so häufig Dienstreisen unternehmen, dass die jährlichen Fahrkosten ein Libero-Abo der Zonen 100 und 101 übersteigen, erhalten die Abonnementskosten gegen Beleg ersetzt. Benützen sie das Libero-Abo auch für den privaten Gebrauch, verringert sich der Kostenersatz um 20 Prozent.¹⁶⁸

³ Haben Mitarbeitende einen Stadtbeitrag gemäss Artikel 85a für ein Abonnement erhalten, das die gesamten Fahrkosten der Libero-Zonen 100 und 101 abdeckt, können sie für Dienstfahrten auf diesem Gebiet keinen Fahrkostenersatz beanspruchen.¹⁶⁹

Art. 65 Fahrkosten für Privatfahrzeuge (Art. 42 PRB)

¹ Mitarbeitende, die ihre Privatfahrzeuge für dienstliche Zwecke einsetzen dürfen, erhalten die Kosten für die Fahrzeugbenützung ersetzt.¹⁷⁰

² Der Kilometerbeitrag für Personenwagen und Motorräder richtet sich nach Anhang 9.

³ Der Gemeinderat schliesst für den Einsatz von Privatfahrzeugen für dienstliche Zwecke eine Vollkaskoversicherung ab.

Art. 66

...¹⁷¹

3. Abschnitt: Ersatz der Kosten für auswärtige Verpflegung

Art. 67 (Art. 42 PRB)

¹ Müssen Mitarbeitende auf Anordnung ihrer Vorgesetzten Frühstück, Mittag- oder Nachtessen am Arbeitsplatz oder in dessen Nähe einnehmen, werden ihnen die Auslagen für auswärtige Verpflegung ersetzt.¹⁷²

² Müssen Mitarbeitende sich im Rahmen einer Dienstreise morgens vor 06.00 Uhr, mittags zwischen 12.00 Uhr und 14.00 Uhr sowie abends nach 20.00 Uhr ausserhalb ihres Wohn- oder Arbeitsortes aufhalten, werden ihnen die Auslagen für auswärtige Verpflegung ersetzt.¹⁷³

³ Müssen Mitarbeitende aus dienstlichen Gründen Dritte einladen, werden ihnen die Auslagen für deren Verpflegung ersetzt.¹⁷⁴

⁴ Kein Anspruch auf Auslagenersatz für auswärtige Verpflegung besteht, wenn

- a. der Dienstplan verkürzte oder verschobene Essenspausen vorsieht;
- b. die Notwendigkeit für auswärtige Verpflegung auf den Wohnort ausserhalb der Stadt zurückzuführen ist;
- c. die Kosten für die Verpflegung von der Stadt oder von Dritten getragen werden.

⁵ Die Höhe des Auslagenersatzes für das Frühstück und für eine Hauptmahlzeit richtet sich nach Anhang 9.

¹⁶⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁶⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁷⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁷¹ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1697/2015 vom 11. November 2015

¹⁷² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁷³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁷⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁶ Können Mitarbeitende Art und Ort der Verpflegung nicht frei wählen oder reichen die Ansätze aus besonderen Gründen nicht aus, kann ihnen die Abteilungsleitung den Auslagenersatz bis zum vollen Umfang bewilligen.¹⁷⁵

4. Abschnitt: Ersatz der Kosten für auswärtige Übernachtung

Art. 68 (Art. 42 PRB)

¹ Müssen Mitarbeitende aus dienstlichen Gründen ausserhalb ihres Wohnortes übernachten, werden ihnen die tatsächlichen Auslagen für eine Übernachtung mit Frühstück bis zu dem im Anhang 9 festgesetzten Höchstbetrag ersetzt.¹⁷⁶

² Können Mitarbeitende den Unterkunftsort nicht frei wählen oder reichen die Auslagenansätze nicht aus, kann ihnen die Abteilungsleitung den Auslagenersatz bis zum vollen Umfang bewilligen.¹⁷⁷

³ Allfällige Privatauslagen sind von der Hotelrechnung abzuziehen.¹⁷⁸

5. Abschnitt: Weiterer Kostenersatz

Art. 69¹⁷⁹ (Art. 42 PRB)

¹ Müssen Mitarbeitende dienstliche Telefongespräche auf eigene Kosten führen, werden ihnen die Gesprächstaxen ersetzt. Vorbehalten bleibt Absatz 2.^{180 181}

² Taxen für dienstliche Gespräche ausserhalb der Stadt- und Kantonsverwaltung vom privaten, in den Telefonie-Stadtvertrag eingebundenen Mobiltelefon werden nur in begründeten Fällen gegen Beleg ersetzt.¹⁸²

³ Verwenden Mitarbeitende ihre privaten Geräte der Informations- und Kommunikationstechnologie für dienstliche Zwecke, kann ihnen die Stadt einen Beitrag an die Anschaffungskosten ausrichten, sofern das Gerät die vom städtischen Informatikorgan festgelegten Anforderungen erfüllt. Verfügen diese Mitarbeitenden über einen voll eingerichteten Arbeitsplatz am Arbeitsort, gelten die Kostenbeiträge als Lohnbestandteile.^{183 184}

⁴ Die Höhe der Kostenbeiträge richtet sich nach Anhang 9.

¹⁷⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁷⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁷⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁷⁸ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 0905/2007 vom 6. Juni 2007

¹⁷⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 0051/2006 vom 18. Januar 2006

¹⁸⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

¹⁸¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁸² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

¹⁸³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 0905/2007 vom 6. Juni 2007

¹⁸⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

3. Kapitel: Besondere städtische Leistungen

1. Abschnitt: Naturalverpflegung

Art. 70 Entgelt für Verpflegung (Art. 43 Bst. a PRB)

¹ Mitarbeitende, die sich in städtischen Betrieben verpflegen, schulden pro Mahlzeit ein Entgelt gemäss Anhang 10. Soweit die Entgelte der Mehrwertsteuerpflicht unterliegen, haben Mitarbeitende den Steuerbetrag zusätzlich zum Entgelt zu entrichten.^{185 186}

² Das der Direktion vorstehende Gemeinderatsmitglied bestimmt, in welcher Form das Entgelt zu leisten ist.¹⁸⁷

Art. 71 Verpflegungsstätten (Art. 43 Bst. a PRB)

¹ Als Verpflegungsstätten gelten Verpflegungsautomaten und Erfrischungsräume für die Mitarbeitenden der Stadt.¹⁸⁸

² Verpflegungsautomaten sind Vorrichtungen, die Getränke und Zwischenverpflegungen ausgeben.

³ Erfrischungsräume sind Räume, in denen Getränke, Zwischenverpflegungen und Mahlzeiten abgegeben werden (Cafeterias, Kantinen, Personalrestaurants).

⁴ In Verpflegungsstätten werden keine alkoholischen Getränke abgegeben. Das der Direktion vorstehende Gemeinderatsmitglied kann ausserhalb der Arbeitszeit oder einzelfallweise für besondere Anlässe Ausnahmen gestatten.¹⁸⁹

Art. 72 Kostentragung von Verpflegungsstätten (Art. 43 Bst. a PRB)

¹ Die Preise für Getränke und Esswaren sind kostendeckend anzusetzen. Rückstellungen für Ersatzanschaffungen sind bei der Preisfestsetzung zu berücksichtigen.

² Die Räumlichkeiten für Verpflegungsstätten stellt die Stadt kostenlos zur Verfügung. Sie trägt die Kosten für Erstanschaffung, Installation, Energie, Wasser und Reinigung. Bei Erfrischungsräumen übernimmt sie auch die Kosten für die Ersteinrichtung.

³ Alle übrigen Kosten, wie Kosten für den Warenankauf, Kosten für Ersatzanschaffungen, Personalkosten, Patentkosten, sind in der Regel¹⁹⁰ aus dem Betrieb zu decken.

Art. 73 Betriebs- und Rechnungsführung von Verpflegungsstätten (Art. 43 Bst. a PRB)

¹ Werden Verpflegungsstätten in eigener Verantwortung geführt, erlassen die dafür zuständigen Direktionsvorstehenden die notwendigen Bestimmungen für den Betrieb.¹⁹¹

² Für den Betrieb ist eine einfache Buchhaltung zu führen, in der sämtliche Einnahmen und Ausgaben aufzuführen sind.

¹⁸⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

¹⁸⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁸⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁸⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁸⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁹⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1605/2002 vom 4. Dezember 2002

¹⁹¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³ Wird die Führung von Verpflegungsstätten Dritten überlassen, sorgen die zuständigen Direktionsvorstehenden für den Abschluss eines schriftlichen Vertrags durch das zuständige Gemeindeorgan.¹⁹²

⁴ Die Bestimmungen über die Betriebs- und Rechnungsführung gelten nicht für Verpflegungsautomaten, die vollständig vom Personal finanziert werden.

2. Abschnitt: Dienstwohnungen

Art. 74¹⁹³

3. Abschnitt: Fahrzeugabstellplätze

Art. 75¹⁹⁴ Fahrzeugabstellplätze (Art. 43 Bst. b PRB)

¹ Städtische oder von der Stadt gemietete Abstellplätze für Personenwagen und Motorräder stehen unentgeltlich zur Verfügung:

- a. für Dienstfahrzeuge und dienstlich genutzte Privatfahrzeuge;
- b. für Privatfahrzeuge von Mitarbeitenden während Pikett- oder Alarmeinsätzen;
- c. für Privatfahrzeuge von Mitarbeitenden, die unregelmässig Schicht- oder Turnusdienst leisten, sofern vor Arbeitsbeginn oder nach Arbeitsschluss keine öffentlichen Verkehrsmittel zur Verfügung stehen;
- d. für Privatfahrzeuge von Mitarbeitenden, die Anspruch auf eine Wegentschädigung für dezentrale Arbeitsorte haben (Art. 49a);
- e. für Privatfahrzeuge von Mitarbeitenden mit Behinderungen, die auf die Benützung eines Fahrzeugs angewiesen sind.

² Nutzen Mitarbeitende die Abstellplätze für den Arbeitsweg oder für private Zwecke und damit ausserhalb des Anwendungsbereichs von Absatz 1 Buchstaben a–e, werden Entgelte gemäss Anhang 10 erhoben.

³ Die Direktionen entscheiden über die Zuteilung der Abstellplätze an Mitarbeitende.

Art. 76¹⁹⁵

3a. Abschnitt:¹⁹⁶ Telefonie

Art. 76a¹⁹⁷ Benützung von Diensttelefonen (Art. 42 PRB)

¹ ...¹⁹⁸

² Die Abteilungsleiterinnen und -leiter können Mitarbeitende, die¹⁹⁹

- a. während der Arbeitszeit in erheblichem Mass dienstlich unterwegs sind und deren dauernde Erreichbarkeit betrieblich notwendig ist oder

¹⁹² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁹³ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁹⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁹⁵ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

¹⁹⁶ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

¹⁹⁷ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

¹⁹⁸ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1590/2012 vom 31. Oktober 2012

¹⁹⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

- b. aus dienstlichen Gründen (namentlich für Pikett- und Alarmeinsatz) dauernd telefonisch erreichbar sein müssen oder
- c. über kein Fixnetz-Telefon verfügen,

mit mobilen Diensttelefonen gemäss den Vorgaben von Informatik Stadt Bern ausrüsten. Ist die Einbindung der persönlichen Mobiltelefonnummer in den Telefonie-Stadtvertrag gemäss Artikel 76b möglich, kann das mobile Diensttelefon auf eigene Rechnung auch für private Zwecke benutzt werden.

Art. 76b²⁰⁰ Teilnahme am Telefonie-Stadtvertrag (Art. 43 PRB)

¹ Die Stadt schliesst mit einem Telekom-Unternehmen für die fixe und mobile Telefonie einen Vertrag ab.²⁰¹

² Eine Vereinbarung kommt auf Antrag der Mitarbeitenden zustande, sofern die von der Stadt gesetzten Bedingungen erfüllt sind. Spätestens mit dem Austritt aus der Stadtverwaltung endet die Vereinbarung. Mitarbeitende können die Vereinbarung unter Einhaltung der Beendigungsfristen jederzeit kündigen. Nach Massgabe der vertraglichen Regelung kann die Stadt die Vereinbarung fristlos kündigen, wenn Mitarbeitende das Bezahlen der Rechnung schuldig bleiben.²⁰²

³ Muss die Stadt private Telefonrechnungen von Mitarbeitenden bezahlen, verrechnet sie diese Forderung mit dem Lohn, soweit dies rechtlich zulässig ist.²⁰³

4. Abschnitt: Einrichtungen

Art. 77 Begriffe (Art. 43 PRB)

¹ Als Einrichtungen gelten Räume, insbesondere Werkstätten der Stadt mit den darin befindlichen Geräten, Maschinen und Werkzeugen sowie Dienstfahrzeuge.

² Als Werkstätten gelten Werkhöfe, Garagen sowie sämtliche Gebäude, die dem Unterhalt von Material, Mobilien und Immobilien der Stadt dienen.

Art. 78 Grundsatz (Art. 43 PRB)

¹ Mitarbeitende dürfen Einrichtungen der Stadt im Rahmen der folgenden Bestimmungen für den eigenen Bedarf benützen. Die Benützung von Einrichtungen zugunsten von Dritten, auch von Verwandten, ist nicht gestattet.²⁰⁴

² Die Benützung darf:

- a. keine kommerziellen Ziele verfolgen und keinen gewerbsmässigen Umfang annehmen;
- b. den Dienstbetrieb nicht beeinträchtigen;
- c. nicht während der Arbeitszeit erfolgen.

³ Mit Ausnahme der Benützung der ordentlichen Büroeinrichtungen, wie Telefon, Telefax, Schreibmaschine, Personalcomputer, Fotokopierer, ist eine Bewilligung einzuholen.

⁴ Der Höhe des geschuldeten Entgelts richtet sich nach Anhang 10.

²⁰⁰ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

²⁰¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁰² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁰³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁰⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

Art. 79 Haftung (Art. 43 PRB)

¹ Die Mitarbeitenden haften der Stadt für Schäden, die ihr aus der privaten Benützung von Einrichtungen erwachsen.²⁰⁵

² Die Benützung der Einrichtungen erfolgt auf eigene Gefahr.

Art. 80 Bewilligung; Durchführung (Art. 43 PRB)

¹ Die Direktionen erlassen Vorschriften über Bewilligung und Durchführung der Benützung von Einrichtungen in ihrem Zuständigkeitsbereich.

² Die Bewilligung zur Benützung von Dienstfahrzeugen darf nur erteilt werden, wenn Vollkaskoversicherungsschutz besteht.

5. Abschnitt: Uniformen und Dienstkleider; Schutzkleider und -mittel; Ausrüstungsgegenstände**Art. 81 Abgabe von Dienstkleidern (Art. 43 Bst. c PRB)**

¹ Muss die Funktion von Mitarbeitenden gegenüber der Öffentlichkeit kenntlich gemacht werden, sorgen die Direktionen für die Abgabe von Dienstkleidern.²⁰⁶

² Mitarbeitenden wird entsprechend Wert und Tragzeit der einzelnen Dienstkleidungsstücke jährlich eine Punktezahl zugeteilt, die sie für Anschaffung und Ersatz vorgeschriebener und zusätzlicher Kleidungsstücke verwenden können.²⁰⁷

³ Nicht verwendete Punkte für den Dienstkleiderbezug können auf das folgende Jahr übertragen werden.

⁴ Die Direktionen erlassen die nötigen Vorschriften über die Dienstkleiderabgabe.

Art. 82 Zuteilung von Schutzkleidern und -brillen; Benützung von Zivilkleidern (Art. 43 Bst. c PRB)

¹ Erfordert die Tätigkeit von Mitarbeitenden während der Arbeitszeit das Tragen von Kleidern, die Schutz vor Verletzungen, Nässe, Kälte, Schmutz bieten, sorgen die Direktionen für die Zuteilung entsprechender Schutzkleider.²⁰⁸

² Schutzkleider werden nach Bedarf zugeteilt oder abgegeben.

³ Die Abgabe von Schutzbrillen richtet sich nach Anhang 11.

⁴ Die Direktionen erlassen die nötigen Vorschriften über die Schutzkleiderabgabe.

⁵ ...²⁰⁹

²⁰⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁰⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁰⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁰⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁰⁹ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1398/2014 vom 15. Oktober 2014

Art. 83 Unterhalt der Dienst- und Schutzkleider (Art. 43 Bst. c PRB)

¹ Mitarbeitende haben die Dienstkleider auf eigene Kosten in gebrauchsfähigem, sauberem Zustand zu halten. Kleinere Reparaturen gehen ebenfalls zu ihren Lasten.²¹⁰

² Der Unterhalt der Schutzkleider, die ausserordentlicher Verschmutzung ausgesetzt sind, geht zu Lasten der Stadt. Der Unterhalt der übrigen Schutzkleider ist Sache der Mitarbeitenden.²¹¹

³ Unverschuldet beschädigte Dienst-, Schutzkleider und persönliche Gegenstände werden zu Lasten der Stadt instand gesetzt oder ersetzt.

Art. 84 Rückgabe der Dienst- und Schutzkleider (Art. 43 Bst. c PRB)

¹ Beim Dienstaustritt haben Mitarbeitende die Dienst- und Schutzkleider zurückzugeben. Die Direktionen regeln das Entgelt, wenn Mitarbeitende diese Kleider behalten.²¹²

² Nicht verwendete Punkte für den Bezug von Dienstkleidern verfallen bei Dienstaustritt.

6. Abschnitt: Beiträge an Personalveranstaltungen**Art. 85** Beiträge an Personalveranstaltungen und Aufmerksamkeiten (Art. 43 Bst. d PRB)

Die Stadt richtet Beiträge gemäss Anhang 12 aus an:

- a. Personalveranstaltungen;
- b. Aufmerksamkeiten anlässlich von:
 - 1. Dienstjubiläen,
 - 2. Pensionierungen,
 - 3. weiteren besonderen Ereignissen.

7. Abschnitt:²¹³ Beiträge**Art. 85a^{214 215}** Beiträge an Abonnemente des öffentlichen Verkehrs²¹⁶ (Art. 43 PRB)

¹ Mitarbeitende erhalten ungeachtet ihres Beschäftigungsgrads einen Beitrag der Stadt (Lohnbestandteil) von Fr. 240.00 beim persönlichen Erwerb eines Libero-Jahresabonnements, eines Jahres-Streckenabonnements oder eines Jahres- oder Mehrmonats-Generalabonnements. Für die Ausrichtung des Beitrags an das Mehrmonats-Generalabonnement muss die erfolgte Bezahlung von mindestens vier Monatsraten nachgewiesen werden.^{217 218}

² Der Stadtbeitrag wird nur für Abonnemente ausgerichtet, die Mitarbeitende ab Eintritt in die Stadtverwaltung bis drei Monate vor dem Austritt lösen oder erneuern. Es findet keine pro rata Anrechnung statt. Der Beitrag wird nur für Jahresabonnemente gewährt, die ab Inkrafttreten dieser Bestimmung erworben worden sind.²¹⁹

²¹⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²¹¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²¹² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²¹³ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 0593/2005 vom 11. Mai 2005

²¹⁴ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 0593/2005 vom 11. Mai 2005

²¹⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1398/2014 vom 15. Oktober 2014

²¹⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1839/2016 vom 14. Dezember 2016

²¹⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2018-1278 vom 19. September 2018

²¹⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²¹⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³ Mitarbeitende machen den Stadtbeitrag mittels Spesenformular unter Beilage je einer Kopie des aktuellen Kaufbelegs und des Abonnements geltend.²²⁰

Art. 85b²²¹ Beiträge an velofahrende Mitarbeitende (Art. 43 PRB)

¹ Mitarbeitende erhalten ungeachtet ihres Beschäftigungsgrads einen Beitrag der Stadt (Lohnbestandteil) von Fr. 120.00 pro Jahr, wenn sie mehrheitlich ihr Velo oder Elektrofahrrad (E-Bike) für ihren Arbeitsweg benutzen.²²²

² Der Stadtbeitrag an velofahrende Mitarbeitende kann nicht mit dem Beitrag an Abonnemente des öffentlichen Verkehrs gemäss Artikel 85a kumuliert werden.²²³

³ Mitarbeitende machen den Stadtbeitrag mittels Spesenformular unter Beilage einer Bestätigung ihrer direkten Vorgesetzten geltend. Der Beitrag wird am Jahresende, spätestens aber beim Austritt, und entsprechend der jährlichen Dienstdauer anteilmässig ausgerichtet.²²⁴

4. Kapitel: Weiterausrichtung des Lohns bei Arbeitsverhinderung

1. Abschnitt: Allgemeines

Art. 86 Massgebender Lohn (Art. 44–49 PRB)²²⁵

¹ Der für die Lohnfortzahlung massgebende Lohn umfasst:²²⁶

- a. den Grundlohn;²²⁷
- b. die dauernden Zulagen mit Lohncharakter (Stellvertretungs- und Funktionszulagen gemäss Art. 47 und 49);
- c. die Sozialzulagen;
- d. die pauschalierten Zulagen.²²⁸

² ...²²⁹

^{2a} Die Zulagen ohne Lohncharakter, die variablen Zulagen und der pauschalierte Auslagenersatz werden nach einer Arbeitsverhinderung nicht weiter ausgerichtet.

