29. April 2013

Personalreglement der Burgergemeinde Bern

Der Grosse Burgerrat,

gestützt auf Artikel 28 Absatz 1 Buchstabe c der Satzungen der Burgergemeinde Bern vom 17. Juni 1998[1)],

beschliesst:

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1

Gegenstand und Geltungsbereich

[1] Dieses Reglement regelt

a) allgemeine Grundsätze für das Personalrecht der Burgergemeinde Bern,

b) die Organisation und die Zuständigkeiten in Personalangelegenheiten,

c) die Grundzüge des Arbeitsverhältnisses zwischen der Burgergemeinde und ihren Mitarbeitenden.

[2] Die Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis gelten unter Vorbehalt von Absatz 3 und Artikel 5 Absatz 4 für alle Mitarbeitenden der Burgergemeinde mit Ausnahme der Mitarbeitenden der DC Bank.

[3] Die Burgergemeinde kann in begründeten Fällen, namentlich für Mitarbeitende in Ausbildung, für Praktikanten und Praktikantinnen sowie für Mitarbeitende mit einer befristeten Anstellung oder einem geringen Beschäftigungsgrad, von den Bestimmungen dieses Reglements und den Ausführungsbestimmungen abweichen. Sie kann namentlich Mitarbeitende mit geringem oder unregelmässigem Beschäftigungsgrad im Stundenlohn anstellen.

Art. 2

Personalpolitik

[1] Die Personalpolitik bildet die Grundlage für alle personalrelevanten Massnahmen der Burgergemeinde.

[2] Sie umfasst verbindliche Führungsgrundsätze (Leitsätze), die Erwartungen an die Mitarbeitenden und die Haltung der Burgergemeinde in sozialen Fragen.

[3] Sie schafft die Voraussetzungen für eine leistungsorientierte und partnerschaftliche Zusammenarbeit.

Art. 3

Umsetzung der Personalpolitik

[1] Die Burgergemeinde schafft geeignete Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik.

[2] Sie führt die Mitarbeitenden soweit möglich durch Zielvorgaben und Zielvereinbarungen.

[3] Sie informiert die Mitarbeitenden unter Wahrung persönlicher und betrieblicher Interessen frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben, die für ihre Tätigkeit von Bedeutung sind.

Art. 4

Stellen

[1] Die Burgergemeinde bewirtschaftet die Stellen nach zeitgemässen Grundsätzen.

[2] Sie schreibt offene Stellen öffentlich zur Besetzung aus.

Art. 5

Arbeitsverhältnis

[1] Die Burgergemeinde stellt ihre Mitarbeitenden unter Vorbehalt von Absatz 4 mit privatrechtlichem Arbeitsvertrag nach den Artikeln 319 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts[2)] an.

[2] Sie berücksichtigt bei der Regelung des Arbeitsverhältnisses die Bestimmungen dieses Reglements und die Ausführungsbestimmungen (Art. 38).

[3] Soweit der Arbeitsvertrag, dieses Reglement und die Ausführungsbestimmungen keine Regelung enthalten, gelten ergänzend die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts[3)].

[4] Die Mitglieder der burgerlichen Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde werden öffentlich-rechtlich angestellt, sofern sie ihre Tätigkeit nicht im Rahmen eines Auftrags ausüben. Ihr Arbeitsverhältnis untersteht den Bestimmungen dieses Reglements, soweit sich aus seiner Rechtsnatur oder aus besonderen Vorschriften nichts anderes ergibt.

II. ORGANISATION

Art. 6

Allgemeines

[1] Mit Personalangelegenheiten befassen sich in der Burgergemeinde Bern nach Massgabe der folgenden Bestimmungen

a) der Grosse Burgerrat,

b) der Kleine Burgerrat,

c) die Finanzkommission,

d) die übrigen Kommissionen,

e) der Zentrale Personaldienst,

f) die Leiter bzw. Leiterinnen der Einrichtungen und Verwaltungsabteilungen.

[2] Die Einrichtungen und Verwaltungsabteilungen setzen die Personalpolitik des Kleinen Burgerrates, die übrigen Beschlüsse der zuständigen Stellen und die darauf basierenden Weisungen des Zentralen Personaldienstes um. Sie sorgen für einen zweckmässigen und wirtschaftlichen Einsatz der Mitarbeitenden und betrauen eine geeignete Fachperson mit der Behandlung ihrer Personalangelegenheiten.

[3] Die Mitarbeitenden können nach Artikel 13 mitwirken.

Art. 7

Grosser Burgerrat

Der Grosse Burgerrat stellt den Burgergemeindeschreiber bzw. die Burgergemeindeschreiberin an und entlässt diesen oder diese.

