

5. Dezember 2001 (Stand: 1. Januar 2024) **«Aufgehoben»**

**Gemeinderatsbeschluss
betreffend Allgemeine Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit
Vertragsangestellten (AVB)
(GRB Nr. 1891/2001)**

Der Gemeinderat der Stadt Bern beschliesst:

1. Der Gemeinderat nimmt Kenntnis vom Bericht der Direktion für Finanzen, Personal und Informatik vom 27. November 2001 betreffend Allgemeine Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge (AVB): Neufassung.
2. Der Gemeinderat beschliesst gestützt auf Artikel 6 Absatz 3 des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01) den Erlass der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten (AVB).
3. Die neuen AVB treten auf den 1. Januar 2002 in Kraft. Sie ersetzen die Allgemeinen Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge der städtischen Angestellten vom 4. November 1992. Angestellte mit laufenden Arbeitsverträgen haben das Recht, bis zum 31. Januar 2002 die Weitergeltung der AVB von 1992 durch schriftliche Erklärung an die vertragsschliessende städtische Stelle zu verlangen. Die Erklärung gilt als Kündigung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist.
4. Der Gemeinderat weist die für den Abschluss von privatrechtlichen Arbeitsverträgen zuständigen Stellen an, den privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden die revidierten AVB mit Hinweis auf die Kündigungsmöglichkeit zu eröffnen und sie zur Grundlage jedes neuen Arbeitsvertrags zu machen.
5. Der Gemeinderat beauftragt die Stadtkanzlei mit der Publikation dieses Beschlusses und mit dessen Aufnahme in die Systematische Sammlung des Stadtrechts Bern (SSSB).

Bern , 5. Dezember 2001

NAMENS DES GEMEINDERATS

Der Stadtpräsident:
Klaus Baumgartner

Die Stadtschreiberin:
Irène Maeder van Stuijvenberg

Anhang ¹

1. Kapitel: Rechte der Vertragsangestellten

1. Abschnitt: Lohn; Allgemeines

Ziff. 1 Lohnbestandteile, Teuerungsanpassung und Lohnauszahlung

¹ Der Lohn besteht aus dem Grundlohn, Zulagen und Prämien im Rahmen der folgenden Bestimmungen. Vom Lohn werden die durch Gesetz oder andere Erlasse festgesetzten Beiträge für Sozialversicherungen, berufliche Vorsorge und allenfalls Quellensteuer abgezogen.

² Ist nichts anderes vereinbart, werden der Grundlohn sowie die vom Gemeinderat bezeichneten Zulagen auf Jahresanfang ganz oder – bei schwieriger finanzieller Lage der Stadt – um wenigstens 2/3 der Teuerung angepasst, sofern die Jahresteuierung mehr als ein Prozent beträgt.

³ Der Lohn wird entweder als Jahresansatz entsprechend dem Beschäftigungsgrad oder als Stundenansatz festgesetzt.

⁴ Ist nichts anderes vereinbart, wird der Lohn monatlich bargeldlos auf das dem Direktionspersonaldienst gemeldete Bank- oder Postcheck-Konto ausgerichtet. Die Lohnauszahlung erfolgt in den Monaten Januar bis November am 25., im Dezember am 20. des laufenden Monats. Fällt dieser Tag auf das Wochenende oder einen Feiertag, verschiebt sich die Lohnauszahlung auf den nächst folgenden Werktag.

⁵ Ist nichts anderes vereinbart, wird ein 13. Monatsgrundlohn je hälftig in den Monaten Juni und Dezember gesondert ausgerichtet.

⁶ Die Abtretung und die Verpfändung künftiger Lohnforderungen zur Sicherung anderer Verbindlichkeiten als familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten sind nicht zulässig.

⁷ ... ²

2. Abschnitt: Grundlohn

Ziff. 2 Lohnfestsetzung und Lohnaufstieg

¹ Ist nichts anderes vereinbart, bemisst sich der Grundlohn nach den für die öffentlich-rechtlichen Angestellten geltenden Lohnklassen und Lohnstufen.

² Die Festsetzung des Anfangslohnes hängt ab von der Erfahrung, den Leistungsausweisen, dem Lebensalter sowie der Arbeitsmarktlage. Beruflich sowie ausserberuflich erworbene Kompetenzen und Erfahrungen, soweit sie dem Kompetenzenprofil der Stelle entsprechen, sind gleichwertig zu berücksichtigen. ³

³ Ist nichts anderes vereinbart, erfolgt bei den im Lohnklassensystem eingereihten Angestellten der Lohnanstieg aufgrund der Gesamtbeurteilung im Rahmen der Personalbeurteilung. Für den Zeitpunkt und das Ausmass des Lohnanstiegs sind die festgestellte Leistung und das gezeigte Verhalten, die besonderen Umstände im

¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2022-1404 vom 21. Dezember 2022

² aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-407 vom 27. März 2019

³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1532/2004 vom 13. Oktober 2004

Einzelfall sowie die finanziellen Möglichkeiten massgebend. Vorbehalten bleiben anderslautende Bestimmungen. ⁴

⁴ Der Lohnanstieg in Form von Lohnstufenanstieg, Klassenwechsel oder Leistungsanerkennung, richtet sich nach den für die öffentlich-rechtlichen Angestellten geltenden Bestimmungen. Für das erste Dienstjahr wird die Lohnstufe anteilmässig berechnet. ⁵

⁵ Der Stundenlohn für bestimmte Personalkategorien richtet sich nach den im Anhang zu diesen Allgemeinen Vertragsbedingungen festgelegten Grundsätzen.

3. Abschnitt: Zulagen

Ziff. 3 Arbeits- und Funktionszulagen

¹ Ist nichts anderes vereinbart, werden für besondere Arbeitsbedingungen, die nicht sonstwie berücksichtigt sind, Zulagen in Form von Pauschal- und Individualzulagen sowie von Zeitgutschriften ausgerichtet.

² Anspruchsberechtigung und Höhe der Zulagen ergeben sich in analoger Anwendung der für die öffentlich-rechtlichen Angestellten geltenden Bestimmungen.

Ziff. 4 Zulagen für Überstundenarbeit

¹ Ist nichts anderes vereinbart, wird anerkannte Überstundenarbeit gemäss Ziffer 25 ausgeglichen. Der Ausgleich erfolgt in der Regel durch Freizeit von gleicher Dauer. Ist ein Ausgleich nicht möglich, wird spätestens auf Jahresende eine Barvergütung ausgerichtet.