³ Bei Anstellungen im Stundenlohn bestimmt sich der für die Lohnfortzahlung massgebende Lohn in Berücksichtigung von Artikel 23a Absatz 4.²³⁰

Art. 86a²³¹ Berücksichtigung von Leistungen Dritter (Art. 44–49 PRB)

¹ Richten die Personalvorsorgekasse, andere Sozialversicherungen oder haftpflichtige Dritte aufgrund des gleichen Ereignisses Leistungen zur Deckung des Erwerbsausfalls aus und kommen diese nicht der Stadt zu, so wird der weiter ausbezahlte Lohn im Umfang dieser Leistungen gekürzt.

²²⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²²¹ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2018-1278 vom 19. September 2018

²²² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²²³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²²⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²²⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²²⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²²⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²²⁸ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1839/2016 vom 14. Dezember 2016

²²⁹ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1839/2016 vom 14. Dezember 2016

²³⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²³¹ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

² Werden Leistungen nach Absatz 1 erst nachträglich festgelegt und nachbezahlt, kann die Stadt im Umfang der nach Massgabe von Absatz 1 zulässigen Kürzung die Auszahlung an sich verlangen oder den zu viel bezahlten Lohn von den Mitarbeitenden zurückfordern.

2. Abschnitt: Arbeitsunfähigkeit wegen Unfall und Krankheit

Art. 86b²³² Dauer und Höhe der Lohnfortzahlung (Art. 44 PRB)

¹ Mitarbeitende haben ab dem ersten Tag der Arbeitsverhinderung wegen Unfall oder Krankheit Anspruch auf Lohnfortzahlung.

² Der Lohn wird vorbehaltlich der Absätze 3–5 höchstens wie folgt weiter ausgerichtet:

- a. während der ersten 365 Tage zu 100 Prozent;
- b. während weiteren 365 Tagen zu 90 Prozent.

³ Während der Probezeit wird der Lohn höchstens während 60 Tagen zu 100 Prozent ausgerichtet.

⁴ Bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit einer Dauer von bis zu zwei Jahren wird der Lohn wie folgt weiter ausgerichtet:

- a. Arbeitsverhältnisse mit einer Dauer bis zu einem Jahr: während höchstens 90 Tagen zu 100 Prozent;
- b. Arbeitsverhältnisse mit einer Dauer von mehr als einem und bis zu zwei Jahren: während höchstens 180 Tagen zu 100 Prozent.

⁵ Nach Erreichen der Altersgrenze wird der Lohn höchstens während 90 Tagen zu 100 Prozent ausgerichtet.

⁶ Die Lohnfortzahlung ist an den Bestand des Arbeitsverhältnisses gebunden.

Art. 87 Teilarbeitsunfähigkeit (Art. 44 PRB)

¹ Teilarbeitsunfähigkeit verlängert den Anspruch auf die Lohnfortzahlung nicht.

² Bedeutet die volle zeitliche Anrechnung der Teilarbeitsunfähigkeit für betroffene Mitarbeitende eine unzumutbare Härte, kann die zuständige Instanz (Art. 92 PRB²³³) die Anspruchsdauer verlängern. Die Verlängerung darf nicht zu einer Besserstellung gegenüber voll Arbeitsunfähigen führen.²³⁴

Art. 87a²³⁵ Neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung (Art. 44 PRB)

¹ Mehrere Abwesenheiten infolge Krankheit oder Unfall sind ungeachtet ihrer Ursache zusammenzurechnen. Ein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung entsteht erst, wenn Mitarbeitende ihre Arbeit im Umfang ihres Beschäftigungsgrads ununterbrochen während zwölf Monaten wiederaufgenommen haben. Kurze Abwesenheiten von insgesamt 30 Tagen werden nicht berücksichtigt.

² Bedeutet die Zusammenrechnung mehrerer Abwesenheiten ungeachtet ihrer Ursache für die betroffenen Mitarbeitenden eine unzumutbare Härte, kann die zuständige Instanz

²³² neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²³³ [SSSB 153.01](#)

²³⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²³⁵ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

in Abweichung von Absatz 1 einen neuen Anspruch auf Lohnfortzahlung zu 90 Prozent während höchstens der Hälfte der ursprünglichen Dauer (Art. 86b Abs. 2–5) gewähren.

Art. 88 Pflichten der Mitarbeitenden (Art. 44 PRB)²³⁶

¹ Mitarbeitende haben die Arbeitsunfähigkeit am ersten Tag ihren Vorgesetzten zu melden.²³⁷

² Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als fünf Arbeitstage, haben sie ihren Vorgesetzten unaufgefordert ein Arztzeugnis einzureichen. Eine länger dauernde Arbeitsunfähigkeit muss monatlich durch Arztzeugnis nachgewiesen werden.

³ Mitarbeitende haben ihre Vorgesetzten laufend über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu orientieren und melden ihnen die definitive Arbeitsaufnahme.²³⁸

⁴ Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich aktiv an den von der Stadt eingeleiteten zumutbaren Massnahmen zur Wiederaufnahme der bisherigen Tätigkeit oder zur Wiedereingliederung in eine andere Erwerbstätigkeit zu beteiligen.²³⁹

⁵ Sie haben die ihnen zumutbaren Vorkehrungen zu treffen, um Dauer und Ausmass der Arbeitsunfähigkeit zu verringern.²⁴⁰

Art. 89 Aufgaben der Vorgesetzten (Art. 44 PRB)

¹ Weisen Mitarbeitende häufig kurze Abwesenheiten von einem bis fünf Tagen wegen Arbeitsunfähigkeit auf, können Vorgesetzte das Arztzeugnis schon vor Ablauf der fünftägigen Frist verlangen.²⁴¹

² Bestehen Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit, können Vorgesetzte auf dem Dienstweg beim Direktionspersonaldienst eine vertrauensärztliche Untersuchung beantragen.

³ ...²⁴²

Art. 89a²⁴³ Case Management (Art. 44 Abs. 5 PRB)

¹ Dauert die Arbeitsunfähigkeit an oder ist die Wiederaufnahme der Arbeit ungewiss, wird in der Regel spätestens 30 Tage nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit ein Case Management geprüft.

² Die Direktionen sind verantwortlich für das Case Management. Sie können Dritte mit dessen Durchführung beauftragen.

³ Das Case Management ist in der Fallführung fachlich unabhängig.

Art. 90 Kostenbeteiligung an der Lohnfortzahlung (Art. 44 Abs. 3 PRB)

Die Höhe der Beteiligung der Mitarbeitenden an den Kosten für die Lohnfortzahlung richtet sich nach Anhang 13.²⁴⁴

²³⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²³⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²³⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²³⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁴⁰ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁴¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁴² aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁴³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁴⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

3. Abschnitt: Arbeitsverhinderung wegen Elternschaft

Art. 91²⁴⁵ Mutterschaftsurlaub (Art. 46 Abs. 1 PRB)

Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub nach Artikel 46 Absatz 1 PRB besteht über die lebensfähige Geburt des Kindes hinaus auch in weiteren Fällen, die gemäss dem Bundesgesetz vom 25. September 1952²⁴⁶ über den Erwerbsersatz samt Ausführungsbestimmungen einen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub auslösen.

Art. 91a²⁴⁷ Erschwerte Bedingungen (Art. 46 Abs. 3ter PRB)

¹ Erschwerte Bedingungen, bei denen ein Anspruch auf eine angemessene Verlängerung des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs besteht (Art. 46 Abs. 3^{ter} Satz 1 PRB), sind namentlich gegeben:

- a. wenn das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen hospitalisiert ist;
- b. wenn der Säugling wegen eines Unfalls, einer Krankheit oder eines Geburtsgebrechens schwer gesundheitlich beeinträchtigt ist.

² Besteht aufgrund erschwelter Bedingungen ein Anspruch auf eine Taggeld-entschädigung gemäss dem Bundesgesetz vom 25. September 1952²⁴⁸ über den Erwerbsersatz, ist der Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub mindestens im Umfang der Taggeldberechtigung zu verlängern.

³ Die zuständige Instanz entscheidet über die angemessene Verlängerung des Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaubs.

⁴ Vorbehalten ist Artikel 46 Absatz 3^{ter} Satz 2 PRB betreffend Mehrlingsgeburten.

Art. 91b²⁴⁹ Elternzeit (Art. 46a PRB)

Bezahlte Elternzeit ist innerhalb von zwei Jahren nach Beendigung des Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Adoptionsurlaubs zu beziehen.

4. Abschnitt: Arbeitsverhinderung wegen Erfüllung gesetzlicher Pflichten

Art. 92 Gesetzliche Pflichten (Art. 47 PRB)

¹ Zu den gesetzlichen Pflichten gemäss Artikel 47 PRB²⁵⁰ gehören namentlich:

- a. schweizerischer obligatorischer Militär- oder Schutzdienst oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht;
- b. übrige Dienstleistungen im Rahmen der Gesamtverteidigung;
- c. schweizerischer Zivildienst;
- d. Feuerwehrdienst;
- e. Urnendienst bei der Durchführung von Wahlen und Abstimmungen;
- f. Erscheinen vor Behörden aufgrund amtlicher Vorladungen, ausser für private Angelegenheiten.

²⁴⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁴⁶ Erwerbsersatzgesetz (EOG); SR 834.1

²⁴⁷ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁴⁸ SR 834.1

²⁴⁹ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁵⁰ [SSSB 153.01](#)

² Nicht zu den gesetzlichen Pflichten gehören selbstverschuldete Dienstleistungen, wie Arreststrafen ausserhalb des Militär- oder Schutzdienstes sowie Nachschiesskurse wegen versäumter Schiesspflicht.

³ Als private Angelegenheiten gelten namentlich:

- a. Verrichtungen im Zusammenhang mit der Verwaltung von Vermögen, insbesondere Liegenschaftsverkauf oder -verkauf oder Aufgebot wegen Liegenschaftsbesitzes;
- b. Fahrprüfung und Fahrzeugprüfung;
- c. Teilnahme an einer Gerichtsverhandlung als Partei, sofern keine prozessuale Pflicht zu persönlichem Erscheinen besteht;
- d. Teilnahme als angeschuldigte Person an einem Strafverfahren wegen einer nichtdienstlichen Tätigkeit.

Art. 93 Höhe der Lohnfortzahlung; Rückerstattung (Art. 47 PRB)

¹ Bei Arbeitsverhinderungen wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten werden die Lohnbestandteile gemäss Artikel 86 weiter ausgerichtet.

² Mitarbeitende werden gemäss Artikel 47 Absatz 2 PRB²⁵¹ rückerstattungspflichtig, wenn sie innerhalb von 3 Jahren nach einer länger als zwei Monate dauernden, zusammenhängenden Dienstleistung demissionieren.²⁵²

³ Mit jedem bei der Stadt erfüllten Dienstmonat nach Abschluss der Dienstleistung verringert sich die Rückerstattungspflicht um den 36. Teil.

Art. 94 Meldepflicht (Art. 47 PRB)

¹ Mitarbeitende haben ihren Vorgesetzten Art, Dauer und Zeitpunkt der Beanspruchung durch die Erfüllung gesetzlicher Pflichten möglichst frühzeitig zu melden. Können sie den Zeitpunkt ihrer Dienstleistung beeinflussen, haben sie ihn im Einvernehmen mit ihren Vorgesetzten festzulegen.²⁵³

² Sie haben die Meldekarten für den Erwerbsersatz umgehend ihren Vorgesetzten einzureichen. Sie haften für allen Schaden, welcher der Stadt wegen fehlender oder verspäteter Einreichung erwächst.

5. Abschnitt: Leistungen bei Tod

Art. 95 Erledigung offener Forderungen (Art. 48 PRB)

¹ Beim Tod von Mitarbeitenden werden ausbezahlt:²⁵⁴

- a. die angesparten Stunden;
- b. die Überstunden;
- c. die Kompensationstage im Zusammenhang mit Arbeitszeitmodellen.

Ferienguthaben verfallen.

² Offene Forderungen der Stadt werden mit der letzten Lohnauszahlung verrechnet.

²⁵¹ [SSSB 153.01](#)

²⁵² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁵³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁵⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

Art. 96 Sterbegeld (Art. 48 PRB)

¹ Das Sterbegeld gemäss Artikel 48 Absatz 1 PRB²⁵⁵ wird entsprechend dem im Zeitpunkt des Todes massgebenden Beschäftigungsgrad mit der letzten Lohnauszahlung ausgerichtet.

² Hinterlassene gemäss Artikel 48 Absatz 1 PRB²⁵⁶ sind:

- a. die überlebende Person, mit der eine Ehe bestand;²⁵⁷
- b. die Kinder mit Anspruch auf eine Waisenrente gemäss den Bestimmungen des Reglements vom 1. März 2012²⁵⁸ über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern²⁵⁹;
- c. die Personen, die mit den verstorbenen Mitarbeitenden während längerer Zeit, in der Regel während mindestens 5 Jahren, in einem gemeinsamen Haushalt gelebt haben.²⁶⁰

³ Die Höhe des Sterbegeldes richtet sich nach Anhang 13.

6. Kapitel: Abfindung**Art. 97 Dauer (Art. 50 PRB)**

¹ Die Abfindungsdauer bemisst sich nach folgenden Elementen:

- a. dem Dienstalster: Für jedes vollendete Dienstjahr bis zur Vollendung des 58. Altersjahres wird die Abfindung während ¼ Monat ausgerichtet. Die Dienstjahre werden gemäss Artikel 55 ermittelt;
- b. dem Lebensalter:
 - Für jedes vollendete Altersjahr von 40 bis 44 wird die Abfindung während ¼ Monat ausgerichtet
 - Für jedes vollendete Altersjahr von 45 bis 49 verlängert sich die Abfindungsdauer um ¾ Monate
 - Für jedes vollendete Altersjahr ab 50 bis 58 verlängert sich die Abfindungsdauer um 1½ Monate

² Bestehen Betreuungs- oder Unterhaltungspflichten, verlängert sich die Abfindungsdauer gemäss Absatz 1 um 6 Monate auf höchstens 24 Monate.

³ Bei schwieriger Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt kann die Abfindungsdauer auf höchstens 24 Monate verlängert werden.

⁴ Ein Härtefall für eine Verlängerung der Abfindungsdauer auf höchstens 36 Monate liegt vor, wenn die Betroffenen gegenüber der zuständigen Instanz nachweisen, dass die nach Absatz 1–3 berechnete Abfindungsdauer sie in eine finanzielle Notlage bringt.

²⁵⁵ [SSSB 153.01](#)

²⁵⁶ [SSSB 153.01](#)

²⁵⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁵⁸ Personalvorsorgereglement (PVR); [SSSB 153.21](#)

²⁵⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1854/2012 vom 12. Dezember 2012

²⁶⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

7. Kapitel: Weitere Rechte

1. Abschnitt: Ferien

Art. 98 Anspruch (Art. 51 PRB)

¹ Mitarbeitende haben je Kalenderjahr folgenden Ferienanspruch:²⁶¹

- | | |
|--|----------------|
| a. bis zum Kalenderjahr, in dem sie das
20. Altersjahr vollenden: | 35 Arbeitstage |
| b. ab Kalenderjahr, in dem sie das
21. Altersjahr vollenden: | 25 Arbeitstage |
| c. ab Kalenderjahr, in dem sie das
50. Altersjahr vollenden: | 30 Arbeitstage |
| d. ab Kalenderjahr, in dem sie das
60. Altersjahr vollenden: | 35 Arbeitstage |

² Leitende Mitarbeitende haben einen um 5 Arbeitstage höheren Ferienanspruch.²⁶²

Art. 99 Anteilmässiger und gekürzter Ferienanspruch (Art. 51 PRB)

¹ Der Ferienanspruch besteht nur im Verhältnis zur Beschäftigungsdauer, wenn Mitarbeitende nicht während des ganzen Kalenderjahres im Arbeitsverhältnis zur Stadt standen oder unbezahlt beurlaubt waren.²⁶³

² Dauern Abwesenheiten wegen Unfall, Krankheit oder Erfüllung gesetzlicher Pflichten innerhalb eines Kalenderjahres insgesamt länger als 90 Tage, wird der jährliche Ferienanspruch für die darüber hinausgehende Abwesenheit anteilmässig gekürzt. Im folgenden Kalenderjahr besteht kein Ferienanspruch, falls die Arbeit nicht wieder aufgenommen wird.²⁶⁴ Gleiches gilt für die nicht durch Lohnkürzung erworbenen Kompensationstage im Zusammenhang mit Arbeitszeitmodellen. Bei Teilarbeitsfähigkeit wird die Abwesenheitszeit zusammengezählt und in ganze Tage umgerechnet.

³ Leisten Mitarbeitende während der Ferien Arbeit für Dritte und werden dadurch Interessen der Stadt verletzt, kann die zuständige Instanz (Art. 92 PRB²⁶⁵) den Ferienlohn verweigern oder zurückverlangen.²⁶⁶

Art. 100 Ferienbezug (Art. 51 PRB)

¹ Mitarbeitende sollen ihre Ferien nach Möglichkeit im Kalenderjahr beziehen. Mindestens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängend, der Rest kann tage- oder halbtagesweise bezogen werden.²⁶⁷

² Die Vorgesetzten berücksichtigen die Ferienwünsche ihrer Mitarbeitenden, soweit mit den dienstlichen Interessen vereinbar, und bestimmen den Zeitpunkt der Ferien in der Regel zu Beginn des neuen Kalenderjahres.²⁶⁸

³ Für die Zeit der Schulferien ist auf Ferienwünsche von Mitarbeitenden mit schulpflichtigen Kindern besonders Rücksicht zu nehmen.²⁶⁹

²⁶¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁶² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁶³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁶⁴ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1579/2005 vom 7. Dezember 2005

²⁶⁵ [SSSB 153.01](#)

²⁶⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁶⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁶⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁶⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

Art. 101 Übertragung von Ferien (Art. 51 PRB)

¹ Mitarbeitende dürfen auf das folgende Kalenderjahr in der Regel höchstens 5 Ferientage übertragen. Eine Übertragung im grösseren Umfang ist nur aus dienstlichen oder anderen wichtigen Gründen zulässig und bedarf der schriftlichen Bewilligung durch die Abteilungsleitenden.²⁷⁰

² Haben Mitarbeitende schon mehr Ferien bezogen, als ihnen zustehen, erfolgt wahlweise eine entsprechende Lohnkürzung oder, sofern möglich, eine Kürzung des Ferienanspruchs im nächsten Kalenderjahr.²⁷¹

³ Ferienguthaben dürfen nicht in Geld umgewandelt werden. Nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird der Ferienanspruch in Geld entschädigt, sofern Mitarbeitende die Ferien aus dienstlichen oder anderen wichtigen Gründen nicht beziehen konnten.²⁷²

Art. 102 Nachbezug der Ferien (Art. 51 PRB)

¹ Ist der Erholungswert der Ferien infolge

- a. Krankheit
- b. Unfalls

erheblich beeinträchtigt worden, können Mitarbeitende gegen Nachweis mit einem am Ferienort ausgestellten Arztzeugnis die betroffenen Ferientage nachbeziehen.