Art. 8

Kleiner Burgerrat

1 Der Kleine Burgerrat

a) erlässt Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement,

b) beschliesst die Personalpolitik der Burgergemeinde

c) bschafft die nötigen Führungsinstrumente,

d) legt den Bestand an dauernden Stellen in Stellenprozenten pro Einrichtung oder Verwaltungsabteilung fest, sofern die Einrichtung oder Verwaltungsabteilung nicht nach den Grundsätzen der wirkungsorientierten Verwaltungsführung geführt wird,

e) stellt die Leiter bzw. Leiterinnen der Einrichtungen und Verwaltungsabteilungen an und entlässt diese,

f) bewilligt eine über 15 Tage pro Kalenderjahr hinausgehende Inanspruchnahme von Arbeitszeit für die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder für die Tätigkeit für eine gemeinnützige Organisation und entscheidet über eine allfällige Lohnkürzung oder Pflicht zur Ablieferung bezogener Entschädigungen,

g) beschliesst nach Massgabe der Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement über die Ausrichtung einmaliger Prämien,

h) informiert den Grossen Burgerrat über die Personalentwicklung.

2 Er bildet zur Vorbereitung wichtiger Personalgeschäfte einen Personalausschuss.

3 Er kann einzelne Zuständigkeiten nach Absatz 1 an den Zentralen Personaldienst delegieren.

Art. 9

Finanzkommission

Die Finanzkommission

a) hat die Oberleitung über das Personalwesen,

b) prüft die Geschäfte des Zentralen Personaldienstes, die dem Kleinen Burgerrat zu unterbreiten sind,

c) stellt dem Kleinen Burgerrat Antrag in allen Personalangelegenheiten, welche die ganze Burgergemeinde betreffen.

Art. 10

Kommissionen

1 Die Kommissionen

a) legen den Bestand an befristeten Stellen für die ihnen zugewiesenen Einrichtungen oder Verwaltungsabteilungen fest,

b) stellen dem Kleinen Burgerrat Antrag betreffend Anstellung oder Entlassung der Leiter bzw. Leiterinnen der ihnen zugewiesenen Einrichtungen oder Verwaltungsabteilungen,

c) stellen die übrigen Kadermitarbeitenden der ihnen zugewiesenen Einrichtungen oder Verwaltungsabteilungen an und entlassen diese, soweit sie diese Zuständigkeit nicht an die Leiter bzw. Leiterinnen der Einrichtungen oder Verwaltungsabteilungen delegieren,

d) legen die Betriebszeiten für die ihnen zugewiesene Einrichtungen oder Verwaltungsabteilungen fest,

e) beschliessen nach Massgabe der Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement über die Ausrichtung einmaliger Prämien,

f) bewilligen nach Massgabe der Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement bezahlte oder unbezahlte Urlaube und Abwesenheiten für die Weiterbildung.

[2] Zu den Anträgen der Finanzkommission an den Kleinen Burgerrat in Personalangelegenheiten nehmen die übrigen Kommissionen in Form eines Mitberichts Stellung.

Art. 11

Zentraler Personaldienst

[1] Die Burgergemeinde verfügt über einen Zentralen Personaldienst als Fachstelle für Personalangelegenheiten. Der Dienst ist dem Burgergemeindeschreiber bzw. der Burgergemeindeschreiberin unterstellt und erfüllt seine Aufgaben nach den Vorgaben der Finanzkommission.

[2] Der Zentrale Personaldienst

a) nimmt zuhanden der zuständigen Stellen vorberatend Stellung zu allgemeinen Personal- und Lohnfragen,

b) sorgt für die einheitliche Anwendung dieses Reglements, der Ausführungsbestimmungen und der gestützt darauf ergangenen Beschlüsse der zuständigen Stellen,

c) schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik,

d) erlässt insbesondere ein für die Einrichtungen und Verwaltungsabteilungen verbindliches Personalhandbuch (Art. 39),

e) berät die Einrichtungen und Verwaltungsabteilungen in Personalangelegenheiten,

f) kann gegenüber den Einrichtungen und Verwaltungsabteilungen verbindliche Weisungen in administrativen Personalangelegenheiten erlassen,

g) legt in Absprache mit den Leitern bzw. den Leiterinnen der Einrichtungen und Verwaltungsabteilungen die Zulagen für Nacht- und Wochenendarbeit und für Pikettdienste, die Einzelheiten betreffend Vergütung von Überstunden und Überzeit, die Höhe des Auslagenersatzes sowie die Entschädigungen für bezogene entgeltliche Naturalleistungen fest,

h) wirkt nach den Vorgaben dieses Reglements und der Ausführungsbestimmungen bei Personalentscheiden mit.

[3] Er kann gestützt auf eine entsprechende Leistungsvereinbarung besondere Leistungen für einzelne Einrichtungen und Verwaltungsabteilungen erbringen.

[4] Er entscheidet darüber hinaus in allen Angelegenheiten, die ihm der Kleine Burgerrat zuweist.