² Ist nichts anderes vereinbart, wird für geleistete Überstunden ein Überstundenzuschlag ausgerichtet. Ist der Dienstbetrieb gewährleistet, kann auch der Überstundenzuschlag in Form von Freizeit bezogen werden. Nicht in Freizeit umgewandelte Zuschläge werden spätestens auf Jahresende ausbezahlt. Der Überstundenzuschlag beträgt in Prozenten des auf die Stunde berechneten Jahresgrundlohns:

a. während des Tages:

– an Werktagen inkl. Samstag von	6 Uhr bis 20 Uhr	25 Prozent
– an Sonn- und dienstfreien Tagen von	6 Uhr bis 20 Uhr	50 Prozent
– an Feiertagen von	6 Uhr bis 20 Uhr	100 Prozent

b. während der Nacht:

– an allen Wochentagen von	20 Uhr bis 6 Uhr	50 Prozent
– an Feiertagen von	20 Uhr bis 6 Uhr	100 Prozent

Ziff. 5 Zulagen für Pikettdienst

Muss Pikettdienst in Form von Präsenz- oder Bereitschaftsdienst geleistet werden, besteht Anspruch auf Pikettzulage und Zeitgutschrift in analoger Anwendung der für die öffentlich-rechtlichen Angestellten geltenden Bestimmungen.

⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1590/2012 vom 31. Oktober 2012

⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1590/2012 vom 31. Oktober 2012

Ziff. 6 Familienzulagen ⁶

¹ Es werden Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) nach dem Bundesgesetz vom 24. März 2006 über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz; FamZG; [SR 836.2](#)) und dem kantonalen Gesetz vom 11. Juni 2008 über die Familienzulagen (KFamZG; [BSG 832.71](#)) ausgerichtet.

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

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

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

Bei mehreren Berechtigten werden die Ansprüche in analoger Anwendung der für die öffentlich-rechtlichen Angestellten geltenden Bestimmungen ermittelt.

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

Ziff. 7 Betreuungszulagen ⁷

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

² Für die gleichen Anspruchsberechtigten oder die gleichen Betreuten wird nur eine städtische Betreuungszulage ausgerichtet. Bei mehreren Berechtigten werden die Ansprüche in analoger Anwendung der für die öffentlich-rechtlichen Angestellten geltenden Bestimmungen ermittelt.

4. Abschnitt: Prämien**Ziff. 8** Umwandlung in Freizeit

Prämien können nach den für die öffentlich-rechtlichen Angestellten geltenden Bestimmungen in Freizeit umgewandelt werden.

Ziff. 9 Treueprämie

¹ Nach Vollendung von 5 Dienstjahren besteht alle 5 Jahre Anspruch auf eine Treueprämie. Sie beträgt:

- | | | | |
|----|------|-----------------|--------------------------------------|
| a. | nach | 5 Dienstjahren | $\frac{1}{4}$ eines Monatsgrundlohns |
| b. | nach | 10 Dienstjahren | $\frac{1}{2}$ eines Monatsgrundlohns |
| c. | nach | 15 Dienstjahren | $\frac{3}{4}$ eines Monatsgrundlohns |

⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

d. nach 20, 25, 30, 35, 40, 45 Dienstjahren einen Monatsgrundlohn

- ² Ein Monatsgrundlohn entspricht einem Dreizehntel des Jahresgrundlohns.
- ³ Wurde nicht immer im gleichen Ausmass gearbeitet, wird die Treueprämie nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre berechnet.
- ⁴ Beim Altersrücktritt sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Arbeitsunfähigkeit, Tod oder Ausgliederung aus der Stadtverwaltung, wird die Treueprämie anteilmässig ausgerichtet.

Ziff. 10 Leistungsprämie

- ¹ Für herausragende Leistungen, die nicht durch eine Leistungsanerkennung belohnt wurden, kann eine Leistungsprämie gewährt werden. ⁸
- ² Die Leistungsprämie darf 5000 Franken nicht übersteigen. Sie kann auch in Form eines Geschenks ausgerichtet werden. ⁹

Ziff. 11 Weitere Prämien

- ¹ Werden auf Vorschlag von Angestellten wesentliche Änderungen, Neuerungen, Verbesserungen verwirklicht, die der Stadt mittelbaren oder unmittelbaren Nutzen bringen, kann in analoger Anwendung der für die öffentlich-rechtlichen Angestellten geltenden Bestimmungen eine angemessene Prämie ausgerichtet werden.
- ² Für Gelegenheitserfindungen oder andere immaterielle Güter, wie Muster, Modelle und urheberrechtlich geschützte Werke, die Angestellte im Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit machen und die ihnen nicht zur Verwertung überlassen werden, wird eine angemessene Prämie ausgerichtet. Die einzelne Prämie darf 5000 Franken nicht übersteigen ¹⁰.

5. Abschnitt: Auslagenersatz

Ziff. 12

- ¹ Auslagen, die sich bei der dienstlichen Tätigkeit als notwendig erweisen, werden grundsätzlich aufgrund der abgerechneten Aufwendungen ersetzt. Ein pauschaler Ersatz ist möglich. Pauschalen werden aufgrund des Beschäftigungsgrades festgelegt.
- ² Als Auslagen gelten Fahrkosten für Dienstfahrten, Kosten für auswärtige Verpflegung und Übernachtung und weitere Kosten.
- ³ Anspruchsberechtigung und Höhe des Auslagenersatzes werden in analoger Anwendung der für die öffentlich-rechtlichen Angestellten geltenden Bestimmungen festgelegt.

⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

⁹ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

¹⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1228/2010 vom 18. August 2010

6. Abschnitt: Besondere städtische Leistungen

Ziff. 13

¹ Für die Verpflegung in städtischen Betrieben, für die regelmässige Benützung städtischer Personenwagen- und Motorrad-Abstellplätze sowie für die Benützung städtischer Einrichtungen (Räume, insbesondere Werkstätten mit den darin befindlichen Geräten, Maschinen und Werkzeugen sowie Dienstfahrzeugen) ist ein Entgelt geschuldet.