² Aus dienstlichen oder wichtigen persönlichen Gründen (wie Todesfall oder schwere Krankheit von Angehörigen) unterbrochene Ferien können nachbezogen werden.

Art. 103²⁷³ Ferien- und Feiertagsentschädigung (Art. 51 PRB)

¹ Im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitende werden zur Abgeltung ihres auf die Ferien und Feiertage fallenden Lohnanspruchs Ferien- und Feiertagsentschädigungen ausgerichtet.²⁷⁴

^{1bis} Ferien- und Feiertagsentschädigung werden ausgerichtet auf dem Grundlohn, den pauschalierten Zulagen, den Stellvertretungs- und Funktionszulagen und der ergänzenden Familienzulage.²⁷⁵

² Diese Entschädigungen sind zusätzlich zum Lohn auszurichten und gesondert auszuweisen.

³ Die Ferienentschädigung beträgt bei einem Ferienanspruch von²⁷⁶

- a. 25 Tagen: 10,6 Prozent
- b. 30 Tagen: 13,0 Prozent
- c. 35 Tagen: 15,5 Prozent

⁴ Die Feiertagsentschädigung beträgt 3.2 Prozent.²⁷⁷

²⁷⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁷¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁷² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁷³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1497 vom 6. November 2019

²⁷⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁷⁵ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁷⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁷⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

2. Abschnitt: Urlaub

Art. 104 Begriff (Art. 52 PRB)

¹ Urlaub ist jede auf Gesuch hin bewilligte Dienstausssetzung.

² Urlaub wird in Form von bezahltem, teilweise bezahltem oder unbezahltem Urlaub gewährt.

³ Für die Anrechnung der Urlaubstage ist Artikel 129 Absatz 1 massgebend.

Art. 105 Zuständigkeit (Art. 52 PRB)

Zuständig für die Bewilligung von Urlauben sind:

- a. die Vorgesetzten für Kurzurlaube gemäss Artikel 107;
- b. die Abteilungsleitenden für Urlaube gemäss den Artikeln 108–110 bis zu einem Monat;²⁷⁸
- c. die Direktionsvorstehenden für alle übrigen Urlaube.²⁷⁹

Art. 106 Verfahren und Meldung (Art. 52 PRB)

¹ Mitarbeitende haben ihr begründetes Urlaubsgesuch rechtzeitig an ihre Vorgesetzten zu richten. Bei unvorhersehbaren Kurzurlaube ist den Vorgesetzten unverzüglich Kenntnis zu geben.²⁸⁰

² Die Vorgesetzten sorgen für die Weiterleitung der Gesuche an die für die Bewilligung zuständigen Instanzen.

³ Können die für die Bewilligung zuständigen Instanzen dem Urlaubsgesuch nicht oder nur teilweise entsprechen, teilen sie dies den Betroffenen unter Angabe der Gründe mit. Der Entscheid ist nicht anfechtbar.

⁴ Vor der Bewilligung von länger als fünf Tage dauernden bezahlten Urlauben holen die für die Bewilligung zuständigen Instanzen die Stellungnahme des Direktionspersonaldienstes ein.

⁵ Der Direktionspersonaldienst orientiert die Personalvorsorgekasse über die Gewährung unbezahlter oder teilweise bezahlter Urlaube von mehr als einem Monat.

Art. 107 Bezahlter Kurzurlaub (Art. 52 PRB)

¹ Mitarbeitende haben Anspruch auf bezahlten Kurzurlaub für folgende Ereignisse:²⁸¹

- a. eigene Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft 3 Tage²⁸²
- b. Teilnahme an der Hochzeitsfeier der Kinder, Eltern und Geschwister, sofern in die Arbeitszeit fallend, höchstens 1 Tag
- c. Todesfall der Person, mit der eine Ehe, eine eingetragene Partnerschaft oder eine Lebenspartnerschaft besteht, Kinder, Eltern sowie von Personen im eigenen Haushalt 3 Tage²⁸³
- d. Teilnahme an der Bestattung naher Verwandter und 1 Tag

²⁷⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁷⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁸⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁸¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁸² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2021-759 vom 16. Juni 2021

²⁸³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

Verschwägerter (Gross- und Schwiegereltern, Geschwister, Onkel und Tanten, Grosskinder, Schwager und Schwägerinnen, Schwiegersöhne und -töchter), die nicht im eigenen Haushalt leben, sofern in die Arbeitszeit fallend, höchstens

- | | | |
|----|---|--------|
| e. | Umzug in ein Haus oder eine Mehrzimmerwohnung | 2 Tage |
| f. | Umzug in den übrigen Fällen | 1 Tag |

² Kurzurlaube dürfen nur in direktem Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis bezogen werden.

³ ...²⁸⁴

⁴ Mitarbeitenden, die freiwillig an Auszählerarbeiten bei Gesamterneuerungswahlen mitwirken, wird innerhalb der folgenden vier Wochen 1 Tag Kurzurlaub entsprechend der Soll-Arbeitszeit gewährt.²⁸⁵

Art. 107a²⁸⁶ Urlaub zur Überbrückung von familiären Notsituationen (Art. 52 PRB)

¹ Für die Überbrückung von Notsituationen, namentlich in Zusammenhang mit Pflege- oder Betreuungspflichten, gewähren die Vorgesetzten pro Ereignis im Umfang der erforderlichen Zeit Urlaub, davon drei Tage als bezahlten Urlaub.

² Eine Betreuungs- oder Pflegepflicht besteht gegenüber Verwandten in auf- und absteigender Linie, Geschwistern, Schwiegereltern und Personen, mit denen eine Ehe, eine eingetragene Partnerschaft oder eine Lebenspartnerschaft besteht.²⁸⁷

³ Die Vorgesetzten können Nachweise über die Notsituation verlangen.

Art. 107b²⁸⁸ Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes (Art. 52 PRB)

¹ Haben Mitarbeitende Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung gemäss Bundesgesetz vom 25. September 1952²⁸⁹ über den Erwerbsersatz, weil ihr Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so haben sie Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen. Vorbehalten ist die Verlängerung des Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaubs bei erschwerten Bedingungen (Art. 46 Abs. 3^{ter} PRB und Art. 91a PVO).²⁹⁰

² Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird.

³ Haben beide Elternteile Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung gemäss Erwerbsersatzgesetz, so steht den Mitarbeitenden die Hälfte des Betreuungsurlaubs gemäss Absatz 1 zu, soweit die beiden Eltern keine abweichende Aufteilung des Urlaubs vereinbart haben.²⁹¹

⁴ Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.

²⁸⁴ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2021-759 vom 16. Juni 2021
²⁸⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2025-1369 vom 29. Oktober 2025
²⁸⁶ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2021-759 vom 16. Juni 2021
²⁸⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024
²⁸⁸ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2021-759 vom 16. Juni 2021
²⁸⁹ SR 834.1
²⁹⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024
²⁹¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵ Die Mitarbeitenden haben ihre Vorgesetzten unverzüglich über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen zu informieren.²⁹²

Art. 108 Weiterer bezahlter Urlaub (Art. 52 PRB)

¹ Weiterer bezahlter Urlaub kann gewährt werden, wenn der Grund für die Dienstausschaltung der Mitarbeitenden im überwiegenden dienstlichen oder öffentlichen Interesse liegt und der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt.²⁹³

² Urlaub kann gewährt werden für folgende Zwecke:

- a. Aus- und Weiterbildung, die vorwiegend im dienstlichen Interesse liegt;
- b. Aus- und Weiterbildung von Mitgliedern der städtischen Gremien des Personalwesens;
- c. Ausübung eines öffentlichen Amtes.

³ Urlaub bis zu 5 Tagen je Kalenderjahr kann gewährt werden für folgende Zwecke:

- a. Ablegen von Berufs- und höheren Fachprüfungen und Teilnahme daran als Expertin oder Experte;
- b. Teilnahme an Veranstaltungen von Berufs-, Fach- oder Personalverbänden in verantwortlicher Funktion (Exekutiv-, Abgeordneten- oder Expertenfunktion);
- c. Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit;
- d. Soziale Tätigkeit im Rahmen der Betreuung von Menschen mit Behinderung und Betagten, insbesondere auf Reisen und in Lagern;
- e. freiwillige Dienstleistung im Rahmen der Gesamtverteidigung mit Anspruch auf Erwerbsersatz;
- f. eidgenössische und kantonale Kurse von «Jugend und Sport» mit Anspruch auf Erwerbsersatz.²⁹⁴

⁴ Urlaub bis zu einem halben Tag je Person und Kalenderjahr kann für Personalveranstaltungen gewährt werden. Diesen Anspruch kann das der Direktion vorstehende Gemeinderatsmitglied für jeweils zwei Jahre zu einem ganzen Tag zusammenlegen.²⁹⁵

⁵ Die Gesamtdauer der weiteren bezahlten Urlaube gemäss diesem Artikel soll in der Regel 15 Tage je Kalenderjahr nicht übersteigen. Die Urlaubsbewilligung kann mit Bedingungen und Auflagen verknüpft werden.

Art. 109 Teilweise bezahlter Urlaub (Art. 52 PRB)

¹ Teilweise bezahlter Urlaub kann gewährt werden, wenn die Voraussetzungen für einen bezahlten Urlaub nicht erfüllt sind, die Stadt aber an der Beurlaubung ein Interesse hat und der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt. Die Urlaubsbewilligung kann mit Bedingungen und Auflagen verknüpft werden.

²⁹² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁹³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁹⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁹⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

² Er kann namentlich gewährt werden für folgende Zwecke:

- a. Aus- und Weiterbildung, die vorwiegend im persönlichen Interesse der Mitarbeitenden liegt, für die Verwaltung dennoch nützlich ist;²⁹⁶
- b. Teilnahme an Veranstaltungen von «Jugend und Sport» sowie an besonderen Anlässen von kantonaler, nationaler oder internationaler Bedeutung. Bezahlter Urlaub darf höchstens für die Hälfte der ausfallenden Arbeitszeit gewährt werden.

³ Er gilt als Dienstzeit, wenn nichts anderes bestimmt ist.

⁴ Die Ansprüche und Verpflichtungen gegenüber der Personalvorsorgekasse richten sich nach den Bestimmungen des Personalvorsorgereglements^{297, 298}.

Art. 110 Unbezahlter Urlaub (Art. 52 PRB)

¹ Unbezahlter Urlaub kann gewährt werden, wenn die Voraussetzungen für bezahlten oder teilweise bezahlten Urlaub nicht erfüllt sind und der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt.

² Er kann namentlich gewährt werden, um die Teilnahme an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland zu ermöglichen.

³ Unbezahlter Urlaub führt zu einer anteilmässigen Kürzung der Treueprämie und des Ferienanspruchs. Eine gemäss Artikel 31 des Personalreglements im Folgejahr ausgerichtete ordentliche Lohnstufe wird anteilmässig gekürzt.²⁹⁹

⁴ Ansprüche und Verpflichtungen gegenüber der Personalvorsorgekasse richten sich nach den Bestimmungen des Personalvorsorgereglements^{300, 301}.

3. Abschnitt: Arbeitsfreie Tage

Art. 111 (Art. 51 PRB)

¹ Mitarbeitende, die nicht im Schicht- oder Turnusdienst arbeiten, haben folgenden Anspruch auf arbeitsfreie Tage im Kalenderjahr:³⁰²

- a. Samstage und Sonntage;
- b. Feiertage: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostern, Ostermontag, Auffahrt, Pfingsten, Pfingstmontag, Nationalfeiertag, Betttag, Weihnachtstag, Stephanstag;
- c. dienstfreie Tage: 1. Mai, Vor- oder Nachmittag des Zibelemärit, Nachmittag des 24. Dezember, Nachmittag des 31. Dezember.

² Die Abteilungsleitenden können Arbeitstage vor oder nach arbeitsfreien Tagen als arbeitsfrei erklären. Sie kündigen frühzeitig an, ob die arbeitsfrei erklärten Tage durch Vorarbeit, Nacharbeit oder Anrechnung an den Ferienanspruch kompensiert werden.³⁰³

³ In die Ferien fallende arbeitsfreie Tage gelten nicht als Ferientage. In einen Urlaub oder in eine Arbeitsverhinderung fallende arbeitsfreie Tage gelten als bezogen.

²⁹⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

²⁹⁷ [SSSB 153.21](#)

²⁹⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1839/2016 vom 14. Dezember 2016

²⁹⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

³⁰⁰ [SSSB 153.21](#)

³⁰¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1854/2012 vom 12. Dezember 2012

³⁰² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁰³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴ Mitarbeitende, die Teilzeitarbeit leisten, haben Anspruch auf Feier- und dienstfreie Tage im Umfang ihres Beschäftigungsgrades. Massgebend ist die Soll-Arbeitszeit.³⁰⁴

4. Abschnitt: Schlichtungsverfahren und Streikrecht

Art. 112 Aussprache (Art. 56a PRB)

¹ Ist ein gemäss Artikel 169 legitimer Personalverband mit der Ausgestaltung einer Bestimmung der Personal-, Organisations- oder Betriebsvorschriften nicht einverstanden, kann er beim Gemeinderat um eine Aussprache mit der Personaldelegation des Gemeinderats ersuchen. Das Gesuch um Aussprache muss die begründeten Begehren enthalten.

² Das Personalamt lädt den Personalverband auf Veranlassung des Gemeinderats innert 30 Tagen nach der Eingabe zur Aussprache ein.

Art. 113 Vorgehen bei Einigung (Art. 56a PRB)

¹ Kann bei der Aussprache Einigung über die strittigen Punkte erzielt werden, unterbreitet die Personaldelegation die vorgesehene Lösung dem Gemeinderat zum Beschluss.

² Der Gemeinderat teilt dem betroffenen Personalverband seinen Beschluss mit. Beschliesst er gemäss Antrag der Personaldelegation, leitet er die notwendigen Massnahmen ein.

Art. 114 Vorgehen bei Nicht-Einigung (Art. 56a PRB)

¹ Kann keine Einigung erzielt werden, leitet der Gemeinderat ein Schlichtungsverfahren mit einem Schlichtungsausschuss ein.

² Der Schlichtungsausschuss besteht aus einer vorsitzenden Person und zwei Mitgliedern. Der Vorsitz wird vom Gemeinderat und dem Personalverband gemeinsam, je ein Mitglied wird von einer der beiden Seiten bestimmt.³⁰⁵

³ Der Schlichtungsausschuss unterbreitet beiden Seiten einen Schlichtungsvorschlag. Lehnt eine Seite den Schlichtungsvorschlag ab, dürfen die Personalverbände Arbeitskampfmassnahmen ergreifen.

Art. 115 Einschränkungen des Streikrechts (Art. 56a PRB)

¹ Die Direktionsvorstehenden legen in ihrem Verantwortungsbereich die minimale Dienstleistungsbereitschaft für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Versorgung der Bevölkerung mit lebenswichtigen Gütern und Dienstleistungen fest. Die Personenkategorien mit Einschränkung des Streikrechts ergeben sich aus Anhang 15.³⁰⁶

² Die Direktionsvorstehenden eröffnen im Streikfall den Betroffenen mit Verfügung, in welchem Umfang ihnen das Streikrecht beschränkt oder aufgehoben wird.³⁰⁷

³⁰⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁰⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁰⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁰⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

4. Titel: Pflichten der Mitarbeitenden³⁰⁸

1. Kapitel: Arbeitszeit

1. Abschnitt: Arbeitszeit, Betriebs- und Servicezeit³⁰⁹

Art. 116 Dauer der Arbeitszeit; Pausen (Art. 58 Abs. 2 Bst. a PRB)³¹⁰

¹ Die ordentliche wöchentliche Soll-Arbeitszeit bei einem Vollzeitpensum beträgt 40 Stunden. Bei Teilzeitbeschäftigten wird diese mit dem massgebenden Beschäftigungsgrad multipliziert.³¹¹

² Wird die Arbeitszeit nicht durch Dienstpläne bestimmt, beträgt die tägliche Soll-Arbeitszeit in der Regel einen Fünftel der wöchentlichen Soll-Arbeitszeit, einschliesslich einer Pause von insgesamt 30 Minuten je ganzen Arbeitstag.³¹²

³ Die tägliche Arbeitszeit ist nach spätestens 5½ Stunden durch eine Pause von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen. Diese Pause wird nicht an die Arbeitszeit angerechnet. Mitarbeitende, welche die Arbeit am gleichen Tag nur einmal aufnehmen, können mit Zustimmung ihrer Vorgesetzten die Länge ihres Einsatzes bis auf 6 Stunden ausdehnen. Die Bestimmungen der Arbeitsgesetzgebung bleiben vorbehalten.^{313 314}

⁴ Das Personalamt ermittelt auf der Basis der wöchentlichen die monatliche und jährliche Soll-Arbeitszeit.³¹⁵

Art. 117 Spezialfälle (Art. 58 Abs. 2 Bst. a PRB)

¹ Das der Direktion vorstehende Gemeinderatsmitglied kann in Absprache mit dem Personalamt für bestimmte Verwaltungszweige oder Personalgruppen die wöchentliche Soll-Arbeitszeit den dienstlichen Bedürfnissen anpassen.³¹⁶

² Bei Abweichungen von der wöchentlichen Soll-Arbeitszeit dürfen 45 Stunden nicht überschritten werden. Die Abweichungen müssen im laufenden oder folgenden Kalenderjahr ausgeglichen werden.³¹⁷

Art. 117a³¹⁸ Betriebs- und Servicezeit (Art. 58 Abs. 2 Bst. a PRB)

¹ Die Arbeit wird ordentlicherweise innerhalb der Betriebszeit geleistet. Diese dauert von Montag bis Freitag von 06.00 Uhr bis 20.00 Uhr.

² Die Abteilungsleitenden regeln die Dienstleistungsbereitschaft in ihrem Verantwortungsbereich entsprechend dem Dienstleistungsauftrag und allfälligen Vorgaben übergeordneter Stellen. Sie bestimmen die Servicezeiten, während denen ein minimales Dienstleistungsangebot gewährleistet sein muss, und legen nötigenfalls Einschränkungen bei der Betriebszeit fest. Sie gewährleisten dabei die Mitwirkung des Personals.³¹⁹

³⁰⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁰⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1386 vom 16. Oktober 2019

³¹⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1386 vom 16. Oktober 2019

³¹¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1386 vom 16. Oktober 2019

³¹² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1386 vom 16. Oktober 2019

³¹³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

³¹⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³¹⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1386 vom 16. Oktober 2019

³¹⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³¹⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1386 vom 16. Oktober 2019

³¹⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1386 vom 16. Oktober 2019

³¹⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³ Die Abteilungsleitenden legen bei vorhersehbaren vorübergehenden Schwankungen des Arbeitsanfalls oder aus anderen Gründen die zu leistende Arbeitszeit mindestens 30 Tage im Voraus mittels täglicher, wöchentlicher oder monatlicher Soll-Arbeitszeiten oder mittels Einsatzplänen schriftlich fest.³²⁰

Art. 117b³²¹ Verwendung der Arbeitszeit (Art. 57 Abs. 1 PRB)

¹ Die private Nutzung von Telefonie und Internet während der Arbeitszeit ist in dem Mass erlaubt, als die dafür beanspruchten Ressourcen (Arbeitszeit, Netzkapazität) vernachlässigbar sind.

² Die private Nutzung ist auf das Notwendige zu beschränken und darf weder kommerzielle, unsittliche oder illegale Ziele verfolgen noch den Dienstbetrieb, die dienstlichen Aufgaben oder die Sicherheit der Informatikmittel beeinträchtigen.

2. Abschnitt: Arbeitszeitmodell mit flexiblen Arbeitszeiten³²²

Art. 118 Grundsätze (Art. 58 Abs. 2 Bst. b PRB)³²³

¹ Die Abteilungsleitenden sorgen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten dafür, dass ihren Mitarbeitenden unabhängig vom Beschäftigungsgrad das Arbeitszeitmodell mit flexiblen Arbeitszeiten mit möglichst wenigen Einschränkungen offen steht. Mitarbeitende berücksichtigen bei der Wahl des Arbeitszeitmodells die dienstlichen Bedürfnisse.³²⁴

² ...³²⁵

³ Erfordern es Dienstbetrieb und Dienstleistungsbereitschaft der Abteilung oder wenden Mitarbeitende ihre Arbeitszeit ohne Rücksicht auf die dienstlichen Bedürfnisse oder missbräuchlich an, können die Abteilungsleitenden nach Rücksprache mit dem Direktionspersonaldienst schriftlich und begründet Einschränkungen vornehmen.³²⁶

⁴ Vorgenommene Einschränkungen sind nicht anfechtbar. Mitarbeitende können bei den nächst höheren Vorgesetzten jedoch eine Überprüfung der Einschränkung verlangen.³²⁷

Art. 119³²⁸ Arbeitszeit mit Bandbreiten (Art. 58 Abs. 2 Bst. b PRB)

¹ Bei unbefristeten oder für eine Dauer von mehr als einem Jahr eingegangenen Arbeitsverhältnissen mit Monatslohn können Wochenstundenzahl, Lohn und zusätzliche Kompensationstage innerhalb der nachstehenden Bandbreiten wie folgt miteinander kombiniert werden:³²⁹

³²⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024
³²¹ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1386 vom 16. Oktober 2019 (bisher Art. 117a)
³²² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1386 vom 16. Oktober 2019
³²³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1386 vom 16. Oktober 2019
³²⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024
³²⁵ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008
³²⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024
³²⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024
³²⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1386 vom 16. Oktober 2019
³²⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

Variante	Wochenstundenzahl bei Vollpensum	Lohn in Prozenten	zusätzliche Kompen- sationstage pro Jahr
I	36 Stunden	90,0	—
II	37 Stunden	92,5	—
III	37 Stunden	90,0	5,5
IV	38 Stunden	95,0	—
V	38 Stunden	92,5	5,5
VI	38 Stunden	90,0	11
VII	39 Stunden	97,5	—
VIII	39 Stunden	95,0	5.5
IX	39 Stunden	92,5	11
X	40 Stunden	100,0	—
XI	40 Stunden	97,5	5.5
XII	40 Stunden	95,0	11
XIII	41 Stunden	100,0	5.5
XIV	41 Stunden	97,5	11
XV	42 Stunden	100.0	11

² Mitarbeitende können auf erstmaligen Arbeitsbeginn sowie auf Beginn jedes Kalenderjahres bei ihren Vorgesetzten die von ihnen gewünschte Bandbreitenvariante beantragen. Ist der Dienstbetrieb (Funktions- und Leistungsfähigkeit) gewährleistet, entsprechen die Vorgesetzten den Anträgen.³³⁰

³ Haben Bandbreitenvarianten mit einem kleineren Lohn als 100 Prozent oder mit zusätzlichen Kompensationstagen zu Überstunden oder nicht bezogenen Ferientagen geführt, stehen sie für die Betroffenen im folgenden Jahr in der Regel nicht mehr zur Verfügung.

Art. 120³³¹ Gleitende Arbeitszeit (Art. 58 Abs. 2 Bst. b PRB)

¹ Liegen keine Dienstpläne oder sachlich begründete Einschränkungen (Benützung der Infrastruktur) vor, können Mitarbeitende ihre Arbeit unter Berücksichtigung der Soll-Arbeitszeiten sowie der dienstlichen Aufgaben innerhalb der gesamten Dauer der Betriebszeit leisten.³³²

² Mitarbeitende nehmen bei der Gestaltung ihrer persönlichen Arbeitszeit auf die dienstlichen Bedürfnisse Rücksicht. Während der Servicezeiten haben sie zusammen mit den übrigen Mitarbeitenden der gleichen Servicegruppe die geforderte Dienstleistungsbereitschaft sicherzustellen.³³³

³³⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³³¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1386 vom 16. Oktober 2019

³³² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³³³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

Art. 121³³⁴ Abweichungen von der monatlichen Soll-Arbeitszeit (Art. 58 Abs. 2 Bst. b PRB)

¹ Mitarbeitende dürfen Abweichungen von der monatlichen Soll-Arbeitszeit als Zeitguthaben bis 80 Stunden und Zeitschulden bis 40 Stunden auf den nächsten Monat übertragen.³³⁵

² Ein Übertrag von Zeitguthaben und -schulden ausserhalb des Rahmens von Absatz 1 darf von Vorgesetzten durch Visierung der monatlichen Arbeitszeitkontrolle bewilligt werden, sofern Mitarbeitende ihnen die nötigen Abbaumassnahmen unterbreiten.³³⁶

³ Angeordnete oder anerkannte Überstunden sind gesondert zu behandeln.

Art. 122 Zeitkompensation (Art. 58 Abs. 2 Bst. b PRB)³³⁷

¹ Mitarbeitende dürfen mit Zustimmung der Vorgesetzten Arbeitszeit im Umfang von bis zu drei Tagen pro Monat kompensieren.³³⁸

² Die Vorgesetzten können Mitarbeitenden unter Berücksichtigung der dienstlichen und privaten Bedürfnisse eine Kompensation in grösserem Umfang erlauben.³³⁹

³ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden Zeitguthaben und Zeitschulden, die aus dienstlichen Gründen nicht kompensiert werden konnten, nach dem Stundensatz der persönlichen Einstufung in Geld umgewandelt und mit dem Lohn ausbezahlt oder verrechnet.³⁴⁰

Art. 122a³⁴¹ Übertrag von Zeitsaldi (Art. 58 Abs. 2 Bst. b PRB)

¹ Am Ende eines Kalenderjahres darf ein Saldo von maximal 80 Plus- oder 40 Minusstunden auf das neue Kalenderjahr übertragen werden. Plusstunden über 80 Stunden verfallen.

² In begründeten Fällen kann der Direktionspersonaldienst auf Antrag von Abteilungsleitenden für anrechenbare Stunden:³⁴²

- a. die Ausgleichsfrist für Zeitguthaben über 80 Stunden verlängern, ohne dass Zuschläge ausgerichtet werden, sofern ein Abbauplan vorliegt;
- b. das Arbeitspensum von Teilzeitmitarbeitenden befristet erhöhen, sofern das Zeitguthaben von angeordneten zusätzlichen Aufgaben herrührt.³⁴³

³ Das der Direktion vorstehende Gemeinderatsmitglied kann bei Bedarf eine andere Abrechnungsperiode festlegen und ein geeignetes Datum für den Saldoübertrag bestimmen.³⁴⁴

⁴ Auf gemeinsames Gesuch der betroffenen Mitarbeitenden und der Abteilungsleitenden kann der Direktionspersonaldienst ausnahmsweise und einmalig grössere Zeitguthaben auszahlen. Es besteht kein Anspruch auf Auszahlung.³⁴⁵

³³⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1386 vom 16. Oktober 2019

³³⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³³⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³³⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1386 vom 16. Oktober 2019

³³⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³³⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁴⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁴¹ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1386 vom 16. Oktober 2019

³⁴² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁴³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁴⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁴⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

2a. Abschnitt:³⁴⁶ Arbeitszeitmodell mit fixen Arbeitszeiten

Art. 123 Dienstpläne (Art. 58 Abs. 2 Bst. b PRB)³⁴⁷

¹ Mitarbeitende, die gemäss fixer Arbeitszeit arbeiten, sind an die Arbeitszeiten der für sie geltenden Dienstpläne gebunden³⁴⁸. Nach einer Arbeitsverhinderung von 30 Tagen gilt für sie die Sollarbeitszeit.³⁴⁹

² Die Dienstpläne müssen sich an die jährliche Soll-Arbeitszeit halten. Sie können in analoger Anwendung von Artikel 119 so ausgestaltet sein, dass längere Schichten durch zusätzliche freie Zeit innerhalb des Jahres kompensiert werden. Sie sollen Teilzeitarbeit im Schichtdienst (Teilzeitschichten, Schichtaufteilung, kleinere Schichtzahl) ermöglichen.³⁵⁰

³ Die Dienstpläne sind nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen zu gestalten und haben unter Berücksichtigung der entsprechenden Schutzbestimmungen regelmässige arbeitsfreie Tage, insbesondere mindestens einen arbeitsfreien Sonntag im Monat vorzusehen.

⁴ Die Abteilungsleitenden gewährleisten bei der Dienstplangestaltung die Mitwirkung der betroffenen Mitarbeitenden. Sie berücksichtigen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die von den Mitarbeitenden gewünschten Arbeitszeitvarianten gemäss Artikel 119.³⁵¹

⁵ Die Abteilungsleitenden sorgen für eine periodische Überprüfung der Schicht- und Turnusdienstpläne durch Sachverständige.³⁵²

Art. 123a³⁵³ Abweichungen von den Dienstplänen (Art. 58 Abs. 2 Bst. b PRB)

¹ Abweichungen von der Dienstplanzeit bis 40 Stunden dürfen am Ende des Kalenderjahres als Zeitguthaben oder Zeitschulden ohne Ausgleichspflicht auf das Folgejahr übertragen werden. Grössere Abweichungen sind im Folgejahr auszugleichen.³⁵⁴

² Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden Zeitguthaben und Zeitschulden, die aus dienstlichen Gründen nicht kompensiert werden konnten, nach dem Stundensatz der persönlichen Einstufung in Geld umgewandelt und mit dem Lohn ausbezahlt oder verrechnet.³⁵⁵

3. Abschnitt: Spezielle Arbeitszeitmodelle

Art. 124 Rahmenbedingungen (Art. 58 Abs. 2 Bst. b PRB)

¹ Mit Zustimmung der Direktion können Abteilungsleitende in ihrem Verantwortungsbereich spezielle Arbeitszeitmodelle einführen.³⁵⁶

² Soweit keine generellen Ausführungsbestimmungen zu einzelnen Modellen bestehen, erlassen die Abteilungsleitenden in Zusammenarbeit mit dem Direktionspersonaldienst

³⁴⁶ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1386 vom 16. Oktober 2019

³⁴⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1386 vom 16. Oktober 2019

³⁴⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

³⁴⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁵⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1386 vom 16. Oktober 2019

³⁵¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁵² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁵³ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1590/2012 vom 31. Oktober 2012

³⁵⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁵⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁵⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

entsprechende Bestimmungen anhand von Mustervorschriften des Personalamtes. Die für einzelne Personen geltenden Modellvarianten sind schriftlich festzuhalten und jährlich neu festzulegen.³⁵⁷

³ Bei der Einführung und Ausgestaltung der Modelle ist die Mitwirkung der Mitarbeitenden zu gewährleisten.³⁵⁸

Art. 125 Jahresarbeitszeitmodell (Art. 58 Abs. 2 Bst. b PRB)

¹ Bei Schwankungen des Arbeitsanfalls oder aus anderen Gründen kann die Arbeitszeit mit oder ohne festgelegte Soll-Arbeitszeiten ungleichmässig auf das Jahr verteilt werden. Die Entlohnung erfolgt im regelmässigen Monatslohn.

² Grundlage für das Arbeiten nach dem Jahresarbeitszeitmodell bildet die jährliche dem Beschäftigungsgrad entsprechende Soll-Arbeitszeit. Diese Soll-Arbeitszeit kann in weniger als 12 Monaten erbracht werden. Der Zeitausgleich kann zusammenhängend bezogen werden.

³ Beim Jahresarbeitszeitmodell ohne festgelegte tägliche, wöchentliche oder monatliche Soll-Arbeitszeiten wird nur die jährlich zu leistende Arbeitszeit bestimmt.

⁴ Beim Jahresarbeitszeitmodell mit festgelegten Soll-Arbeitszeiten legen die Abteilungsleitenden die zu leistende Arbeitszeit im Voraus auf tägliche, wöchentliche oder monatliche Soll-Arbeitszeiten oder mittels Einsatzplänen schriftlich fest.³⁵⁹

Art. 126 Gruppenarbeitszeitmodell (Art. 58 Abs. 2 Bst. b PRB)

¹ Wo die Arbeit in Gruppen von mindestens drei Personen organisiert ist, die in der gleichen Besetzung während eines ganzen Jahres zusammenarbeiten, kann die Abteilungsleitung Zuständigkeit und Verantwortung für die Arbeitszeit an die Gruppe delegieren.³⁶⁰

² Grundlage für das Arbeiten nach dem Gruppenarbeitszeitmodell bildet die Summe der Soll-Arbeitszeiten der einzelnen Gruppenmitglieder.

³ Das Gruppenarbeitszeitmodell bedarf einer Vereinbarung, die von der Abteilungsleitung, sämtlichen Mitgliedern der Gruppe sowie dem Direktionspersonaldienst zu unterzeichnen ist.³⁶¹

⁴ In der Vereinbarung sind insbesondere die Kriterien für die Verteilung der Arbeitszeit, allenfalls obligatorische Präsenzzeiten, die Grenzwerte der individuellen Zeitsaldi, die Kompensationsmöglichkeiten sowie Bestimmungen zu den Ferien und Überstunden festzulegen.³⁶²

⁵ Wenn sich die Gruppe nicht einigen kann oder wenn Gruppenmitglieder sich zu Bedingungen verpflichten, die den Vorschriften oder den Auflagen widersprechen, entscheidet die Abteilungsleitung.³⁶³

³⁵⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁵⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁵⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁶⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁶¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1386 vom 16. Oktober 2019

³⁶² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1386 vom 16. Oktober 2019

³⁶³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1386 vom 16. Oktober 2019

Art. 127 Lebensarbeitszeitmodell (Art. 58 Abs. 2 Bst. b PRB)

¹ Beim Lebensarbeitszeitmodell können Mitarbeitende jährlich verschiedene Zeit- und in Zeit umgewandelte Geldelemente ansparen und später für eine individuelle Arbeitszeitreduktion, einen Langzeiturlaub oder einen Vorruhestandsurlaub ab vollendetem 55. Altersjahr verwenden.³⁶⁴

² Die unter Berücksichtigung des Ferienanspruchs angesparten Stunden behalten ihren Stundenwert.

³ Angesparte Stunden müssen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und in Zeitform bezogen werden. Sind bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausnahmsweise Zeitguthaben vorhanden, werden sie nach dem dann zumal geltenden Stundensatz der persönlichen Einreihung in Geld umgewandelt und ausbezahlt.³⁶⁵

⁴ Bei einer Aufhebung der Lebensarbeitszeit können angesparte Zeitguthaben bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezogen werden. Zeitguthaben von weniger als 360 Stunden können ausbezahlt werden, sofern deren Bezug nicht innerhalb einer Frist von 3 Jahren möglich ist.³⁶⁶

⁵ Der Gegenwert der angesparten Stunden wird einem Geldfonds für die Lebensarbeitszeit in der Stadtverwaltung zugewiesen. Der Gemeinderat erlässt eine Fondsverordnung.³⁶⁷

⁶ Der Gemeinderat erlässt Ausführungsbestimmungen zum Lebensarbeitszeitmodell.^{368, 369}

4. Abschnitt: Zeiterfassung**Art. 128 Erfassung der Arbeitszeit (Art. 58 Abs. 2 PRB)**

¹ Arbeits- und Fehlzeiten werden erfasst. Die von den Mitarbeitenden geführten Arbeitszeitkontrollen werden von ihren Vorgesetzten monatlich geprüft. Die von den Vorgesetzten geführten Arbeitszeitkontrollen werden den Mitarbeitenden periodisch zur Prüfung vorgelegt.^{370, 371}

² Mitarbeitende mit flexibler Arbeitszeit haben ihre Arbeitszeit (Beginn und Ende, Wechsel von Arbeitszeit zu Freizeit)³⁷² täglich durch die vorhandene Zeiterfassungseinrichtung zu erfassen.³⁷³

³ Die Abteilungsleitenden können bei flexibler Arbeitszeit nach Stellungnahme des Direktionspersonaldienstes in begründeten Fällen die handschriftliche Zeiterfassung bewilligen.³⁷⁴

Art. 129 Anrechnung von Arbeitszeit (Art. 58 Abs. 2 PRB)

¹ Arbeitszeiten, Abwesenheiten, Ferien und Urlaube werden auf der Basis von Stunden gerechnet. Ein ganzer Tag entspricht in der Regel einem Fünftel der wöchentlichen

³⁶⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁶⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁶⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁶⁷ Verordnung vom 25. November 1998 über den Geldfonds für die Lebensarbeitszeit in der Stadtverwaltung Bern; abgelöst durch die Verordnung vom 18. August 2004 über den Geldfonds für die Lebensarbeitszeit in der Stadtverwaltung Bern (FVLAZ; [SSSB 631.62](#))

³⁶⁸ Verordnung vom 6. Juni 2007 für das Lebensarbeitszeitmodell (LAZ-Verordnung; LAZV; [SSSB 153.012](#))

³⁶⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 0905/2007 vom 6. Juni 2007

³⁷⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

³⁷¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁷² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

³⁷³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁷⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

Arbeitszeit, ein halber Tag einem Zehntel. Das Personalamt legt die Grundsätze für die Anrechnung von Arbeitszeit fest.³⁷⁵

² Mitarbeitende haben während den Servicezeiten Abwesenheiten für private Zwecke mit den übrigen Mitgliedern der Servicegruppe zu koordinieren.³⁷⁶

³ Abwesenheiten für die Besorgung persönlicher Angelegenheiten werden nicht an die Arbeitszeit angerechnet. Abwesenheiten für Arzt- oder Zahnarztbesuche dürfen entsprechend dem Beschäftigungsgrad an die Arbeitszeit angerechnet werden. Die Anrechnung je Arzt- oder Zahnarztbesuch darf bei vollem Pensum höchstens 1 Stunde pro Tag³⁷⁷ betragen. In besonderen Fällen können Vorgesetzte die Anrechnung einschränken oder erweitern.