² Die für die öffentlich-rechtlichen Angestellten geltenden Bestimmungen sind analog anwendbar. Dies gilt auch für den Stadtbeitrag an Personalveranstaltungen. Unter der Voraussetzung, dass ein Arbeitsverhältnis für mindestens ein Jahr eingegangen wurde, gilt dies in gleicher Weise für Stadtbeiträge an Abonnemente des öffentlichen Verkehrs und an velofahrende Angestellte. ¹¹

7. Abschnitt: Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

Ziff. 14 Unfall und Krankheit

¹ Ist nichts anderes vereinbart, wird bei Arbeitsverhinderungen wegen Unfall oder Krankheit innerhalb von 540 aufeinanderfolgenden Tagen der Lohn längstens wie folgt ausgerichtet:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Dauer der Lohnfortzahlung
– bis 6 Monate	1 Monat
– bis 1 Jahr	2 Monate
– bis 2 Jahre	3 Monate
– bis 5 Jahre	4 Monate
– bis 10 Jahre	6 Monate
– bis 15 Jahre	8 Monate
– bis 20 Jahre	10 Monate
– über 20 Jahre	12 Monate

² Nur teilweise Arbeitsverhinderung verlängert den Anspruch auf Lohnfortzahlung nicht. In Härtefällen kann indessen die Anspruchsdauer verlängert werden.

³ Für Vertragsangestellte, die Mitglieder der Personalvorsorgekasse sind, richtet sich die Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit nach den für die öffentlich-rechtlichen Angestellten geltenden Bestimmungen (Art. 44 f. Personalreglement ¹² ; Art. 87 f. Personalverordnung ¹³). Die übrigen Vertragsangestellten haben nach Ablauf der Probezeit die Möglichkeit, sich durch schriftliche Erklärung gegenüber dem zuständigen Direktionspersonaldienst dieser Regelung zu unterstellen. Eine Unterstellung während laufender Lohnfortzahlungsleistungen ist nicht möglich. ¹⁴

⁴ Wer arbeitsunfähig ist, hat dies den Vorgesetzten am ersten Tag zu melden. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als fünf Arbeitstage, ist den Vorgesetzten unaufgefordert ein Arztzeugnis einzureichen. Eine länger dauernde Abwesenheit muss monatlich durch Arztzeugnis nachgewiesen werden.

¹¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2018-1278 vom 19. September 2018

¹² [SSSB 153.01](#)

¹³ Personalverordnung der Stadt Bern vom 19. September 2001 (PVO); [SSSB 153.011](#)

¹⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1605/2002 vom 4. Dezember 2002

- ⁵ Die Vorgesetzten sind fortlaufend über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu orientieren und es ist ihnen die definitive Arbeitsaufnahme zu melden.
- ⁶ In besonderen Fällen, insbesondere bei häufigen kurzen Abwesenheiten wegen Arbeitsunfähigkeit, können Vorgesetzte das Arztzeugnis schon vor Ablauf der fünftägigen Frist verlangen.
- ⁷ Bestehen Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit, kann eine vertrauensärztliche Untersuchung angeordnet werden.
- ⁸ Die Vertragsangestellten unterstützen die zumutbaren Bemühungen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess kooperativ und aktiv, insbesondere durch die Umsetzung der vereinbarten Reintegrationsmassnahmen. ¹⁵

Ziff. 15 Elternschaft

- ¹ Weibliche Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bei Geburt eines Kindes. Ab der 15. Woche kann der Urlaub ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilweise bezogen werden. Ärztlich bescheinigte Arbeitsverhinderungen im Zusammenhang mit der Schwangerschaft werden nicht an den Mutterschaftsurlaub angerechnet. ¹⁶
- ² Männliche Angestellte haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 4 Wochen nach Geburt eines Kindes. Der Urlaub kann ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilweise bezogen werden. Analog dem Vaterschaftsurlaub steht der Urlaub auch der Person zu, die bei Geburt eines Kindes mit dessen Mutter oder dessen Vater in einer eingetragenen Partnerschaft lebt oder eine faktische Lebensgemeinschaft führt. ¹⁷
- ³ Bei Adoption wird ein bezahlter Adoptionsurlaub während der für Unfall und Krankheit geltenden Dauer gemäss Ziffer 14, höchstens jedoch während 8 Wochen gewährt.
- ⁴ Sind beide Elternteile städtische Angestellte, können sie den Mutterschafts- und den Adoptionsurlaub unter sich aufteilen. Während 14 Wochen ¹⁸ nach der Geburt steht der Mutterschaftsurlaub allein der Mutter zu.
- ⁵ Stehen Angestellte in einem städtischen Ausbildungsverhältnis, beträgt ihr Anspruch auf Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub 3 Tage.

Ziff. 16 Erfüllung gesetzlicher Pflichten

- ¹ Bei Arbeitsverhinderung wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten, insbesondere für Dienstleistungen, wird der Lohn während der ganzen Dauer der Beanspruchung weiter ausgerichtet.
- ² Zu den gesetzlichen Pflichten 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;

¹⁵ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1590/2012 vom 31. Oktober 2012

¹⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2018-1278 vom 19. September 2018

¹⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2018-1278 vom 19. September 2018

¹⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1579/2005 vom 7. Dezember 2005

- d. Feuerwehrdienst;
- e. Urnendienst bei der Durchführung von Wahlen und Abstimmungen;
- f. Erscheinen vor Behörden aufgrund amtlicher Vorladungen, ausser für private Angelegenheiten.

³ Bei Arbeitsverhinderungen wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten wird in der Regel der volle Lohn weiter ausgerichtet.

⁴ Wer innert 3 Jahren nach einer länger als zwei Monate dauernden, zusammenhängenden Dienstleistung kündigt, muss den die Erwerbsersatzentschädigung übersteigenden Teil der Lohnfortzahlung zurückerstatten. Mit jedem Dienstmonat nach Abschluss der Dienstleistung verringert sich die Rückerstattungspflicht um den 36. Teil.

⁵ Art, Dauer und Zeitpunkt der Beanspruchung ist den Vorgesetzten zu melden. Kann der Zeitpunkt der Dienstleistung beeinflusst werden, ist er im Einvernehmen mit den Vorgesetzten festzulegen. Die Meldekarte für den Erwerbsersatz ist umgehend den Vorgesetzten einzureichen. Geschieht dies nicht und entsteht der Stadt ein Schaden, wird der Schadensbetrag mit dem Lohnanspruch verrechnet.

8. Abschnitt: Ferien, Urlaub und arbeitsfreie Tage

Ziff. 17 Ferienanspruch

¹ Je Kalenderjahr besteht folgender bezahlter Ferienanspruch: ¹⁹

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

² Dauern Abwesenheiten wegen Unfall, Krankheit oder Erfüllung gesetzlicher Pflichten innerhalb eines Kalenderjahres länger als 90 Tage, wird der jährliche Ferienanspruch für die darüber hinausgehende Abwesenheit anteilmässig gekürzt. 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 Der Ferienanspruch besteht nur im Verhältnis zur Beschäftigungsdauer, wenn nicht während des ganzen Kalenderjahres ein Arbeitsverhältnis zur Stadt bestand oder bei unbezahltem Urlaub.