⁴ Ausserhalb der Betriebszeit sowie an arbeitsfreien Tagen geleistete Arbeit kann Mitarbeitenden nur mit ausdrücklicher Zustimmung (Bewilligung einer Planänderung)³⁷⁸ der Abteilungsleitenden an die Arbeitszeit angerechnet werden.³⁷⁹

⁵ Dieser Artikel gilt für Mitarbeitende im Schicht- oder Turnusdienst sinngemäss.³⁸⁰

5. Abschnitt: Teilzeitarbeit und Jobsharing³⁸¹

Art. 130 Grundsatz (Art. 58 Abs. 2 Bst. b PRB)

¹ Teilzeitarbeit und Jobsharing sind in der Regel für alle Mitarbeitenden möglich. Die Direktionsvorstehenden fördern in ihrem Verantwortungsbereich Teilzeitarbeit und Jobsharing auf allen Hierarchiestufen.³⁸²

² Die Beurteilung, ob und in welchem Umfang Teilzeitarbeit und Jobsharing möglich sind, richtet sich nach folgenden Kriterien:³⁸³

- a. Funktion;
- b. Arbeitsablauf und Informationsfluss;
- c. Dienstleistungsorientierung;
- d. Wirtschaftlichkeit;
- e. ...³⁸⁴

³ Es besteht kein Rechtsanspruch auf Jobsharing und unter Vorbehalt von Artikel 130a Absatz 3 und Artikel 130b kein Rechtsanspruch auf Änderung des Beschäftigungsgrades.³⁸⁵

3a ...³⁸⁶

4 ...³⁸⁷

5 ...³⁸⁸

³⁷⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

³⁷⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁷⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

³⁷⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

³⁷⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁸⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁸¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1785 vom 18. Dezember 2019

³⁸² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁸³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1785 vom 18. Dezember 2019

³⁸⁴ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁸⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁸⁶ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1785 vom 18. Dezember 2019

³⁸⁷ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1785 vom 18. Dezember 2019

³⁸⁸ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1785 vom 18. Dezember 2019

Art. 130a³⁸⁹ Teilzeitarbeit (Art. 58 Abs. 2 Bst. b PRB)

¹ Bei Teilzeitarbeit mit flexibler Ausgestaltung der Arbeitszeit entspricht die tägliche Sollarbeitszeit einem Fünftel der wöchentlichen Arbeitszeit.

² Bei Teilzeitarbeit mit fixer Ausgestaltung der Arbeitszeit richtet sich die tägliche Sollarbeitszeit nach einem individuellen Zeitplan. Die geplante tägliche Arbeitszeit darf höchstens der täglichen Sollarbeitszeit bei einem Vollzeitpensum von 100 Prozent entsprechen.³⁹⁰

^{2a} Mehrere bei der Stadt bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse sollen gesamthaft ein Vollzeitpensum von 100 Prozent in der Regel nicht überschreiten. Vorbehalten bleibt die Vertretung der Stadt in anderen Institutionen.³⁹¹

³ Mitarbeitende haben bei Übernahme von Betreuungspflichten nach Geburt oder Adoption eines Kindes oder bei Übernahme von Betreuungspflichten für Angehörige Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrades um höchstens 20 Prozent, sofern der Beschäftigungsgrad nicht unter 60 Prozent fällt und keine überwiegenden dienstlichen Interessen entgegenstehen. Die zuständige Instanz entscheidet über die Reduktion des Beschäftigungsgrads.³⁹²

Art. 130b³⁹³ Erhöhung des Pensums (Art. 46 Abs. 7 PRB)

¹ Mitarbeitende, die ihr Arbeitspensum wegen Geburt oder Adoption eines Kindes reduziert haben, müssen ihren Anspruch auf Erhöhung des Beschäftigungsgrads auf das ursprüngliche Pensum (Art. 46 Abs. 7 PRB) spätestens 3,5 Jahre nach der Pensumsreduktion bei der zuständigen Instanz geltend machen.

² Wo dienstliche Gründe dies erfordern, kann die zuständige Instanz den Mitarbeitenden eine andere zumutbare Tätigkeit zuweisen.

³ Die Erhöhung muss innerhalb eines halben Jahres nach Geltendmachung des Anspruchs erfolgen (Art. 46 Abs. 7 PRB).

⁴ Bei einer Reduktion des Beschäftigungsgrads wegen Übernahme von Betreuungspflichten für Angehörige besteht kein Anspruch auf Erhöhung des Pensums. Entsprechende Gesuche werden im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten bevorzugt behandelt.

Art. 131³⁹⁴ Jobsharing (Art. 58 Abs. 2 Bst. b PRB)

¹ Jobsharing liegt vor, wenn mindestens zwei Mitarbeitende Arbeitszeit und Arbeitsaufgaben einer Stelle untereinander aufteilen und gemeinsam für die Aufgabenerfüllung oder Teile davon verantwortlich sind.³⁹⁵

² Mitarbeitende im Jobsharing tragen gemeinsam die Verantwortung für die Planung und Organisation ihres Jobsharings. Zusammen mit ihren Vorgesetzten legen sie die Aufgaben mit eigener und mit gemeinsamer Verantwortung sowie die

³⁸⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1785 vom 18. Dezember 2019

³⁹⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁹¹ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁹² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁹³ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁹⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1785 vom 18. Dezember 2019

³⁹⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

Entscheidungsbefugnisse schriftlich fest. In der Regel übernehmen sie die gegenseitige Stellvertretung bei Abwesenheiten.³⁹⁶

³ Im Rahmen eines Jobsharings werden mit den Mitarbeitenden separate Arbeitsverhältnisse begründet mit je eigener Stellenbeschreibung und Arbeitsvertrag.³⁹⁷

⁴ In der Regel werden die Aufgaben und das Pensum der bestehenden Stelle auf die Mitarbeitenden im Jobsharing aufgeteilt. Wird das bestehende Aufgabengebiet oder das bestehende Pensum verändert, erfolgt eine Anpassung der Stellenbeschreibungen und gegebenenfalls eine Überprüfung der Einreichungen.³⁹⁸

⁵ Der Beschäftigungsgrad der an einem Jobsharing beteiligten Mitarbeitenden darf gesamthaft 120 Stellenprozente nicht überschreiten. Die Differenz der Beschäftigungsgrade der Mitarbeitenden im Jobsharing sollte in der Regel 20 Prozent nicht übersteigen.³⁹⁹

⁶ Die Personalbeurteilung der Mitarbeitenden im Jobsharing wird in der Regel einzeln durchgeführt. Auf gemeinsamen Wunsch der vorgesetzten Person und der Mitarbeitenden im Jobsharing können die Personalbeurteilung oder Teile davon gemeinsam durchgeführt werden.⁴⁰⁰

⁷ Endet das Arbeitsverhältnis von Mitarbeitenden im Jobsharing, können die verbleibenden Mitarbeitenden auf Wunsch das freiwerdende Pensum oder, falls kein dienstliches Interesse entgegensteht, auch nur Teile davon übernehmen. Das verbleibende freie Pensum wird zur Wiederbesetzung ausgeschrieben. Ist die Wiederbesetzung innert sechs Monaten nicht erfolgreich, können die noch bestehenden Arbeitsverhältnisse durch die Stadt unter Einhaltung der ordentlichen Fristen gekündigt werden. Es besteht kein Anspruch auf Umplatzierung und Abfindung.⁴⁰¹

6. Abschnitt:⁴⁰² Telearbeit

Art. 131a⁴⁰³ Allgemeines (Art. 57, 58 Abs. 2 PRB)

¹ Telearbeit liegt vor, wenn Mitarbeitende ihre Arbeitsleistung regelmässig ganz oder teilweise an einem mit der städtischen Informatikinfrastruktur vernetzten Arbeitsort ausserhalb der Stadtverwaltung erbringen.⁴⁰⁴

² Weist Telearbeit auch für die Stadt ein positives Kosten-Nutzenverhältnis auf, steht sie Mitarbeitenden im Rahmen der folgenden Bestimmungen offen, sofern die Abteilungsleitung aufgrund dienstlicher Bedürfnisse keine Einschränkungen vornimmt.⁴⁰⁵

³ Es besteht kein Rechtsanspruch auf Telearbeit, ebenso wenig auf Zeitzuschläge oder sonstige Abgeltungen für unregelmässige Arbeitszeiten.

⁴ Mitarbeitende können von sich aus oder auf Vorschlag ihrer direkten Vorgesetzten einen Antrag für Telearbeit stellen. Die Abteilungsleitung entscheidet nach Rücksprache mit dem Direktionspersonaldienst über den Antrag.⁴⁰⁶

³⁹⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁹⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁹⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³⁹⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁰⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁰¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁰² neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1579/2005 vom 7. Dezember 2005

⁴⁰³ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1579/2005 vom 7. Dezember 2005

⁴⁰⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁰⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁰⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵ Die Telearbeitenden sind für eine optimale Leistungserbringung verantwortlich. Sie tragen gemeinsam mit den Vorgesetzten die Verantwortung für eine optimale Planung und Organisation (Ausmass, Zeitpunkt usw.) der Telearbeit und regeln deren wesentliche Bedingungen schriftlich. Erfordern es die betrieblichen Bedürfnisse, müssen Telearbeitende auf Weisung der direkten Vorgesetzten auf einzelne Telearbeitstage verzichten.

⁶ Die Telearbeitenden bieten Gewähr für Datenschutz und Datensicherheit gemäss dem kantonalen Datenschutzgesetz vom 19. Februar 1996 (DSG; BSG 152.04) sowie den einschlägigen städtischen Bestimmungen.

⁷ Die Vorgesetzten und Telearbeitenden haben in begründeten Fällen das Recht, die Telearbeit auszusetzen oder zu beenden. Dabei ist in der Regel eine Frist von einem Monat einzuhalten. Die Abteilungsleitung entscheidet.

Art. 131b⁴⁰⁷ Infrastruktur (Art. 57, 58 Abs. 2 PRB)

¹ Die Telearbeitenden stellen zu Hause oder an einem anderen Standort einen geeigneten, abschliessbaren Arbeitsplatz mit Telefonanschluss und konfiguriertem Breitband-Internetzugang zur Verfügung.

² Die Stadt stellt die für den Arbeitseinsatz erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung. Sie übernimmt die Kosten für den Anschluss an die städtische Informatikstruktur (Remote Access). Informatik Stadt Bern bietet den Support für die Hard- und Software an, leistet aber keinen Vorort-Service.⁴⁰⁸

³ Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel bleiben Eigentum der Stadt Bern und sind bei Aufhebung des Telearbeitsplatzes zurückzugeben. Die Arbeitsmittel dürfen nur von den Telearbeitenden, nur für dienstliche Zwecke und nur über das städtische Netzwerk benutzt werden.

⁴ Die Betriebskosten am Telearbeitsort (Kosten für Strom, Internet-Provider, Miete, Heizung, Reinigung usw.) gehen zu Lasten der Telearbeitenden.

2. Kapitel: Nebenbeschäftigung; öffentliches Amt; Vertretung der Stadt

1. Abschnitt: Nebenbeschäftigung und öffentliches Amt

Art. 132 Gesuche (Art. 63 Abs. 3 PRB)

¹ Mitarbeitende haben Gesuche um Ausübung einer bewilligungspflichtigen Nebenbeschäftigung oder eines solchen öffentlichen Amtes (Eingriff in Arbeitszeit, Exekutivmandate in andern Einwohnergemeinden) vor der Übernahme der zuständigen Instanz (Art. 92 PRB⁴⁰⁹) auf dem Dienstweg einzureichen. Finden Nominierungen statt, ist die Bewilligung nach Möglichkeit vorher einzuholen.⁴¹⁰

² Bestehen Zweifel darüber, ob die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes sich mit der Stellung und den damit verbundenen Dienstpflichten verträgt, haben Mitarbeitende um eine Bewilligung nachzusuchen.⁴¹¹

⁴⁰⁷ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1579/2005 vom 7. Dezember 2005

⁴⁰⁸ geändert gemäss [Gemeinderatsbeschluss Nr. 2023-841 vom 5. Juli 2023](#)

⁴⁰⁹ [SSSB 153.01](#)

⁴¹⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴¹¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³ Wird ein öffentliches Amt durch Amtszwang übertragen, muss keine Bewilligung eingeholt werden. Stattdessen haben Mitarbeitende die zuständige Instanz darüber zu informieren.⁴¹²

Art. 133 Bewilligungserteilung und Widerruf (Art. 63 Abs. 3 PRB)

¹ Die zuständige Instanz (Art. 92 PRB⁴¹³) bewilligt nach Einholen der Stellungnahme des Direktionspersonaldienstes die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes, sofern der Dienstbetrieb gewährleistet ist, das Arbeitspensum eingehalten werden kann und keine überwiegenden öffentlichen Interessen entgegenstehen.

² Mit der Bewilligung erteilt die zuständige Instanz den Mitarbeitenden im erforderlichen Umfang bezahlten, teilweise bezahlten oder unbezahlten Urlaub. Sie kann mit der Bewilligung Auflagen verknüpfen.⁴¹⁴

³ Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes kann die zuständige Instanz Mitarbeitenden gestatten, ihre persönliche Arbeitszeit entsprechend anzupassen und einen Teil ihrer Arbeit ausserhalb der ordentlichen täglichen Arbeitszeit zu leisten.⁴¹⁵

⁴ Führt die bewilligte Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes dazu, dass Mitarbeitende ihren dienstlichen Obliegenheiten nicht mehr korrekt nachkommen, haben ihre Vorgesetzten nach fruchtloser Ermahnung bei der zuständigen Instanz den Widerruf oder die Beschränkung der erteilten Bewilligung zu beantragen.⁴¹⁶

2. Abschnitt: Vertretung in andern Institutionen

Art. 134 Aufgabenerfüllung (Art. 63 Abs. 4 PRB)

¹ Die Mitarbeitenden, welche die Stadt in anderen Institutionen vertreten, erfüllen die sich aus deren Satzungen ergebenden Aufgaben mit aller Sorgfalt. Sie wahren in guten Treuen die Interessen der betreffenden Institution unter gebührender Mitberücksichtigung der städtischen Interessen.⁴¹⁷

² Mitarbeitende, welche die Stadt in anderen Institutionen vertreten, unterliegen soweit rechtlich zulässig dem Weisungsrecht des Gemeinderats. Vor anstehenden wichtigen Entscheiden haben sie sich über dessen Haltung ins Bild zu setzen.⁴¹⁸

³ Mitarbeitende, welche die Stadt in anderen Institutionen vertreten, orientieren den Gemeinderat periodisch über ihre Tätigkeit und den Geschäftsgang der betreffenden Institution. Soweit rechtlich zulässig sind ihm besondere Vorkommnisse in den betreffenden Institutionen, welche die Stadt in erheblicher Weise berühren, sofort zur Kenntnis zu bringen.⁴¹⁹

Art. 135 Administrative Pflichten (Art. 63 Abs. 4 PRB)

¹ Mitarbeitende, welche die Stadt in anderen Institutionen vertreten, haben die Akten der vertretenen Institution geordnet zu führen, entsprechend den bestehenden Vorschriften

⁴¹² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴¹³ [SSSB 153.01](#)

⁴¹⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴¹⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴¹⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴¹⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴¹⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴¹⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

aufzubewahren und der in der Vertretung nachfolgenden Person zu übergeben. Die Aktenübergabe ist schriftlich zu bestätigen.⁴²⁰

² Mitarbeitende, welche die Stadt in anderen Institutionen vertreten, sind für die korrekte Erfassung, Abrechnung und Ablieferung der Entschädigung verantwortlich.⁴²¹

Art. 136 Anrechnung von Arbeitszeit (Art. 63 Abs. 4 PRB)

¹ Die für Sitzungen oder Veranstaltungen der vertretenen Institution aufgewendete Zeit einschliesslich der Vorbereitungszeit darf an die Arbeitszeit als bezahlter Urlaub angerechnet werden.

² Veranstaltungen der vertretenen Institutionen, die nicht oder nur mittelbar den institutionellen Zwecken dienen, wie gesellige Zusammenkünfte und Reisen, werden nicht an die Arbeitszeit angerechnet. Zweifelsfälle sind der zuständigen Instanz (Art. 92 PRB⁴²²) zu unterbreiten.

³ Verzichten Mitarbeitende auf die Anrechnung der für die Vertretung der Stadt in andern Institutionen aufgewendeten Zeit als Arbeitszeit, dürfen sie die daraus fliessenden Entschädigungen bis zum Betrag von 10 Prozent des Grundlohns behalten.⁴²³

⁴ Bei einer teilweisen Anrechnung an die Arbeitszeit dürfen Mitarbeitende einen Teil der für die Vertretung ausgerichteten Entschädigung nach folgendem Schlüssel behalten.⁴²⁴

$$\frac{\text{Gesamtentschädigung} \times \text{aufgewendete Zeit ausserhalb der Arbeitszeit}}{\text{Total der aufgewendeten Zeit}}$$

Art. 136a⁴²⁵ Vertretung der Stadt durch ehemalige Mitarbeitende

Gleichzeitig mit der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses geben Mitarbeitende auch die Vertretung der Stadt in andern Institutionen auf. Aus wichtigen Gründen kann der Gemeinderat die Weiterführung eines Mandats beschliessen.⁴²⁶

3. Kapitel: Geschenkannahmeverbot

Art. 137 Geschenke; Geringfügigkeit (Art. 64 PRB)

¹ Als Geschenke gelten sowohl alle Zuwendungen, die direkt oder indirekt einen Vermögensvorteil darstellen, namentlich Geld, Naturalgaben, Schulderlass, Gutscheine, Rabatte und dergleichen als auch Leistungen, die bestimmt oder geeignet sind, den Empfangenden einen besonderen, ihnen sonst nicht zukommenden Vorzug zu verschaffen, namentlich Einladungen (zu Besichtigungen und Konsumationen).⁴²⁷

² Geschenke gelten als geringfügig, wenn sie gebräuchlich sind, den Umfang eines üblichen Trinkgeldes nicht übersteigen und keinen verpflichtenden Charakter haben.

⁴²⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴²¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴²² 153.01

⁴²³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴²⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴²⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 0809/2007 vom 22. Mai 2007

⁴²⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴²⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³ Bei Kollektivgeschenken bemisst sich die Geringfügigkeit nach der Zahl der Mitarbeitenden der Dienststelle, für die sie bestimmt sind. Der Wert darf aber 500 Franken nicht übersteigen.⁴²⁸

Art. 138⁴²⁹ Ausnahme vom Geschenkannahmeverbot (Art. 64 PRB)

¹ Die Annahme von geringfügigen und sozial üblichen Geschenken ist zulässig. Der Annahme einer Einladung hat zusätzlich ein dienstliches Interesse zu Grunde zu liegen.

² Geschenke gelten bis zu folgendem Höchstbetrag pro Jahr und schenkender Person als geringfügig, wobei der Marktwert massgebend ist.⁴³⁰

- a. 100 Franken bei Einzelgeschenken;
- b. 25 Franken pro Person bei Kollektivgeschenken an eine Dienststelle oder an mehrere Mitarbeitende;⁴³¹
- c. 300 Franken bei Einladungen.

³ Einzelgeschenke mit einem Wert zwischen 100 und 200 Franken können als Kollektivgeschenke angenommen werden.

⁴ Geschenke sind sozial üblich, wenn sie nach den gesellschaftlichen Gepflogenheiten angebracht sind und nicht als geeignet erscheinen, die Beschenkten zu beeinflussen.⁴³²

⁵ Der Annahme einer Einladung liegt ein dienstliches Interesse zu Grunde, wenn die Teilnahme an der Veranstaltung Informations-, Weiterbildungs- oder Vernetzungszwecke verfolgt.

⁶ Mitarbeitende von Dienststellen, die direkt an einem Entscheid- oder Vergabeverfahren mitwirken, dürfen keine Geschenke annehmen von Personen, die an diesem potenziell oder effektiv beteiligt oder sonst davon betroffen sind.⁴³³

⁷ Die Annahme von Geschenken ist in Zweifelsfällen mit den Vorgesetzten zu klären.