Ziff. 18 Ferienbezug

¹ Die Vorgesetzten bestimmen den Zeitpunkt der Ferien. Sie nehmen auf die Ferienwünsche der Angestellten angemessen Rücksicht.

² Die Ferien sollen nach Möglichkeit im Kalenderjahr bezogen werden. Mindestens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängend, der Rest kann tage- oder halbtagesweise bezogen werden.

³ Auf das folgende Kalenderjahr dürfen in der Regel höchstens 5 Ferientage übertragen werden. Eine Übertragung im grösseren Umfang ist nur aus dienstlichen oder andern

¹⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1497 vom 6. November 2019

wichtigen Gründen zulässig und bedarf der schriftlichen Bewilligung durch die Abteilungsleiterinnen und -leiter.

⁴ Zuviel bezogene Ferien führen wahlweise zu einer entsprechende Kürzung des Lohns oder, sofern möglich, des Ferienanspruchs im nächsten Kalenderjahr.

⁵ Leisten Angestellte während der Ferien entgeltliche Arbeit für Dritte und werden dadurch die berechtigten Interessen der Stadt verletzt, kann der Ferienlohn verweigert und der bereits bezahlte Ferienlohn zurückverlangt werden.

Ziff. 19 Ferien- und Feiertagsentschädigung

¹ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird der Ferienanspruch ausnahmsweise in Geld entschädigt, wenn er aus dienstlichen oder anderen wichtigen Gründen nicht bezogen werden konnte. Wurden zuviel Ferien bezogen, erfolgt eine Lohnkürzung.

² Angestellten im Stundenlohn werden zur Abgeltung ihrer Ansprüche auf Ferien und Feiertage zusätzlich zum Lohn Ferien- und Feiertagsentschädigungen ausgerichtet. Diese Entschädigungen werden gesondert ausgewiesen. ²⁰

³ Die Ferienentschädigung beträgt bei einem Ferienanspruch von ²¹

- | | | |
|----|----------|--------------|
| 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. ²²

Ziff. 20 Urlaub

¹ Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht für folgende Ereignisse:

- | | | |
|----|---|--------|
| a. | eigene Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft ²³ | 3 Tage |
| b. | Teilnahme an der Hochzeitsfeier der Kinder, Eltern, und Geschwister, sofern in die Arbeitszeit fallend, höchstens | 1 Tag |
| c. | Todesfall von Ehegattin oder -gatte, eingetragener Partnerin oder eingetragenen Partner, Lebenspartnerin, Lebenspartner, Kinder, Eltern sowie von Personen im eigenen Haushalt ²⁴ | 3 Tage |
| d. | Teilnahme an der Bestattung naher Verwandter und 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 | 1 Tag |
| e. | Umzug in ein Haus oder eine Mehrzimmerwohnung | 2 Tage |
| f. | Umzug in den übrigen Fällen | 1 Tag |

² Gesuche um Urlaube sind frühzeitig an die Vorgesetzten zu richten. Bei unvorhersehbaren Urlauben ist den Vorgesetzten unverzüglich Kenntnis zu geben.

²⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1336/2003 vom 10. September 2003

²¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1497 vom 6. November 2019

²² neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1336/2003 vom 10. September 2003

²³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2022-1404 vom 21. Dezember 2022

²⁴ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2022-1404 vom 21. Dezember 2022

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

3 ...²⁵

4 Weiterer bezahlter Urlaub kann gewährt werden, wenn der Urlaubsgrund im überwiegenden dienstlichen oder öffentlichen Interesse liegt und der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt. In den übrigen Fällen kann, sofern der Dienstbetrieb nicht darunter leidet, unbezahlter Urlaub gewährt werden.

Ziff. 20a²⁶ Urlaub zur Überbrückung von familiären Notsituationen

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, Ehegatten, eingetragenen Partnerinnen oder Partnern, Schwiegereltern sowie der Lebenspartnerin oder dem Lebenspartner.

3 Die Vorgesetzten können Nachweise über die Notsituation verlangen.

Ziff. 20b²⁷ Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

1 Haben Vertragsangestellte Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung gemäss Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz¹, weil ihr Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so haben sie Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen.

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 Vertragsangestellten die Hälfte des Betreuungsurlaubs gemäss Absatz 1 zu, soweit die beiden Eltern keine abweichende Aufteilung des Urlaubs vereinbart haben.

4 Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.

5 Vertragsangestellte haben ihre Vorgesetzten unverzüglich über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen zu informieren.

Ziff. 21 Arbeitsfreie Tage

1 Wer nicht im Schicht- oder Turnusdienst arbeitet, hat folgenden Anspruch auf arbeitsfreie Tage:

- a. Samstage, 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 Teilzeitangestellte haben Anspruch auf Feier- und dienstfreie Tage im Umfang ihres Beschäftigungsgrades. Massgebend ist die Soll-Arbeitszeit.

²⁵ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2022-1404 vom 21. Dezember 2022

²⁶ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2022-1404 vom 21. Dezember 2022

²⁷ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2022-1404 vom 21. Dezember 2022

³ Einzelne Arbeitstage vor oder nach arbeitsfreien Tagen können als arbeitsfrei erklärt werden. Die Vorgesetzten kündigen frühzeitig an, ob die arbeitsfrei erklärten Tage durch Vorarbeit, Nacharbeit oder durch Anrechnung an den Ferienanspruch kompensiert werden.

⁴ In die Ferien fallende arbeitsfreie Tage gelten nicht als Ferientage, In einen Urlaub oder in eine Arbeitsverhinderung fallende arbeitsfreie Tage gelten als bezogen.

9. Abschnitt: Mitwirkung

Ziff. 22

Im Rahmen der für die öffentlich-rechtlichen Angestellten geltenden Bestimmungen besteht ein Recht auf Mitwirkung.

2. Kapitel: Pflichten der Vertragsangestellten

Ziff. 23 Persönliche Arbeitspflicht; Sorgfalts- und Treuepflicht

¹ Ist nichts anderes vereinbart oder ergibt es sich aus den Umständen, muss die Arbeit persönlich geleistet und die gesamte Arbeitszeit für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben verwendet werden.