⁸ Mitarbeitende dürfen zulässige Einzelgeschenke für sich behalten. Die zuständigen Abteilungsleitenden können für die Dienststelle anordnen, dass auch diese Geschenke abzuliefern und als Kollektivgeschenke zu verwerten sind.⁴³⁴

Art. 139 Unzulässige Geschenke (Art. 64 PRB)⁴³⁵

¹ Unzulässige Geschenke sind an die Schenkenden zurückzugeben.⁴³⁶

² ...⁴³⁷

³ ...⁴³⁸

⁴ Widerrechtlich angenommene Geschenke, die den Schenkenden nicht zurückgegeben werden können, verfallen der Stadt, sofern keine strafrechtliche Einziehung erfolgt.

⁴²⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴²⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2020-176 vom 12. Februar 2020

⁴³⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴³¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴³² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴³³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴³⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴³⁵ gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2020-176 vom 12. Februar 2020

⁴³⁶ gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2020-176 vom 12. Februar 2020

⁴³⁷ gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2020-176 vom 12. Februar 2020

⁴³⁸ gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2020-176 vom 12. Februar 2020

4. Kapitel:⁴³⁹ Nüchternheitsgebot

Art. 139a⁴⁴⁰ (Art. 57 PRB)

¹ Mitarbeitende haben ihre dienstliche Tätigkeit frei von Suchtmittel einfluss zu verrichten.⁴⁴¹

² Das der Direktion vorstehende Gemeinderatsmitglied sowie die Abteilungsleitung können in ihrem Verantwortungsbereich einzelfallweise für besondere Anlässe den Konsum von Alkohol während der Arbeitszeit gestatten.⁴⁴²

3–6 ...⁴⁴³

5. Kapitel:⁴⁴⁴ Ärztliche Untersuchung

Art. 140⁴⁴⁵ Tauglichkeitsprüfung, Risikoabklärung (Art. 10, 65 PRB)

¹ Die Direktionen können von Personen, die zur Anstellung vorgesehen sind, aufgrund besonderer Umstände, namentlich wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Person aus gesundheitlichen Gründen ihrer künftigen Funktion nicht gewachsen sein könnte, eine gesundheitliche Tauglichkeitsprüfung oder Risikoabklärung durch einen vom Personalamt bezeichneten ärztlichen Dienst verlangen.⁴⁴⁶

² Die Abteilungsleitenden können mittels Weisung die Anstellung in bestimmten Funktionen von einer ärztlichen Tauglichkeitsprüfung abhängig machen. Entsprechende Anordnungen sind nur für Funktionen zulässig, die körperlich ausserordentlich belastend sind oder erhebliche Risiken für Selbst- oder Drittgefährdung aufweisen.

⁴⁴⁷

³ Der ärztliche Dienst teilt den zuständigen Abteilungsleitenden mit, ob die gesundheitliche Eignung für die zu besetzende Stelle gegeben ist. Die ärztliche Schweigepflicht bleibt gewahrt.⁴⁴⁸

Art. 141⁴⁴⁹ Vertrauensärztliche Untersuchung (Art. 65 PRB)

¹ Eine vertrauensärztliche Untersuchung kann namentlich angeordnet werden:

- a. zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit nach Krankheit und Unfall;
- b. bei lange dauernder oder sich öfters wiederholender Arbeitsverhinderung oder bei Verdacht auf unbegründete Arbeitsverhinderung aus gesundheitlichen Gründen;
- c. wenn der körperliche oder geistige Zustand Zweifel über die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden aufkommen lässt oder wenn Invalidität vermutet wird, namentlich nach schweren Krankheiten und Unfällen;⁴⁵⁰
- d. bei Verdacht auf Suchtmittel einfluss während der Arbeit, wenn Mitarbeitende Funktionen ausüben, in denen sie Dritte oder sich selbst gefährden können.⁴⁵¹

⁴³⁹ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1532/2004 vom 13. Oktober 2004

⁴⁴⁰ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1532/2004 vom 13. Oktober 2004

⁴⁴¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁴² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁴³ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2022-1404 vom 21. Dezember 2022

⁴⁴⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1532/2004 vom 13. Oktober 2004 (bisher 4. Kap.)

⁴⁴⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1605/2002 vom 4. Dezember 2002

⁴⁴⁶ geändert gemäss [Gemeinderatsbeschluss Nr. 2022-1404 vom 21. Dezember 2022](#)

⁴⁴⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁴⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁴⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1605/2002 vom 4. Dezember 2002

⁴⁵⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁵¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

² Der vom Personalamt bezeichnete ärztliche Dienst nimmt die vertrauensärztliche Untersuchung vor auf Veranlassung:

- a. der zuständigen Instanz (Art. 92 PRB⁴⁵²);
- b. der Direktionspersonaldienste;
- c. des Personalamtes.

5. Titel: Vermögensrechtliche Verantwortlichkeit der Mitarbeitenden⁴⁵³

Art. 142 Rückgriff (Art. 70 Abs. 2 PRB)

¹ Bei vorsätzlichem Verhalten haben Mitarbeitende den der Stadt erwachsenen Schaden in vollem Umfang zu ersetzen.⁴⁵⁴

² Bei grobfahrlässigem Verhalten haben Mitarbeitende von dem der Stadt erwachsenen Schaden in der Regel 10 bis 50 Prozent zu ersetzen, entsprechend dem Grad des Verschuldens.⁴⁵⁵

³ Bei schadensgeneigter Arbeit (Führen von Fahrzeugen im Noteinsatz, von schweren Fahrzeugen und Spezialfahrzeugen; Arbeiten an besonders exponierten Stellen), darf der Schadenersatz für grobfahrlässiges Verhalten in der Regel 750 Franken nicht übersteigen.

⁴ Bei unaufgeklärten Kassenfehlbeträgen haben die für die Kassenführung Verantwortlichen die ersten 250 Franken des der Stadt erwachsenden Schadens zu ersetzen, sofern sie nicht glaubhaft machen können, dass er ohne ihr Verschulden entstanden ist.

⁵ Bei Verlust und Beschädigung von Schlüsseln und elektronischen Zutrittsberechtigungen (Badges) haben Mitarbeitende von dem der Stadt erwachsenen Schaden in der Regel maximal 100 Franken je Ereignis zu ersetzen, sofern sie nicht glaubhaft machen, dass er ohne ihr Verschulden entstanden ist. Die Abteilungsleitenden können mit schriftlicher Weisung bestimmen, dass eine pauschale Schlüsselkaution von 100 Franken für sämtliche persönlich abgegebenen Schlüssel und Badges zu hinterlegen ist. Die Kautions wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vollständig rückerstattet, sofern die Schlüssel und Badges ohne vorhergehende Schadenfälle zurückgegeben werden.⁴⁵⁶

Art. 143 Schadenersatzfestsetzung (Art. 70 Abs. 2 PRB)

¹ Bei der Festsetzung des Schadenersatzes gemäss Artikel 142 Absatz 2 und 3 sind die persönlichen Verhältnisse, die besonderen Umstände, die Verschärfungs- und Milderungsgründe sowie ein allfälliges Verschulden Dritter zu berücksichtigen.

² Verschärfungsgründe sind:

- a. Vertrauensstellung;
- b. mehrere schwere Pflichtverletzungen, die zum Schaden geführt haben.

³ Milderungsgründe sind:

- a. ausgesprochenes Missverhältnis zwischen Schadensbetrag und Verschulden;

⁴⁵² [SSSB 153.01](#)

⁴⁵³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁵⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁵⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁵⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

- b. aussergewöhnlicher Arbeitsdruck, schwierige Arbeitsumstände.

Art. 144 Verfahren (Art. 70 Abs. 2 PRB)

¹ Haben Mitarbeitende einen Schaden verursacht, melden sie ihn ihren Vorgesetzten. Diese leiten die Meldung auf dem Dienstweg dem Direktionspersonaldienst zur Beurteilung weiter.⁴⁵⁷

² Der Direktionspersonaldienst prüft, ob die schadenverursachenden Mitarbeitenden am Schaden zu beteiligen sind. Er kann die Stellungnahme des Personalamtes einholen.⁴⁵⁸

³ Kommt eine Beteiligung in Frage, gibt der Direktionspersonaldienst den betroffenen Mitarbeitenden Kenntnis von der beabsichtigten Schadenbeteiligung und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Danach stellt er dem der Direktion vorstehenden Gemeinderatsmitglied Antrag.⁴⁵⁹

⁴ Das der Direktion vorstehende Gemeinderatsmitglied verfügt die Schadenbeteiligung. Die Beteiligung muss schriftlich begründet werden.⁴⁶⁰

6. Titel: Besondere Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis⁴⁶¹

1. Kapitel: Aus- und Weiterbildung

Art. 145 Durchführung der Aus- und Weiterbildung (Art. 77 PRB)

¹ Die zentrale interne Aus- und Weiterbildung wird vom Personalamt geplant und durchgeführt.

² Die dezentrale interne Aus- und Weiterbildung wird von einzelnen Direktionen und Abteilungen geplant und durchgeführt. Diese können sich dabei vom Personalamt beraten oder unterstützen lassen.

³ Die externe Aus- und Weiterbildung wird von aussenstehenden Dritten geplant und durchgeführt.

Art. 146 Obligatorische Ausbildungen (Art. 77 Abs. 1 PRB)

Nach der erstmaligen Übernahme einer Führungsfunktion ist die Teilnahme an der Führungsgrundausbildung obligatorisch, sofern nicht bereits eine gleichwertige Ausbildung absolviert wurde.

Art. 147 Anmeldung und Gesuche für Aus- und Weiterbildung (Art. 77 PRB)

¹ Mitarbeitende, die an einer internen Aus- und Weiterbildung teilnehmen möchten, melden sich auf dem Dienstweg an.⁴⁶²

² Mitarbeitende, die an einer externen Aus- und Weiterbildung teilnehmen und dafür Leistungen der Stadt in Anspruch nehmen möchten, haben ein schriftliches Gesuch an die zuständigen Abteilungsleitenden zu richten. Diese entscheiden über die Bewilligung.⁴⁶³

⁴⁵⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁵⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁵⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁶⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁶¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁶² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁶³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³ Für Anmeldungen und Gesuche sind die vom Personalamt erstellten Formulare zu verwenden.

Art. 148 Urlaub für Aus- und Weiterbildung (Art. 77 Abs. 2 PRB)

¹ Stimmen die Abteilungsleitenden der Anmeldung an Veranstaltungen der internen Aus- und Weiterbildung zu, ist keine spezielle Beurlaubung notwendig.⁴⁶⁴

² Im Übrigen gelten die Bestimmungen dieser Verordnung über den Urlaub gemäss Artikel 104 ff.

Art. 149 Kosten der internen Aus- und Weiterbildung (Art. 77 Abs. 2 PRB)

¹ Mitarbeitende können an der internen Aus- und Weiterbildung unentgeltlich teilnehmen.⁴⁶⁵

² Die Kosten der zentralen Aus- und Weiterbildung gehen zu Lasten des Budgetkredits des Personalamts. Sie werden mit Ausnahme der Kosten für die zentrale Personal- und Führungsentwicklung den einzelnen Dienststellen intern weiterverrechnet.

³ Die Kosten der dezentralen Aus- und Weiterbildung gehen zu Lasten des Budgetkredits der einzelnen Dienststellen. Allfällige Leistungen des Personalamts werden intern verrechnet.

Art. 150 Kosten der externen Aus- und Weiterbildung (Art. 77 Abs. 2 PRB)

¹ An die Kosten für externe Aus- und Weiterbildung werden nach folgenden Kriterien Beiträge gewährt:

Interessegrad	Kursgeld und -unterlagen	Kursspesen	Lohnfortzahlung
vorwiegendes dienstliches Interesse:	bis 100 %	gemäss Auslagenersatzregelung	100 %
vorwiegendes persönliches Interesse:	0 bis 100 %	bis 50 % gemäss Auslagenersatzregelung	0 bis 100 %
alleiniges persönliches Interesse:	0	0	0

² Werden Unterkunft und Verpflegung durch externe Veranstaltende festgelegt, sind die effektiven Kosten für die Kostenübernahme massgebend.

Art. 151 Rückerstattung (Art. 77 Abs. 3 PRB)

¹ Eine Rückerstattungspflicht gemäss Artikel 77 Absatz 3 PRB⁴⁶⁶ besteht für gewährte Beiträge (Kursgeld und -unterlagen, Kursspesen, Lohnfortzahlungskosten):⁴⁶⁷

- a. von 3001 bis 6000 Franken bei einer Kündigung innert 1 Jahr;⁴⁶⁸
- b. von 6001 bis 12 000 Franken bei einer Kündigung innert 2 Jahren;⁴⁶⁹

⁴⁶⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁶⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁶⁶ [SSSB 153.01](#)

⁴⁶⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁶⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁶⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

- c. über 12 000 Franken bei einer Kündigung innert 3 Jahren⁴⁷⁰

nach Abschluss der Aus- oder Weiterbildung⁴⁷¹.

² Die Höhe einer Rückerstattungsforderung ergibt sich aus dem Total der gewährten Beiträge, von dem der Freibetrag von 3 000 Franken sowie die Hälfte der Lohnfortzahlungskosten abgezogen werden.

³ Mit jedem bei der Stadt erfüllten Dienstmonat nach Abschluss der Aus- oder Weiterbildung verringert sich der rückerstattungspflichtige Betrag anteilmässig.

⁴ Kündigen Mitarbeitende während der Aus- und Weiterbildung, werden sie für Kursgeld und Kursspesen voll, für die Lohnfortzahlungskosten zur Hälfte rückerstattungspflichtig.⁴⁷²

Art. 152 Abbruch der Aus- und Weiterbildung; Spezialfälle (Art. 77 Abs. 3 PRB)

¹ Brechen Mitarbeitende die Aus- und Weiterbildung ab, kann die Rückerstattung bis zu 50 Prozent der geleisteten Lohnkosten und 100 Prozent des Kursgeldes und der Kursspesen betragen.⁴⁷³

² Über die Festsetzung des Rückerstattungsbetrages entscheidet die Abteilungsleitung.⁴⁷⁴

³ In speziellen Fällen, insbesondere bei Krankheit oder Invalidität, kann mit Zustimmung der zuständigen Instanz auf die Rückerstattung der Kosten ganz oder teilweise verzichtet werden.

Art. 153 Spezielle Bestimmungen (Art. 77 PRB)

Das der Direktion vorstehende Gemeinderatsmitglied⁴⁷⁵ kann im Rahmen dieser Bestimmungen für einzelne Bildungsgänge, namentlich für Monopolberufe, spezielle Bestimmungen aufstellen.⁴⁷⁶

2. Kapitel: Personalbeurteilung

Art. 154 Grundsatz (Art. 78 PRB)

¹ Die Personalbeurteilung ist ein Führungsinstrument mit folgenden Zielen:

- a. Feststellen, Beurteilen und Fördern von Leistung und Verhalten der Mitarbeitenden;⁴⁷⁷
- b. Schaffen einer Grundlage für objektive und faire Entscheide betreffend Lohn und Laufbahn der Mitarbeitenden.⁴⁷⁸

² Die Personalbeurteilung erfolgt nach einem einheitlichen Beurteilungssystem und mit standardisierten Beurteilungsinstrumenten.

³ Die Abteilungsleitenden sorgen dafür, dass in ihrem Verantwortungsbereich die Personalbeurteilungen vorschriftsgemäss durchgeführt werden.⁴⁷⁹

⁴⁷⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁷¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1697/2015 vom 11. November 2015

⁴⁷² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁷³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁷⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁷⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

⁴⁷⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁷⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁷⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁷⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

Art. 155 Häufigkeit (Art. 78 Abs. 1 PRB)

¹ Das Beurteilungsgespräch findet mindestens einmal jährlich statt. Mitarbeitenden können von sich aus bei ihren Vorgesetzten ein Beurteilungsgespräch verlangen.⁴⁸⁰

² Eine erste Personalbeurteilung wird vor Ablauf der Probezeit durchgeführt.⁴⁸¹

Art. 156 Schriftlichkeit (Art. 78 Abs. 1 PRB)

¹ Die beurteilenden Vorgesetzten halten das Resultat der Beurteilung und der gemeinsamen Besprechung auf dem standardisierten Beurteilungsformular fest.

² Das Schriftstück muss das Datum der gemeinsamen Besprechung enthalten und von den Vorgesetzten unterzeichnet sein.

Art. 157 Einsichtsrecht (Art. 78 Abs. 1 PRB)

¹ Die Vorgesetzten müssen anlässlich des Beurteilungsgesprächs den Mitarbeitenden Einsicht in ihre Beurteilung gewähren. Die Mitarbeitenden haben die Kenntnisnahme der Beurteilung schriftlich zu bestätigen. Sie erhalten eine Kopie der Beurteilung.⁴⁸²

² Die Beurteilungen werden den nächst höheren Vorgesetzten und der zuständigen Instanz auf deren Verlangen hin vorgelegt. Bei Bedarf, insbesondere im Zusammenhang mit dem Erlass personalrechtlicher Verfügungen, können Direktionspersonaldienste und Personalamt ebenfalls die Vorlage der Beurteilungen verlangen.

³ Die Beurteilungen sind vertraulich zu behandeln.

Art. 158 Ort und Dauer der Aufbewahrung (Art. 78 PRB)

¹ Das Original der Beurteilung wird im Personaldossier beim Personaldienst aufbewahrt. Kopien der Beurteilungen dürfen nur für die Beurteilten und die beurteilenden Vorgesetzten erstellt werden.

² Die von den Abteilungsleitenden bestimmten Vorgesetzten sind für die Aufbewahrung der Beurteilungskopien verantwortlich. Bei einem internen Stellenwechsel oder beim Wechsel der Vorgesetzten werden die Beurteilungskopien den neuen Vorgesetzten übergeben.⁴⁸³

³ Treten Mitarbeitende aus der Stadtverwaltung aus, können sie schriftlich die sofortige Vernichtung der Beurteilungsakten verlangen.⁴⁸⁴

Art. 159 Gruppenbeurteilung (Art. 78 Abs. 3 PRB)

¹ Ist die individuelle Beurteilung von Leistung und Verhalten nicht möglich, können Vorgesetzte die Personalbeurteilung als Gruppenbeurteilung durchführen. Auf Antrag der Abteilungsleitenden legt das der Direktion vorstehende Gemeinderatsmitglied nach

⁴⁸⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁸¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁸² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁸³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁸⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

Anhörung des Direktionspersonaldienstes⁴⁸⁵ die Funktionen fest, bei denen anstelle einer Einzel- eine Gruppenbeurteilung erfolgt.⁴⁸⁶

² Sind die betroffenen Mitarbeitenden und Vorgesetzten damit einverstanden, kann zusätzlich zur Einzelbeurteilung eine Gruppenbeurteilung durchgeführt werden.

3. Kapitel: Führungsfeedback (Vorgesetztenbeurteilung)⁴⁸⁷

Art. 160 (Art. 78a PRB)

¹ Das Führungsfeedback ist ein Instrument, das es Mitarbeitenden erlaubt, periodisch eine Rückmeldung (Feedback) zum Führungsverhalten ihrer direkten Vorgesetzten zu geben. Es soll diesen helfen, allfällige Schwachstellen und Verbesserungsmöglichkeiten in ihrer Führungsarbeit zu erkennen.⁴⁸⁸

² ...⁴⁸⁹

³ Dem Persönlichkeitsschutz der Beurteilenden und der Beurteilten soll dabei Rechnung getragen werden.