^{1a} Die private Nutzung von Telefonie und Internet während der Arbeitszeit ist in dem Mass erlaubt, als die dafür beanspruchten Ressourcen (Arbeitszeit, Netzkapazität) vernachlässigbar sind. Sie 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 Die Aufgaben sind rechtmässig, sorgfältig, ökonomisch, ökologisch und initiativ auszuführen bei dienstleistungsorientiertem und kooperativem Verhalten. Die Interessen der Stadt und ihrer Bevölkerung sind in guten Treuen zu wahren.

³ Die dienstlichen und fachlichen Weisungen sind nach Treu und Glauben zu befolgen.

Ziff. 24 Arbeitszeit

¹ Ist nichts anderes festgelegt oder vereinbart, beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden. Liegt kein Schicht- oder Turnusdienst vor, wird die Arbeit von Montag bis Freitag innerhalb der Betriebszeit von 6 Uhr bis 20 Uhr geleistet. Die tägliche Arbeitszeit beträgt in der Regel ein Fünftel der wöchentlichen Arbeitszeit, einschliesslich einer Zwischenpause von 30 Minuten je ganzen Arbeitstag.

² Die tägliche Arbeitszeit ist nach spätestens 5 ¹/₂ Stunden durch eine Pause von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen. Diese Pause wird nicht an die Arbeitszeit angerechnet. Angestellte, 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. ²⁸

³ Liegen keine Dienstpläne vor, wird die Arbeit im Rahmen der zur Verfügung stehenden flexiblen Arbeitszeitmodelle geleistet. Massgebend für die Ausgestaltung der Arbeitszeit und die Zeiterfassung sind die für die betreffende Dienststelle geltenden Bestimmungen.

²⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

Ziff. 25 Pflicht zu ausserordentlichem Einsatz

¹ Ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass müssen Angestellte auf Anordnung ihrer Vorgesetzten Überstunden leisten und andere zumutbare Arbeiten übernehmen, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenkreis gehören. Für anerkannte Überstunden wird ein Zuschlag gemäss Ziffer 4 ausgerichtet.

2 Überstundenarbeit liegt vor,

- a. bei fixer Arbeitszeit:
wenn im Interesse der Stadt ausserhalb der festgesetzten Arbeitszeit gearbeitet werden muss;
- b. bei flexibler Arbeitszeit:
wenn im Interesse der Stadt ausserhalb der geltenden Betriebszeit gearbeitet werden muss.

3 Keine Überstundenarbeit liegt vor,

- a. bei dienstplanmässiger Abweichung von der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit; Änderungen des Dienstplans müssen mindestens 30 Tage im Voraus angekündigt werden ²⁹ ;
- b. bei Ausgleichsarbeit. Ausgleichsarbeit liegt vor, wenn im Hinblick auf die ordentliche oder vereinbarte Kompensation von Zeitabweichungen im Voraus oder Nachhinein mehr gearbeitet wird;
- c. ...; ³⁰
- d. beim Einsatz ausserhalb der festgesetzten Arbeitszeit, dessen Entschädigung speziell geregelt ist;
- e. beim Einsatz auf Dienstreisen, soweit dieser innerhalb der Zeit von 6 bis 20 Uhr erfolgt;
- f. bei zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden, die von Vorgesetzten weder angeordnet noch als Überstunden anerkannt werden.

Ziff. 26 Geheimhaltungspflicht

Über die in dienstlicher Stellung zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheimzuhalten sind, ist Dritten gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Diese Pflicht ist auch ausdrücklich für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart.

Ziff. 27 Nebenbeschäftigungen

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen keine Nebenbeschäftigungen ausgeübt werden, die zu Interessenkonflikten oder Beeinträchtigungen bei der Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis führen können. Im Übrigen sind Nebenbeschäftigungen grundsätzlich zulässig, solange sie nicht in die Arbeitszeit eingreifen.

²⁹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1590/2012 vom 31. Oktober 2012

³⁰ aufgehoben gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1762/2008 vom 19. November 2008

Ziff. 28 Geschenkannahmeverbot

Im Zusammenhang mit der dienstlichen Stellung dürfen Angestellte keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.

Ziff. 29 Weitere Pflichten

- ¹ Angestellte haben die sicherheitstechnischen Weisungen zu befolgen, die Sicherheitsvorschriften zu beachten sowie die Sicherheitseinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen ohne Abänderung richtig zu benützen.
- ² Sie können verpflichtet werden,
 - a. sich einer arbeits- oder vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen;
 - b. Uniformen und Dienstkleider zu tragen;
 - c. sich am Arbeitsplatz zu verpflegen, wenn sich dies als notwendig erweist.

Ziff. 29a³¹ Nüchternheitsgebot

- ¹ Vertragsangestellte haben ihre dienstliche Tätigkeit frei von Suchtmittleinfluss zu verrichten.
- ² Die Direktorin oder der Direktor sowie die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter können in ihrem Verantwortungsbereich einzelfallweise für besondere Anlässe den Konsum von Alkohol während der Arbeitszeit gestatten.

Ziff. 30 Haftung für Schäden (vermögensrechtliche Verantwortlichkeit)

- ¹ Die Haftung für verursachte Schäden richtet sich nach den Bestimmungen des Gemeindegesetzes³².
- ² Der Umfang der Haftung wird in analoger Anwendung der für die öffentlich-rechtlichen Angestellten geltenden Bestimmungen festgelegt.

3. Kapitel: Besondere Bestimmungen für die Vertragsangestellten**1. Abschnitt: Aus- und Weiterbildung; Personalbeurteilung****Ziff. 31** Aus- und Weiterbildung

Mit Zustimmung der zuständigen Vorgesetzten haben Angestellte die Möglichkeit, an der internen Aus- und Weiterbildung teilzunehmen. Je nach Interessengrad an einer externen Aus- und Weiterbildung können, unter Vereinbarung einer Rückerstattungsverpflichtung bei vorzeitiger Kündigung, Kostenbeiträge ausgerichtet werden.

Ziff. 32 Personalbeurteilung

Jährlich wird über Leistung und Verhalten eine Personalbeurteilung nach den für die Stadt massgebenden Vorschriften durchgeführt.

³¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2022-1404 vom 21. Dezember 2022

³² Gemeindegesetz vom 16. März 1998 (GG); [BSG 170.11](#)

2. Abschnitt: Vorsorge und Versicherungen

Ziff. 33 Berufliche Vorsorge

- ¹ Beitrittspflicht, Prämien und Leistungen an die berufliche Vorsorge richten sich nach dem Personalvorsorgereglement ³³ .
- ² Angestellte, die mindestens fünfzig Jahre alt sind, erhalten bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abgangsentschädigung, sofern kein Anspruch auf Leistungen der Personalvorsorgekasse besteht.
- ³ Die Abgangsentschädigung beträgt 8 Monatslöhne, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 20 Jahre gedauert hat. Bei kürzerer Dauer wird die Abgangsentschädigung anteilmässig ausgerichtet.
- ⁴ Bei änderndem Ausmass der Arbeit wird die Abgangsentschädigung nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre berechnet.
- ⁵ Von der Abgangsentschädigung abgezogen werden Beiträge der Stadt an Vorsorgeeinrichtungen und daraus fliessende Leistungen.

Ziff. 34 Unfall- und Krankenversicherung

- ¹ Für die Unfallversicherung sind die Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung ³⁴ massgebend. Die Stadt beteiligt sich an der Prämie für die Versicherung gegen Nichtberufsunfälle in analoger Anwendung der für die öffentlich-rechtlichen Angestellten geltenden Bestimmungen.
- ² Die Versicherung gegen Krankheit ist Sache der Angestellten.

4. Kapitel: Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ziff. 35

- ¹ Ist das Arbeitsverhältnis unbefristet gelten die ersten 3 Monate der Anstellung als Probezeit. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Unfall, Krankheit oder Erfüllung gesetzlicher Pflichten verlängert sich die Probezeit entsprechend.
- ² Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen schriftlich gekündigt werden. Danach kann es beidseitig im
 1. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im 2. bis und mit dem 9. Dienstjahr mit einer Frist von 2 Monaten und nachher mit einer Frist von 3 Monaten je auf das Ende eines Monats schriftlich gekündigt werden.
- ³ Die Kündigung muss schriftlich begründet werden, wenn die andere Vertragspartei dies verlangt. Aus missbräuchlichen Gründen darf das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden. Ebenso wenig ist nach Ablauf der Probezeit eine Kündigung zur Unzeit zulässig.
- ⁴ Ist das Arbeitsverhältnis befristet, endet es mit Fristablauf, sofern es nicht vorher gekündigt wird. Für die Kündigungsformen, -fristen und -termine gelten die Bestimmungen über die Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis.
- ⁵ Aus wichtigen Gründen können beide Vertragsparteien jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen.

³³ Reglement vom 26. April 1990 über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (PVR); [SSSB 153.21](#)

³⁴ UVG; [SR 832.20](#)

5. Kapitel: Schlussbestimmung

Ziff. 36 Ergänzendes Recht; Inkrafttreten

¹ Ergänzend zu diesen Allgemeinen Vertragsbedingungen gelten die Bestimmungen des 10. Titels des Schweizerischen Obligationenrechts über den Arbeitsvertrag ³⁵ .

² Änderungen oder Ergänzungen dieser Allgemeinen Vertragsbedingungen im Einzelfall bedürfen der Schriftlichkeit und der Zustimmung des Personalamtes. Generelle Änderungen oder Ergänzungen kann der Gemeinderat jederzeit vornehmen. Sie sind zu publizieren.

³ Bei Änderungen der Allgemeinen Vertragsbedingungen während laufenden Arbeitsverträgen haben Angestellte das Recht, innert 30 Tagen nach deren Inkrafttreten die Weitergeltung der bisherigen Version der Allgemeinen Vertragsbedingungen durch schriftliche Erklärung an die andere Vertragspartei zu verlangen. Die Erklärung gilt als Kündigung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist.

⁴ Diese Allgemeinen Vertragsbedingungen treten auf den 1. Januar 2002 in Kraft. Sie ersetzen die Allgemeinen Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge der städtischen Angestellten vom 4. November 1992.

Bern, 5. Dezember 2001

NAMENS DES GEMEINDERATS

Der Stadtpräsident:
Klaus Baumgartner

Die Stadtschreiberin:
Irène Maeder van Stuijvenberg

³⁵ OR; [SR 220](#)

Anhang 1³⁶**Allgemeine Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten (AVB)****1. Allgemeines**

Im Stundenlohn Beschäftigte haben Anspruch auf den für die entsprechende Personalkategorie geltenden Stundenlohnansatz (Stundenansätze = Jahresbeträge dividiert mit 2 088 Jahresstunden).

Ist nichts anderes vereinbart, besteht kein Anspruch auf Überstundenzuschläge und andere Arbeits- und Funktionszulagen.

Besteht Anspruch auf erweiterte Familienzulagen, werden diese in entsprechender Anwendung der Ziffern 6 Absatz 3 Buchstabe a und 7 AVB nach folgenden Stundenansätzen zusätzlich zum Lohn ausgerichtet:

Ergänzende Familienzulage/
Betreuungszulage

Fr. 1.25

Zusätzlich zum Lohn sind folgende, gesondert auszuweisende Ferien- und Feiertagsentschädigungen auszurichten:

1. Ferienentschädigung:

Bei einem Ferienanspruch von

³⁷

25 Tagen:	10,6 Prozent + erg. Familienzulagen
30 Tagen:	13,0 Prozent + erg. Familienzulagen
35 Tagen:	15,5 Prozent + erg. Familienzulagen

2. Feiertagsentschädigung: 3.2 % von Stundenlohn + erg. Familienzulagen

2. Reinigungspersonal³⁸

Stundenlohnansatz (inkl. Vergütungen) Normalfunktionen:

Dienstjahr	Ansatz Lohnklasse/ -stufe / Erhöhung	Std.-Ansatz inkl. 13. ML	Std.-Ansatz exkl. 13. ML
1. und 2. DJ	LK.3 Lst. 4	Fr. 25.19	Fr. 23.26
3. bis 6. DJ	LK.3 Lst. 4 + 3 %	Fr. 25.95	Fr. 23.96
7. bis 12. DJ	LK.3 Lst. 4 + 5 %	Fr. 26.45	Fr. 24.42
ab 13. DJ	LK.3 Lst. 4 + 8 %	Fr. 27.21	Fr. 25.12

Stundenlohnansatz Jugendliche und junge Erwachsene für Hauptreinigung von Gebäuden inkl. 13. Monatslohn (keine Feiertagsentschädigung):

³⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2023-1498 vom 13. Dezember 2023

³⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1715 vom 11. Dezember 2019