⁴ Die Vorgesetzten haben die Resultate des Führungsfeedbacks mit ihren Mitarbeitenden zu besprechen. Bei der Planung und Durchführung von Verbesserungsmassnahmen wirken die Direktionspersonaldienste und das Personalamt beratend mit.⁴⁹⁰

4. Kapitel: Vorsorge und Versicherungen

1. Abschnitt: Berufliche Vorsorge; Abgangsentschädigung

Art. 161 (Art. 79 PRB)

¹ Mitarbeitende, die mindestens fünfzig Jahre alt sind, erhalten bei der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses eine Abgangsentschädigung, sofern sie keinen Anspruch auf Leistungen der Personalvorsorgekasse haben.⁴⁹¹

² Die Abgangsentschädigung beträgt 8 Monatslöhne, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 20 Jahre gedauert hat. Bei kürzerer Dauer wird die Abgangsentschädigung anteilmässig ausgerichtet.⁴⁹²

³ Haben Mitarbeitende nicht immer im gleichen Ausmass gearbeitet, wird die Abgangsentschädigung nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre berechnet.⁴⁹³

⁴ Von der Abgangsentschädigung abgezogen werden Beiträge der Stadt an Vorsorgeeinrichtungen und daraus fliessende Leistungen.

⁴⁸⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

⁴⁸⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁸⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

⁴⁸⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

⁴⁸⁹ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

⁴⁹⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

⁴⁹¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁹² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁹³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

2. Abschnitt: Versicherung gegen Unfälle und Berufskrankheiten

Art. 162 Allgemeines (Art. 80 PRB)

¹ Zur Durchführung der obligatorischen Unfallversicherung der Mitarbeitende, die nicht durch die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt zu versichern sind, schliesst der Gemeinderat einen Vertrag mit einer anerkannten Versicherung ab.⁴⁹⁴

² Das Personalamt kann zur Regelung der Durchführung der Versicherung Weisungen erlassen.

Art. 163 Prämien (Art. 80 PRB)

¹ Die Stadt beteiligt sich an der Prämie für die Versicherung gegen Nichtberufsunfälle.

² Die Höhe des von den Mitarbeitenden zu tragenden Prämienanteils richtet sich nach Anhang 13.⁴⁹⁵

³ Massgebend zur Berechnung des von den Mitarbeitenden zu übernehmenden Teils der Prämie ist der AHV-pflichtige Lohn.⁴⁹⁶

⁴ Der Prämienanteil wird monatlich vom Lohn abgezogen.

7. Titel: Mitwirkung

1. Kapitel: Personalausschüsse

Art. 164 Bildung und Aufhebung von Personalausschüssen (Art. 85 PRB)

¹ Personalausschüsse können gebildet werden:

- a. je Direktion;
- b. je Dienststelle mit mehr als 30 Mitarbeitende, sofern ein Drittel des Personals dies schriftlich verlangt.⁴⁹⁷

² Personalausschüsse werden aufgehoben, wenn ein Drittel der Mitarbeitenden darüber schriftlich eine Abstimmung verlangt und die Mehrheit der Abstimmenden der Auflösung zustimmt.⁴⁹⁸

³ Das der Direktion vorstehende Gemeinderatsmitglied kann die Bildung von Personalausschüssen nach Tätigkeitsgruppen bewilligen.⁴⁹⁹

Art. 165 Zusammensetzung und Wahl (Art. 85 PRB)

¹ Personalausschüsse umfassen mindestens 5 Mitglieder.

² Bei der Wahl ist auf eine angemessene Vertretung des Personals zu achten. Dabei ist folgende Prioritätenordnung massgebend:

- a. Dienststellen (Abteilungen, Bereiche);

⁴⁹⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁹⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁹⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁹⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁹⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁴⁹⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

- b. Geschlecht (Frauen und Männer müssen im Ausschuss vertreten sein; das sich in der Minderheit befindliche Geschlecht soll seinem Anteil am Personalbestand entsprechend berücksichtigt werden);⁵⁰⁰
- c. Personalkategorien.

³ Wahlberechtigt und wählbar ist die Gesamtheit des durch den Ausschuss vertretenen Personals, ausgenommen die leitenden Mitarbeitenden.⁵⁰¹

⁴ Die Wahl erfolgt auf eine Amtsdauer von 4 Jahren, die gleich läuft wie jene des Gemeinderats. Die Personalausschüsse konstituieren sich selbst.

Art. 166 Wahlverfahren (Art. 85 PRB)

¹ Die Direktionsvorstehenden bestimmen eine Wahlleitung, der die ordnungsgemässe Durchführung der Wahl obliegt. Diese sorgt für die Durchführung der Wahlen als Urnenwahlen. Die Wahlurnen stehen mindestens an 3 Arbeitstagen während der Arbeitszeit offen. Sind nicht mehr Vorgeschlagene als Ausschussmitglieder vorhanden, gelten sie als in stiller Wahl gewählt.⁵⁰²

² Wahlvorschläge müssen mindestens 4 Wochen vor dem Wahltermin der Wahlleitung eingereicht werden. Es können nur Personen gewählt werden, die fristgerecht zur Wahl vorgeschlagen worden sind. Ist aufgrund der eingegangenen Wahlvorschläge keine angemessene Vertretung des Personals möglich, setzt die Wahlleitung Frist zu entsprechenden Nachnominierungen an.

³ Die Wahl erfolgt in einem Wahlgang. Pro Wahlzettel können so viele Stimmen abgegeben werden, wie Ausschussmitglieder zu wählen sind. Kumulieren von Namen ist nicht gestattet. Gewählt sind jene Vorgeschlagene, die am meisten Stimmen erhalten haben. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los. Vorbehalten bleiben die Vorschriften über die angemessene Vertretung des Personals gemäss Artikel 165 Absatz 2.

⁴ Nicht gewählte Vorgeschlagene sind Ersatzleute. Sie rücken nach, wenn Mitglieder während der Amtsdauer ausscheiden. Massgebend für das Nachrücken sind die erzielten Stimmenzahlen. Vorbehalten bleiben die Vorschriften über die angemessene Vertretung des Personals gemäss Artikel 165 Absatz 2.

⁵ Die Auszählung der Stimmen durch die Wahlleitung erfolgt unmittelbar nach Schliessung der Urne in Anwesenheit einer wahlberechtigten Person, die nicht zur Wahl vorgeschlagen ist. Von der Auszählung ist ein Protokoll zu erstellen, das von beiden Personen zu unterzeichnen ist.

Art. 167 Aufgaben (Art. 85 PRB)

¹ Personalausschüsse nehmen gegenüber der Direktion oder Dienststelle die gemeinsamen Interessen der vertretenen Mitarbeitenden wahr.⁵⁰³

² Sie nehmen zu Personal-, Organisations- und Betriebsfragen Stellung oder machen Vorschläge, namentlich zu:

- a. allgemeinen Fragen des Dienstbetriebes, wie Ferienzuteilung, Dienstenteilung, Arbeitszeitschichtung, Arbeitsraumzuteilung, Arbeitsplatzgestaltung;

⁵⁰⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵⁰¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵⁰² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵⁰³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

- b. Verbesserungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsabläufe, der Arbeitseinrichtungen und -geräte;
- c. innerbetrieblicher Information;
- d. Aus- und Weiterbildung;
- e. innerbetrieblichen Fähigkeitsprüfungen;
- f. Rationalisierungsmassnahmen;
- g. Wohlfahrtseinrichtungen;
- h. Organisation geselliger Anlässe;
- i. Anwendung der Grundsätze zu Beförderungen und Prämien.

³ In folgenden Angelegenheiten stehen ihnen nach Massgabe oder sinngemässer Anwendung der entsprechenden Gesetzgebung besondere Mitwirkungsrechte zu:

- a. Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Sinne des Unfallversicherungsgesetzes⁵⁰⁴ und des Arbeitsgesetzes⁵⁰⁵;
- b. Übergang von Organisationseinheiten an Dritte;
- c. Massenentlassungen.

Art. 168 Grundsätze der Zusammenarbeit (Art. 85 PRB)

¹ Personalausschüsse und die für die Direktion oder Dienststelle Verantwortlichen arbeiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen.

² Die Direktion oder Dienststelle darf die Mitglieder der Personalausschüsse in ihren Aufgaben nicht behindern. Die Mitglieder der Personalausschüsse dürfen während ihrer Mitgliedschaft und nach deren Beendigung wegen der Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in einen Personalausschuss stellen.

³ Die Direktion oder Dienststelle unterstützt die Personalausschüsse in ihrer Tätigkeit und stellt ihr im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung.

⁴ Personalausschüsse können ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgabe es erfordert und der Dienstbetrieb es zulässt.

2. Kapitel: Personalverbände

Art. 169 (Art. 86 PRB)

¹ Zur Vertretung in städtischen Gremien des Personalwesens legitimiert sind Personalverbände,

- a. die eine eigene Rechtspersönlichkeit besitzen und
- b. repräsentativ sind.

² Als repräsentativ gilt ein Personalverband, der mindestens 6 Prozent des Gesamt-Personalbestandes vertritt.

⁵⁰⁴ Bundesgesetz vom 20. März über die Unfallversicherung (Unfallversicherungsgesetz; UVG); [SR 832.20](#)
⁵⁰⁵ [SR 822.11](#)

8. Titel: Zuständigkeiten und Verfahren

1. Kapitel: Zuständigkeiten im allgemeinen

1. Abschnitt:⁵⁰⁶ Gemeinderat

Art. 169a⁵⁰⁷ Aufgaben, Delegation (Art. 92 Abs. 1 Bst. A und Abs. 2 PRB)

¹ Die Direktionsvorstehenden nehmen für die ihnen direkt unterstellten Mitarbeitenden die Aufgabe der Vorgesetzten sinngemäss wahr.⁵⁰⁸

² Der Gemeinderat überträgt unter Vorbehalt von Absatz 3 seine Zuständigkeiten gemäss Artikel 92 Absatz 1 Buchstabe a PRB an die Direktionsvorstehenden.⁵⁰⁹

³ Der Gemeinderat bleibt weiterhin zuständige Instanz für folgende Verfügungen und Entscheide:

- a. den Abschluss von Arbeitsverträgen und den Erlass von Kündigungsverfügungen nach der Probezeit;⁵¹⁰
- b. Erlass von Disziplinar massnahmen;
- c. Einreihen der Stellen sowie Festlegen der Kaderstufen.

1a. Abschnitt:⁵¹¹ Linienvorgesetzte / Führungskräfte ⁵¹²

Art. 170 Aufgaben der Abteilungsleitenden (Art. 88 PRB)⁵¹³

¹ Die Abteilungsleitenden sind als zuständige Vorgesetzte namentlich verantwortlich für den Vollzug folgender Aufgaben:⁵¹⁴

- a. die Planung des Personalbedarfs und die Sicherstellung der Arbeitsorganisation;
- b. die Personalbeschaffung, insbesondere die Personalauswahl (für die Auswahl soll, für die Festsetzung der Anstellungsbedingungen muss der Direktionspersonaldienst beigezogen werden);
- c. den Einsatz, die Führung, die Information und Betreuung ihrer Mitarbeitenden sowie die Intervention bei Problemen;⁵¹⁵
- d. die Förderung und Entwicklung ihrer Mitarbeitenden;⁵¹⁶
- e. die Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements, einschliesslich der nötigen Schutzmassnahmen in ihrem Verantwortungsbereich;
- f. die Umsetzung der Gleichstellungs- und Integrationsmassnahmen in ihrem Verantwortungsbereich;
- g. die periodische Beurteilung ihrer Mitarbeitenden und die daraus abzuleitenden Massnahmen;⁵¹⁷

⁵⁰⁶ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

⁵⁰⁷ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

⁵⁰⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵⁰⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵¹⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵¹¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010; bisher 1. Abschnitt

⁵¹² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

⁵¹³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵¹⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵¹⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵¹⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵¹⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

- h. das Durchsetzen der bestehenden Vorschriften sowie das Anwenden der städtischen Systeme und Instrumente in ihrem Verantwortungsbereich;
- i. die Erfüllung der zugewiesenen Aufgaben im Rahmen der beruflichen Grundbildung.

² Sie können Aufgaben durch schriftliche Delegation an Mitarbeitenden übertragen, bleiben indessen für die korrekte Erfüllung der übertragenen Aufgaben weiterhin verantwortlich.⁵¹⁸

³ Sind den Direktionsvorstehenden Organisationseinheiten anderer Stufen direkt unterstellt, nehmen deren Leitende die Aufgabe der Abteilungsleitenden wahr.⁵¹⁹

4 ...⁵²⁰

2. Abschnitt: Direktionspersonaldienst

Art. 171 Aufgaben (Art. 89 PRB)

Der Direktionspersonaldienst ist zuständig für:⁵²¹

- a. die Planung, Entwicklung und Umsetzung des Personalmanagements (Prozesse, Konzepte und Instrumente) der Direktion im Rahmen des gesamtstädtischen Personalmanagements;
- b. die Personaladministration einschliesslich Lohnverarbeitung sowie die Personalkostenplanung der Direktion;
- c. das Personalcontrolling der Direktion;
- d. die Beratung und Unterstützung des der Direktion vorstehenden Gemeinderatsmitglieds, der Linienvorgesetzten sowie der Mitarbeitenden;⁵²²
- e. die Sicherstellung der Mitwirkungsrechte des Personals und der sozialpartnerschaftlichen Beziehungen der Direktion;
- f. die Sicherstellung des betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Direktion, namentlich die Initiierung, Koordination und Überwachung von Massnahmen;
- g. die Initiierung, Koordination und Überwachung der personalseitigen Gleichstellungs- und Integrationsmassnahmen der Direktion;
- h. die personalseitige Federführung bei Reorganisationen sowie die Umplatzierung von Mitarbeitenden gemäss Artikel 60 PRB;⁵²³
- i. die berufliche Grundbildung in der Direktion;
- j. das Einhalten und den Vollzug der Personalvorschriften in der Direktion sowie die rechtsgleiche Anwendung der Systeme und Instrumente;
- k. die Vorprüfung und Beurteilung der an die zuständige Instanz (Art. 92 PRB) und an das Personalamt weitergeleiteten Personalgeschäfte.

3. Abschnitt: Personalamt

⁵¹⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵¹⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵²⁰ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

⁵²¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

⁵²² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵²³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

Art. 172 Aufgaben (Art. 90 PRB)

Das Personalamt ist insbesondere zuständig für:⁵²⁴

- a. die Planung, Entwicklung und Umsetzung des gesamstädtischen Personalmanagements (Prozesse, Konzepte und Instrumente);
- b. die Erarbeitung der personalpolitischen Grundlagen und Vorschriften zuhanden des Gemeinderats sowie die Entwicklung und Umsetzung von Systemen und Instrumenten des Personalwesens;
- c. die Sicherstellung des gesamstädtischen Personalrechtsdienstes;
- d. die Einreihung der Stellen sowie die Unterstützung der Paritätischen Einreichungskommission;
- e. die Sicherstellung des gesamstädtischen betrieblichen Gesundheitsmanagements, namentlich die Initiierung, Koordination und Überwachung von Massnahmen;
- f. das gesamstädtische Personalcontrolling;
- g. die Beratung und Unterstützung der Direktionspersonaldienste;
- h. die gesamstädtische Sicherstellung der Mitwirkung des Personals und der sozialpartnerschaftlichen Beziehungen;
- i. die Planung und Bereitstellung der zentralen Instrumente und Angebote der Personalentwicklung sowie die Unterstützung der Vorgesetzten in den übrigen Qualifizierungsbelangen, -massnahmen und -fragen;
- j. die Beratung und Unterstützung der Vorgesetzten bei der Führung, der Team- und Organisationsentwicklung;
- k. die Organisationsberatung der Direktionen;
- l. die zentrale Personalberatung;
- m. die Initiierung, Koordination und Überwachung der gesamstädtischen personalseitigen Gleichstellungs- und Integrationsmassnahmen;
- n. die Koordination der städtischen beruflichen Grundbildung;
- o. ...⁵²⁵
- p. das Einhalten und den Vollzug der Personalvorschriften sowie die rechtsgleiche Anwendung der Systeme und Instrumente.

4. Abschnitt: Gemeinsame Bestimmungen zu den Kommissionen des Personalwesens

Art. 173 Allgemein (Art. 91 PRB)

¹ Die Kommissionen werden vom Gemeinderat auf Antrag der Direktion für Finanzen, Personal und Informatik gewählt.

² Das Sekretariat der Kommissionen des Personalwesens wird durch das Personalamt geführt.

⁵²⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

⁵²⁵ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1697/2015 vom 11. November 2015

Art. 174 Paritätische Kommissionen (Art. 91 PRB)

¹ Die Personalverbände geben spätestens drei Monate vor Ablauf der Amtsdauer zuhanden der Direktion für Finanzen, Personal und Informatik ihre Wahlvorschläge bekannt.

² Bei Stimmengleichheit gilt ein Geschäft als nicht zustande gekommen und ist auf die nächste Sitzung zu verschieben. Bei nochmaliger Stimmengleichheit wird das Geschäft dem Gemeinderat zum Entscheid unterbreitet.

³ Die Paritätischen Kommissionen konstituieren sich selbst. Es werden ein Präsidium sowie ein Vizepräsidium gewählt, die nicht der gleichen Vertretung angehören dürfen.⁵²⁶

5. Abschnitt: Paritätische Einreichungskommission**Art. 175** Zusammensetzung (Art. 91 Abs. 1 Bst. a PRB)

¹ Die Paritätische Einreichungskommission umfasst 8 Mitglieder.

² Die städtische Vertretung wird nach Anhörung der übrigen Direktionen durch die Direktion für Finanzen Personal und Informatik vorgeschlagen. Eine Vertretung des Personalamtes ist von Amtes wegen als stadtseitiges Mitglied zu wählen.⁵²⁷

³ Die Verbandsvertretung wird durch die Verbände des städtischen Personals nach folgendem Schlüssel zuhanden des Gemeinderats verbindlich vorgeschlagen:

- | | | |
|----|---|-----------------------------|
| a. | Verband des Personals öffentlicher Dienste ⁵²⁸ | 2 Mitglieder ⁵²⁹ |
| b. | Personalverband der Stadt Bern | 2 Mitglieder ⁵³⁰ |
| c. | ... ⁵³¹ | |
| d. | ... ⁵³² | |

⁴ Auf beiden Seiten müssen Frauen und Männer vertreten sein.⁵³³

⁵ Bei der Wahl ist auf eine angemessene Vertretung der verschiedenen Funktions- und Tätigkeitsgruppen zu achten.

⁶ Leitung der Fachstelle für Gleichstellung in Geschlechterfragen⁵³⁴ hat das Recht, an den Sitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen.⁵³⁵

Art. 176 Aufgaben (Art. 91 Abs. 1 Bst. A PRB)

Die Paritätische Einreichungskommission ist zuständig für:

- die Erarbeitung von Grundlagen und Instrumenten zur Einreichung der Stellen;
- die Antragstellung an den Gemeinderat zur Festlegung der Richtfunktionen und des Einreichungsplans mit Kaderstufen;
- die Antragstellung an den Gemeinderat auf Zuweisung bestrittener Stelleneinreichungen zu den Richtfunktionen, Lohnklassen und Kaderstufen.