³⁸ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-407 vom 27. März 2019

Altersjahr (Ansätze ohne Feriengeld)	Std.-Ansatz
bis Jahr, in dem 15. A'jahr vollendet wird (nicht AHV-pfl. 14 % FG)	Fr. 10.03
ab Jahr, in dem 16. A'jahr vollendet wird (nicht AHV-pfl. 14 % FG)	Fr. 15.52
ab Jahr, in dem 18. A'jahr vollendet wird (14 % FG)	Fr. 18.69
ab Jahr, in dem 20. A'jahr vollendet wird (14 % FG)	Fr. 23.04
ab Jahr, in dem 21. A'jahr vollendet wird (9,2 % FG)	Fr. 24.07

3. Saisonal beschäftigte Friedhofangestellte

Stundenlohnansatz Normalfunktionen:

Dienstjahr	Ansatz Lohnklasse/ -stufe/Erhöhung	Std.-Ansatz inkl. 13. ML	Std.-Ansatz exkl. 13. ML
1. DJ	LK. 4 Lst. 4	Fr. 25.81	Fr. 23.83
2. bis 5. DJ	LK. 4 Lst. 4 + 2 %	Fr. 26.33	Fr. 24.31
ab 6. DJ	LK. 4 Lst. 4 + 4 %	Fr. 26.84	Fr. 24.78

Stundenlohnansatz Vorarbeiter/-innen-Funktionen:

Dienstjahr	Ansatz Lohnklasse/ -stufe/Erhöhung	Std.-Ansatz inkl. 13. ML	Std.-Ansatz exkl. 13. ML
	LK. 4 Lst. 4 + 10 %	Fr. 28.39	Fr. 26.21

4. Kassenangestellte / Campingwartinnen und -warte / Aushilfs-Eismeisterinnen und -meister

Stundenlohnansatz:

Dienstjahr	Ansatz Lohnklasse/ Lohnstufe	Std.-Ansatz inkl. 13. ML	Std.-Ansatz exkl. 13. ML
1. und 2. DJ	LK. 5 Lohnst. 4	Fr. 26.54	Fr. 24.50
3. bis 6. DJ	LK. 5 Lohnst. 7	Fr. 28.06	Fr. 25.90
7. bis 12. DJ	LK. 5 Lohnst. 9	Fr. 29.07	Fr. 26.84
ab 13. DJ	LK. 5 Lohnst. 12	Fr. 30.59	Fr. 28.24

5. Mitarbeitende Garderobe, Saunaaufsicht, Lingerie / Aushilfen

Stundenlohnansatz:

Dienstjahr	Ansatz Lohnklasse/ Lohnstufe	Std.-Ansatz inkl. 13. ML	Std.-Ansatz exkl. 13. ML
1. und 2. DJ	LK. 4 Lohnst. 4	Fr. 25.81	Fr. 23.83
3. bis 6. DJ	LK. 4 Lohnst. 7	Fr. 27.28	Fr. 25.18

7. bis 12. DJ	LK. 4 Lohnst. 9	Fr. 28.26	Fr. 26.09
ab 13. DJ	LK. 4 Lohnst.12	Fr. 29.73	Fr. 27.44

6. Badeaufseherinnen und Badeaufseher

Stundenlohnansatz:

Dienstjahr	Ansatz Lohnklasse/ Lohnstufe	Std.-Ansatz inkl. 13. ML	Std.-Ansatz exkl. 13. ML
1. und 2.DJ	LK. 5 Lohnst. 4	Fr. 26.54	Fr. 24.50
3. bis 6. DJ	LK. 5 Lohnst. 8	Fr. 28.57	Fr. 26.37
7. bis 12. DJ	LK. 5 Lohnst.12	Fr. 30.59	Fr. 28.24
ab 13. DJ	LK. 5 Lohnst.15	Fr. 32.11	Fr. 29.64

Dieser Anhang tritt am 1. Januar 2013 ³⁹ in Kraft. Er ersetzt den Anhang vom 7. Dezember 2005.

³⁹ Gemeinderatsbeschluss Nr. 1590/2012 vom 31. Oktober 2012

Anhang 2⁴⁰**Besondere Bestimmungen zu den städtischen Lehr- und Praktikumsverhältnissen****1. Grundsatz**

Die städtischen Lehrverhältnisse richten sich nach den Bestimmungen der einzelnen Lehrverträge. Enthalten diese keine Regelung, sind die Allgemeinen Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten vom 5. Dezember 2001 massgebend.

2. Ferienanspruch

Der Ferienanspruch für Lernende in Vorlehre und Grundbildung gemäss Ziffer 3 Buchstabe a und b beträgt unabhängig vom Alter 35 Arbeitstage pro Lehrjahr. Lernende in der zusätzlichen Grundbildung gemäss Ziffer 3 Buchstabe c und die übrigen Lernenden gemäss Ziffer 3 Buchstabe d haben ab dem Kalenderjahr, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden, einen Ferienanspruch von 25 Arbeitstagen.⁴¹

3.⁴² Löhne

Für die Monatslöhne der Lernenden sind die folgenden Ansätze massgebend. Zusätzlich wird ein 13. Monatslohn je hälftig im Juni und Dezember ausgerichtet.

a. Vorlehre Fr. 629.00

b. Grundbildung
(Eidg. Fähigkeitszeugnis, Eidg. Berufsattest, Anlehre)

	Grundbildung	Grundbildung und Sport
im 1. Ausb.jahr	Fr. 734.00	Fr. 681.00
im 2. Ausb.jahr	Fr. 996.00	Fr. 891.00
im 3. Ausb.jahr	Fr. 1520.00	Fr. 1153.00
im 4. Ausb.jahr	Fr. 1782.00	Fr. 1468.00

Der Lohn von Lernenden mit verkürzter Lehre ohne vorausgesetzte Grundbildung oder von Lernenden mit EBA-Abschluss entspricht bei Lehrbeginn dem 2. Ausbildungsjahr.

c. zusätzliche Grundbildung mit vorausgesetzter Grundbildung

	nach 3-jähriger Grundbildung	nach 4-jähriger Grundbildung
1. Zusatzjahr	Fr. 2018.00	Fr. 2228.00
2. Zusatzjahr	Fr. 2206.00	Fr. 2434.00
3. Zusatzjahr	Fr. 2413.00	Fr. 2643.00

d.⁴³ Spezielles

Ausbildungslohn von Personen, die eine Erwachsenenlehre zur Fachfrau oder zum Fachmann Betreuung Fachrichtung Kinderbetreuung FaBe K beginnen:

Fr. 2909.00

⁴⁰ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2023-1498 vom 13. Dezember 2023

⁴¹ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-1715 vom 11. Dezember 2019

⁴² geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1590/2012 vom 31. Oktober 2012

⁴³ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1697/2015 vom 11. November 2015

Für Personen, die eine Erwachsenenlehre in den übrigen Berufsgruppen beginnen, wird der Ausbildungslohn individuell festgelegt. Massgebend sind Alter, Erfahrung, bisheriger Lohn und die tatsächliche Anwesenheit im Lehrbetrieb.
Bei allen weiteren Berufsgruppen, für die spezielle Voraussetzungen bei Lehrbeginn gelten, wird der Lohn gemäss den branchenüblichen Ansätzen individuell festgelegt.

e. **Teuerungsanpassung**

Die Löhne der Lernenden werden wie jene der übrigen Mitarbeitenden der Teuerung angepasst.

3a. ⁴⁴ Lohnfortzahlung

Lernende haben bei Arbeitsverhinderung wegen Unfall und Krankheit Anspruch auf Lohnfortzahlung zu 100 Prozent während 360 Tagen innerhalb von 540 Tagen, längstens jedoch bis zur Auflösung des Lehrvertrages.

Lernende beteiligen sich an den Lohnfortzahlungskosten im gleichen Umfang wie die öffentlichen Angestellten.

4. ⁴⁵ Leistungsprämien

Zusätzlich zum Lernendenlohn kann ab dem 2. Semester des 1. Lehrjahrs eine Leistungsprämie gewährt werden. Sie wird am Ende eines Semesters entsprechend der beurteilten Leistung ausgerichtet und darf 40 Prozent des aktuellen Monatslohns nicht übersteigen; eine zusammenfassende Ausrichtung der Leistungsprämie am Ende eines Ausbildungsjahres ist möglich.

Massgebend für die Beurteilung der Leistung sind der semesterweise ausgestellte Bildungsbericht, gegebenenfalls weitere direktionseigene Grundlagen.

Die Direktionen legen die Gewichtung der einzelnen Beurteilungskriterien, wie Leistung und Verhalten am Arbeitsplatz, Schulleistungen, persönliche Entwicklung sowie die Vorgehensweise bei der Ausrichtung fest.

Für eine herausragende Abschlussleistung (Gesamtnote Lehrabschluss mindestens 5,3) wird eine Prämie bis zu einem Höchstbetrag von Fr. 500.00 ausgerichtet.⁴⁶

5. ⁴⁷ Kostenersatz

Lernenden werden die Kosten für die benötigten Lehrmittel gegen Quittung zurückerstattet.

Lernenden kann ein einmaliger Kostenbeitrag an die Anschaffung eines privaten, für die Ausbildung benötigten IT-Geräts ausgerichtet werden. Die Höhe des Kostenbeitrags richtet sich nach den Anschaffungskosten und ist begrenzt auf Fr. 400.00. Die zuständigen Berufsbildenden legen die Anforderungen an das anzuschaffende IT-Gerät fest und bewilligen den Kostenbeitrag. Für die Wartung sind die Lernenden selbst verantwortlich. Der Kostenbeitrag gilt als Lohnbestandteil.

⁴⁴ neu gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1590/2012 vom 31. Oktober 2012

⁴⁵ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 0291/2010 vom 23. Februar 2010

⁴⁶ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 1697/2015 vom 11. November 2015

⁴⁷ geändert gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2019-915 vom 26. Juni 2019

Findet der Unterricht an der Berufsschule ausserhalb des Arbeitsorts statt, übernimmt der Lehrbetrieb die Reisespesen der öffentlichen Verkehrsmittel (Bahn 2. Klasse) vom Arbeitsort an die Berufsschule.

6. Entschädigung für Schnuppertage

Absolvieren Schüler und Schülerinnen Schnuppertage in der Stadtverwaltung, wird ihnen eine kleine Entschädigung ausgerichtet. Diese soll durch Naturalgaben oder Gutscheine erfolgen und einem Gegenwert von rund Fr. 10.00 pro Tag entsprechen.

7. Praktikumlöhne

Das Personalamt erlässt Richtlinien für die Ausrichtung von Praktika-Löhnen in der Stadtverwaltung.

Änderungen

<i>Datum Erlass / Änderung</i>	<i>Beschluss</i>	<i>Geänderte Artikel</i>	<i>Inkrafttreten / Stand ab</i>
4. Dezember 2002		Ziff. 14, Anhang 1 Ziff. 5 und 6	1. Februar 2003
10. September 2003		Ziff. 19, Anhang 1 Ziff. 1 und Ziff. 7	1. Juli 2003
10. September 2003		Anhang 2 (neu)	1. August 2003
13. Oktober 2004		Ziff. 2 Abs 2, Ziff. 29a (neu)	1. Januar 2005
7. Dezember 2005		Ziff. 15, Anhang 1 und 2	1. April 2006
19. November 2008		Ziff. 6, 7, 24, 25, Anhang 1	1. Januar 2009
11. März 2009		Anhang 2	1. August 2009
23. Februar 2010		Anhang 2 Ziff. 4	1. April 2010
18. August 2010		Ziff. 10, Ziff. 11, Anhang 2	1. November 2010
31. Oktober 2012		Ziff. 2, 14, 23, 25, Anhänge 1 und 2	1. Januar 2013
13. November 2013		Ziff. 1	1. Januar 2014
11. November 2015		Anhang 2 Ziff. 3 und 4	1. Januar 2016
19. September 2018		Ziff. 13 Abs. 2, Ziff. 15 Abs. 1 und 2	1. Januar 2019
27. März 2019		Ziff. 1 Abs 7 (aufgehoben), Anhang 1 Ziff. 2	1. Juli 2019
26. Juni 2019	Gemeinderatsbe- schluss Nr. 2019-915	Anhang 2 Ziff. 5	1. August 2019
6. November 2019	Gemeinderatsbe- schluss Nr. 2019- 1497	Anhang Ziff. 17, Ziff. 19	1. Januar 2020
16. Juni 2021	Gemeinderatsbe- schluss Nr. 2021-759	Anhang Ziff. 20, 20a, 20b	1. August 2021
7. Dezember 2022	Gemeinderatsbe- schluss Nr. 2022- 1310	Anhang 1, Anhang 2	1. Januar 2023
21. Dezember 2022	Gemeinderatsbe- schluss Nr. 2022- 1404	Anhang Ziff. 29a	1. Februar 2023
13. Dezember 2023	Gemeinderatsbe- schluss Nr. 2023- 1498	Anhang 1 Anhang 2	1. Januar 2024