⁵²⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵²⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵²⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

⁵²⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1590/2012 vom 31. Oktober 2012

⁵³⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1590/2012 vom 31. Oktober 2012

⁵³¹ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1590/2012 vom 31. Oktober 2012

⁵³² aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1590/2012 vom 31. Oktober 2012

⁵³³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵³⁴ vormals Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann (geändert gemäss GRB vom 24. April 2024)

⁵³⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

6. Abschnitt:⁵³⁶**Art. 177**

...⁵³⁷

Art. 178

...⁵³⁸

7. Abschnitt:⁵³⁹**Art. 179**

...⁵⁴⁰

Art. 180

...⁵⁴¹

8. Abschnitt: Paritätische Ausgliederungskommission**Art. 181** Zusammensetzung (Art. 91 Abs. 1 Bst. c PRB)

¹ Die Paritätische Ausgliederungskommission besteht stadt- und verbandsseitig aus je 3 Mitgliedern. Die stadtseitigen Mitglieder werden fallweise aus einem Vertretungspool von 6 Personen bestimmt.⁵⁴²

² Die städtische Vertretung der Paritätischen Ausgliederungskommission setzt sich aus einer Vertretung des Personalamts und je einem Mitglied der Direktionen zusammen. Für die Kommissionsarbeit wählt die Direktion für Finanzen, Personal und Informatik fallweise zwei Mitglieder der Direktionen aus der Zahl der Direktionsvertretenden aus.^{543 544}

³ Die Verbandsvertretung wird durch die Verbände des städtischen Personals zuhanden des Gemeinderats verbindlich vorgeschlagen. Die Verbände achten darauf, dass in der Verbandsvertretung beide Geschlechter und möglichst alle Tätigkeitsgruppen vertreten sind.⁵⁴⁵

⁴ Jedes Geschlecht soll mit mindestens zwei Mitgliedern vertreten sein.

⁵ Die Leitung der Fachstelle für Gleichstellung in Geschlechterfragen⁵⁴⁶ hat das Recht, an den Sitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen.^{547 548}

⁵³⁶ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

⁵³⁷ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

⁵³⁸ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

⁵³⁹ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

⁵⁴⁰ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

⁵⁴¹ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

⁵⁴² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1697/2015 vom 11. November 2015

⁵⁴³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1697/2015 vom 11. November 2015

⁵⁴⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵⁴⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1590/2012 vom 31. Oktober 2012

⁵⁴⁶ vormals Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann (geändert mit GRB vom 24. April 2024)

⁵⁴⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1031/2007 vom 27. Juni 2007

⁵⁴⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

Art. 182 Aufgaben (Art. 91 Abs. 1 Bst. C PRB)

Die Paritätische Ausgliederungskommission:

- a. legt im Personalbereich Richtlinien für den Ablauf von Ausgliederungen fest;
- b. unterstützt und begleitet die Direktionen und ihre Projektgruppen bei Ausgliederungen in der Planung und Durchführung der Massnahmen im Personalbereich und sorgt für die Anwendung der entsprechenden Vorschriften; sie ist Ansprechstelle für betroffene Organisationseinheiten bei Ausgliederungen und Problemen mit Umplatzierungen;
- c. nimmt zuhaden der betroffenen Direktionen und des Gemeinderats zu Auswirkungen im Personalbereich bei Ausgliederungsentscheiden Stellung;
- d. beurteilt bei Meinungsverschiedenheiten zuhaden der Direktionsvorstehenden die Zumutbarkeit von vermittelten Stellen;⁵⁴⁹
- e. nimmt zuhaden der zuständigen Instanz zu Vorgehen und Massnahmen bei Sonder- und Härtefällen Stellung.

9. Titel: Übergangs- und Schlussbestimmungen**Art. 183 Lohnanpassung an die neue Stelleneinreihung**

¹ Nach Ablauf der Übergangsfrist von Artikel 96 Absatz 1 PRB⁵⁵⁰ kürzt die zuständige Instanz den Lohn jährlich um 2 Lohnstufen der neuen Lohnklasse, bis er der neuen Stelle entspricht.

² Ein Härtefall liegt vor, wenn die Betroffenen gegenüber der zuständigen Instanz nachweisen, dass die Lohnkürzung sie in eine finanzielle Notlage bringt.

Art. 184 Übergangsregelung (Art. 33 Abs. 2 Bst. c PRB)

¹ Ist die gemäss Anhang 10 festgesetzte Dienstwohnungsentschädigung höher als bisher, wird der alte Betrag jeweils auf den 1. Mai eines Jahres um 100 Franken pro Monat erhöht, bis er dem neuen Ansatz entspricht. Bei Wohnungswechsel gelangen in jedem Fall die neuen Ansätze zur Anwendung.

² Erhalten Mitarbeitende wegen der auf den 1. Januar 2013 in Kraft tretenden Änderungen dieser Verordnung an ihrer bisherigen Stelle kleinere Pauschalzulagen für die Arbeit unter ausgeprägten Unannehmlichkeiten als zuvor und enthalten ihre Arbeitsverträge keine entsprechenden Vorbehalte, gilt folgende Übergangsregelung^{551, 552}:

- a. Mitarbeitenden, die das 55. Altersjahr erreicht haben, werden die Pauschalzulagen für die Arbeit unter ausgeprägten Unannehmlichkeiten gemäss dem bisherigen Artikel 35 und dem bisherigen Anhang 5 in unveränderter Form weiter ausgerichtet, längstens jedoch bis zum Erreichen der Altersgrenze;⁵⁵³
- b. Mitarbeitenden, die das 55. Altersjahr noch nicht erreicht haben, wird die Differenz zwischen der bisherigen und der neuen Zulage in den Lohn eingebaut;⁵⁵⁴
- c. Die anfallenden Kosten sind im Rahmen der Globalkredite (inklusive Sonderrechnung) zu kompensieren.

⁵⁴⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵⁵⁰ [SSSB 153.01](#)

⁵⁵¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1591/2012 vom 31. Oktober 2012

⁵⁵² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵⁵³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵⁵⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

³ Erleiden Mitarbeitende wegen der auf den 1. Januar 2013 in Kraft tretenden Änderungen dieser Verordnung an ihrer bisherigen Stelle nicht kompensierbare Einbussen bei den Entschädigungen im Zusammenhang mit Pikettdienstleistungen oder unregelmässigem Dienst und enthalten ihre Arbeitsverträge keine entsprechenden Vorbehalte, werden diese Einbussen nach folgenden Grundsätzen ausgeglichen:⁵⁵⁵

- a. Die bisherigen Entschädigungen werden individuell aufgrund des Durchschnitts der während der letzten 5 Jahre erzielten Bezüge berechnet;
- b. es werden nur Einbussen ausgeglichen, die den Betrag von Fr. 180.00 pro Jahr übersteigen;
- c. der Ausgleich erfolgt bei Mitarbeitenden, die das 55. Altersjahr noch nicht erreicht haben, über den Einbau in den Lohn und bei Mitarbeitenden, die das 55. Altersjahr erreicht haben, über eine Sonderzulage, die längstens bis zum Erreichen der Altersgrenze ausgerichtet wird;⁵⁵⁶
- d. die anfallenden Kosten sind im Rahmen der Globalkredite (inklusive Sonderrechnung) zu kompensieren.

Art. 184a⁵⁵⁷ Übergangsregelung zur Aufhebung von Artikel 21a PVO (Haus- und Sportplatzwartinnen und -warte)

¹ Für hauptamtliche Hauswartinnen und Hauswarte sowie die angestellten Lebenspartnerinnen oder -partner, die am 1. Juli 2019 gemeinsam auf einer Volksschulanlage arbeiten, gilt folgende Übergangsregelung:

- a. Sie haben das Recht, weiterhin gemeinsam auf der bisherigen Anlage zu arbeiten, solange sich die Verhältnisse nicht wesentlich ändern.
- b. Sie werden ab 1. Juli 2019 in voneinander unabhängigen Anstellungsverhältnissen angestellt, wobei für die Partnerinnen und Partner ein Beschäftigungsgrad von mindestens 35 Prozent zu gewährleisten ist.
- c. Die Einreihung ihrer Stellen erfolgt nach den geltenden städtischen Einreihungsgrundsätzen.
- d. Die Partnerinnen oder Partner unterstehen dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht der hauptamtlichen Hauswartinnen oder Hauswarte; für die übrigen personalrechtlichen Belange unterstehen sie der Leitung Betriebe infrastrukturelles Gebäudemanagement (IGM) von Immobilien Stadt Bern.
- e. Der Aufgabenbereich richtet sich nach den aktuellen betrieblichen und dienstlichen Anforderungen.

² Für hauptamtliche Hauswartinnen und Hauswarte sowie die angestellten Partnerinnen oder Partner, die am 1. Juli 2019 in einer Dienstwohnung auf einer Volksschulanlage leben, gilt folgende Übergangsregelung:

- a. Ihre Dienstwohnungen werden in Dienstwohnungen ohne Verpflichtung umgewandelt; als Grundlage gilt das Mietrecht gemäss Obligationenrecht.
- b. Betroffene Mitarbeitende dürfen in ihrer Dienstwohnung ohne Verpflichtung verbleiben; die Betroffenen sind berechtigt, einen Mietvertrag zu den von Immobilien Stadt Bern vorgegebenen Konditionen abzuschliessen.⁵⁵⁸

⁵⁵⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵⁵⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

⁵⁵⁷ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-407 vom 27. März 2019

⁵⁵⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

- c. Kommt kein Mietvertrag zustande, muss die Wohnung innerhalb von drei Monaten verlassen werden.
- d. Werden alte Gebäude durch Neubauten ersetzt oder so saniert, dass die innere Raumstruktur umgestaltet wird, besteht kein Anspruch auf Erhalt der Wohnung oder auf eine Ersatzwohnung auf der entsprechenden Anlage. Immobilien Stadt Bern leistet bei der Suche nach Ersatzwohnungen Unterstützung.

Art. 184b⁵⁵⁹ Übergangsbestimmung zur Teilrevision vom 26. Juni 2024

¹ Vor dem 1. Oktober 2024 mit Verfügung begründete Arbeitsverhältnisse werden ohne weiteres nach neuem Recht weitergeführt. Künftige Änderungen erfolgen durch schriftlichen öffentlich-rechtlichen Vertrag.

² Am 1. Oktober 2024 bestehende, nach bisherigem Recht begründete Probeverhältnisse werden umgehend in öffentlich-rechtliche Vertragsverhältnisse nach neuem Recht überführt. Die aufgelaufene Dauer des Probeverhältnisse wird als Probezeit angerechnet.

³ Artikel 131 Absatz 5 in der Fassung vom 26. Juni 2024 ist auf bestehende Jobsharing anwendbar, sobald das Arbeitsverhältnis zu einer am Jobsharing beteiligten Person endet (Art. 131 Abs. 7).

⁴ Für die Berechnung der Lohnfortzahlung gemäss Artikel 86b werden bei allen Mitarbeitenden ausschliesslich diejenigen Absenztage wegen Unfall oder Krankheit, die ab dem 1. April 2023 entstanden sind, an den neuen Lohnfortzahlungsanspruch von maximal 730 Tagen angerechnet. Die Entstehung eines neuen Anspruchs gemäss Artikel 87a bleibt vorbehalten.

Art. 185 Aufhebung von Erlassen

¹ Die Ausführungsbestimmungen vom 2. Juni 1992 zum Personalreglement der Stadt Bern (Personalverordnung der Stadt Bern) werden aufgehoben.

² Das Reglement des Gemeinderats vom 2. Juni 1992 über spezielle Wahlvoraussetzungen von Beamtinnen und Beamten wird aufgehoben.

³ Alle gestützt auf das bisherige Personalrecht erlassenen und dem neuen Personalrecht widersprechenden Beschlüsse und Weisungen des Gemeinderats werden aufgehoben.

Art. 186 Inkrafttreten

¹ Diese Verordnung tritt auf den 1. Januar 2002 in Kraft.

² Die Direktion für Finanzen, Personal und Informatik wird mit dem Vollzug beauftragt.

Bern, 19. September 2001

NAMENS DES GEMEINDERATS

Der Stadtpräsident:
Klaus Baumgartner

Die Stadtschreiberin:
Irène Maeder van Stuijvenberg

⁵⁵⁹ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2024-743 vom 26. Juni 2024

Hinweis

Der Anhang zur Personalverordnung der Stadt Bern (PVO) wird unter [SSSB 153.011.Anhang](#) separat geführt.

Änderungen

<i>Datum Erlass / Änderung</i>	<i>Beschluss</i>	<i>Geänderte Artikel</i>	<i>Inkrafttreten / Stand ab</i>
28. November 2001		184	1. Januar 2002
4. Dezember 2002		48, 51, 54, 55, 56, 63, 72, 115, 119, 122, 140, 141 Anhänge 5, 7, 14, 15	1. Februar 2003
1. September 2004		Anhänge 2 und 3	1. Januar 2005
11. Mai 2005		64, 7. Abschnitt (neu), 85a (neu)	1. August 2005
7. Dezember 2005		35, 39, 41, 42, 54, 62, 76, 99, 107, 110, 131a (neu), 131b (neu), 139a, 171, 172, Anhänge 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9	1. April 2006
7. Dezember 2005		91	1. Oktober 2006
22. Mai 2007		136a	1. Juli 2007
6. Juni 2007		64, 66, 68, 69, 119, 127	1. September 2007
27. Juni 2007		6–9, 12, 14, 16–19, 21, 35, 171, 172, 181, Anhänge 2, 3, 5, 7, 9, 13–15	1. Januar 2008
19. November 2008		Art. 26, 39, 41, 44, 45, 46, 50, 51, 52, 53, 69, 70, 76a (neu), 76b (neu), 91, 110, 116, 118, 121, 122, 123, 128, 129, 130, 160, 171, 172, 179, 180 Begriffe 'Verwaltungsdirektion', 'Verwaltungsdirektor', '-direktorin' ersetzt durch 'Direktion' (Art. 124 und 181), 'Direktor, Direktorin'; Anhänge 1, 2, 3, 6, 9 und 10	1. Januar 2009
18. August 2010		5, 9, 10, 11, 17, 28, 30, 31, 32, 36, 44, 56, 59, 117, 123, 130a, 153, 159, 160, 169a (neu), 170, 171, 172, 175, 177 und 178 (aufgehoben); Anhang 9	1. November 2010
20. Juni 2012		76b	1. August 2012
31. Oktober 2012		32, 35, 36, 41, 44, 64, 67, 76a, 88, 89a (neu), 117a (neu), 123a (neu), 140, 142, 175, 181, 184, Anhänge 4, 5, 6, 7, 9 und 10	1. Januar 2013
13. November 2013		21a, 35 und 39, Anhänge 2, 3 und 5	1. Januar 2014
15. Oktober 2014		Anhang 5 Ziff. 2.2.	1. Januar 2015

<i>Datum Erlass / Änderung</i>	<i>Beschluss</i>	<i>Geänderte Artikel</i>	<i>Inkrafttreten / Stand ab</i>
15. Oktober 2014		64, 82, 85a	1. Februar 2015
11. November 2015		22, 28, 49a (neu), 66, 75, 119, 121, 130, 151, 172 und 181, Anhänge 5, 6 und 9	1. Januar 2016
14. Dezember 2016		85a, 86, 109, Anhänge 7 und 10	1. Februar 2017
6. Dezember 2017		Anhang 12	1. Januar 2018
19. September 2018		85a Abs. 1, 85b (neu)	1. Januar 2019
27. März 2019		2. Titel 6. Kapitel (aufgehoben), 21a (aufgehoben), 35 Abs.1 Bst d (aufgehoben), 39 Abs. 2, 184a (neu), Anhänge 3, 5 und 7	1. Juli 2019
21. August 2019	Gemeinderatsbe- schluss Nr. 2019- 1117	11 Abs. 1	1. Januar 2020
18. Dezember 2019	Gemeinderatsbe- schluss Nr. 2019- 1785	130, 130a, 131	1. Februar 2020
12. Februar 2020	Gemeinderatsbe- schluss Nr. 2020-176	138, 139	1. März 2020
16. Juni 2021	Gemeinderatsbe- schluss Nr. 2021-759	(neu) (neu)	1. August 2021
21. Dezember 2022	Gemeinderatsbe- schluss Nr. 2022- 1404	Art. 139a Art. 140 Art. 141	1. Februar 2023
5. Juli 2023	Gemeinderatsbe- schluss Nr. 2023-841	Art. 131b	1. August 2023
26. Juni 2024	Gemeinderatsbe- schluss Nr. 2024-743	Art. 1 Art. 2 Art. 3 Art. 4 und 5 (aufgehoben) Art. 5 (aufgehoben) Art. 5a (neu) Art. 5b (neu) Titel 2. Art. 6 Art. 6b (neu) Art. 7 (aufgehoben) Art. 8 Art. 9 (aufgehoben) Art. 11 Art. 12 Art. 13 Art. 13a (neu) Art. 14 Art. 17 Art. 19 Art. 19a (neu) Art. 19b (neu) Art. 20 Art. 21 (aufgehoben)	1. Oktober 2024

<i>Datum Erlass / Änderung</i>	<i>Beschluss</i>	<i>Geänderte Artikel</i>	<i>Inkrafttreten / Stand ab</i>
		) Art. 22 Art. 23 Art. 23a (neu) Art. 23b (neu) Art. 24 Art. 26 Art. 28 Art. 29 Art. 30 Art. 31 Art. 32 Art. 36 Art. 38 Art. 41 Art. 42 Art. 43 Art. 44 Art. 45 Art. 47 Art. 48 Art. 49 Art. 49a Art. 50 Art. 52 Art. 53 Art. 54 (aufgehoben) Art. 55 Art. 55a (neu) Art. 57 Art. 58 Art. 59 Art. 60 Art. 61 Art. 62 Art. 63 Art. 64 Art. 65 Art. 67 Art. 68 Art. 69 Art. 70 Art. 71 Art. 73 Art. 74 (aufgehoben) Art. 75 Art. 76 (aufgehoben) Art. 76a Art. 76b Art. 78 Art. 79 Art. 81 Art. 82 Art. 83 Art. 84 Art. 85a Art. 85b Art. 86 Art. 86a (neu)	

<i>Datum Erlass / Änderung</i>	<i>Beschluss</i>	<i>Geänderte Artikel</i>	<i>Inkrafttreten / Stand ab</i>
		Art. 86b (neu) Art. 87 Art. 87a (neu) Art. 88 Art. 89 Art. 89a Art. 90 Art. 91 Art. 91a (neu) Art. 91b (neu) Art. 93 Art. 94 Art. 95 Art. 96 Art. 98 Art. 99 Art. 100 Art. 101 Art. 103 Art. 105 Art. 106 Art. 107 Art. 107a Art. 107b Art. 108 Art. 109 Art. 111 Art. 114 Art. 115 Art. 116 Art. 117 Art. 117a Art. 118 Art. 119 Art. 120 Art. 121 Art. 122 Art. 122a Art. 123 Art. 123a Art. 124 Art. 125 Art. 126 Art. 127 Art. 128 Art. 129 Art. 130 Art. 130a Art. 130b (neu) Art. 131 Art. 131a Art. 132 Art. 133 Art. 134 Art. 135 Art. 136 Art. 136a Art. 137 Art. 138 Art. 139a Art. 140	

<i>Datum Erlass / Änderung</i>	<i>Beschluss</i>	<i>Geänderte Artikel</i>	<i>Inkrafttreten / Stand ab</i>
		Art. 141 Art. 142 Art. 144 Art. 147 Art. 148 Art. 149 Art. 151 Art. 152 Art. 153 Art. 154 Art. 155 Art. 157 Art. 158 Art. 159 Art. 161 Art. 162 Art. 163 Art. 164 Art. 165 Art. 166 Art. 167 Art. 169a Art. 170 Art. 171 Art. 174 Art. 175 Art. 181 Art. 182 Art. 184 Art. 184a Art. 184b (neu)	
29. Oktober 2025	Gemeinderatsbe- schluss Nr. 2025- 1369	Art. 107	1. Januar 2026