Art. 12

Leiter bzw. Leiterinnen der Einrichtungen und Verwaltungsabteilungen

Die Leiter bzw. Leiterinnen der Einrichtungen und Verwaltungsabteilungen

a) setzen dieses Reglement, die Ausführungsbestimmungen und die Personalpolitik des Kleinen Burgerrates in ihrer Einrichtung oder Verwaltungsabteilung um,

b) stellen die Kadermitarbeitenden ihrer Einrichtung oder Verwaltungsabteilung an und entlassen diese, soweit die zuständige Kommission ihnen diese Zuständigkeit delegiert hat,

c) stellen die übrigen Mitarbeitenden ihrer Einrichtung oder Verwaltungsabteilung an und entlassen diese,

d) führen die Mitarbeitenden nach den Vorgaben der Personalpolitik des Kleinen Burgerrates,

e) stellen durch Weisungen den Betrieb ihrer Einrichtung oder Verwaltungsabteilung für den Publikumsverkehr sicher,

f) ordnen im Bedarfsfall die Leistung von Überzeit oder Überstunden an,

g) beschliessen nach Massgabe der Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement über die Ausrichtung einmaliger Prämien,

h) bewilligen unter Vorbehalt von Artikel 8 Absatz 1 Buchstabe f die Inanspruchnahme von Arbeitszeit für die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder für die Tätigkeit für eine gemeinnützige Organisation,

i) bewilligen nach Massgabe der Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement bezahlte oder unbezahlte Urlaube und Abwesenheiten für die Weiterbildung,

j) nehmen in Absprache mit den Leitern und Leiterinnen der übrigen Einrichtungen und Verwaltungsabteilungen Stellung zum Personalhandbuch des Zentralen Personaldienstes,

k) nehmen weitere Aufgaben gemäss den Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement wahr.

Art. 13

Personalvertretung

Die Mitarbeitenden der Burgergemeinde können sich selbst organisieren und eine Personalvertretung bestimmen.

Art. 14

Ergänzendes Recht

Soweit dieses Reglement und die Ausführungsbestimmungen keine besonderen Regelungen enthalten, richten sich die Zuständigkeiten in Personalangelegenheiten nach den allgemeinen organisationsrechtlichen Bestimmungen der Burgergemeinde.

III. BEGRÜNDUNG, DAUER UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Art. 15

Probezeit

[1] Die Burgergemeinde stellt die Mitarbeitenden auf Probe an.

[2] Die Probezeit beträgt höchstens drei Monate.

Art. 16

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

[1] Das Arbeitsverhältnis wird beendet

a) auf Ende des Monats, in welchem der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin das ordentliche Pensionsalter gemäss den für die Personalvorsorgestiftung der Burgergemeinde Bern geltenden Bestimmungen[4)] erreicht hat,

b) im Umfang des Invaliditätsgrades mit Beginn einer Invalidenrente der Vorsorgeeinrichtung,

c) mit dem Ablauf der vereinbarten Dauer bei befristeten Arbeitsverhältnissen,

d) durch Kündigung,

e) im gegenseitigen Einvernehmen,

f) durch den Tod des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin.

[2] In begründeten Fällen kann das Arbeitsverhältnis nach Erreichen des ordentlichen Pensionsalters im gegenseitigen Einvernehmen weitergeführt werden, längstens aber bis zur Vollendung des 70. Altersjahres.

[3] Im Fall der Beendigung nach Absatz 1 Buchstabe a übernimmt die Burgergemeinde die Kosten für die Überbrückungsrente bis zum Beginn der Altersrente der AHV nach den für die Personalvorsorgestiftung geltenden Bestimmungen, so dass dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin keine Rentenkürzung aufgrund des Zeitpunkts des Altersrücktritts entsteht.

Art. 17

Kündigung

[1] Die Burgergemeinde und die Mitarbeitenden können das Arbeitsverhältnis während der Probezeit jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen schriftlich kündigen.

[2] Nach Ablauf der Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis schriftlich auf das Ende eines Monats kündigen. Die Kündigungsfrist beträgt

a) für die Leiter bzw. Leiterinnen der Einrichtungen und Verwaltungsabteilungen sechs Monate,

b) für die übrigen Mitarbeitenden drei Monate.

l) [3] Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen, wenn wichtige Gründe vorliegen.

Art. 18

Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

[1] Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf einen beliebigen Zeitpunkt hin aufgelöst werden.

[2] Die Parteien schliessen zu diesem Zweck eine schriftliche Vereinbarung ab.

[3] Der Zentrale Personaldienst wirkt mit.

IV. RECHTE UND PFLICHTEN DER MITARBEITENDEN

1. Lohn

Art. 19

Lohnsystem

[1] Der Lohn richtet sich nach Lohnklassen.

[2] Der Kleine Burgerrat legt in den Ausführungsbestimmungen (Art. 38) die Lohnklassen, deren Minimum und Maximum und die Zuordnung der Stellen zu einer Lohnklasse fest.

Art. 20

Anfangslohn

Der Lohn zu Beginn der Anstellung richtet sich nach der Funktion, der Ausbildung und der beruflichen Erfahrung.

Art. 21

Lohnanpassungen

[1] Die für die Anstellung zuständige Stelle überprüft den Lohn jährlich und passt ihn gegebenenfalls an.

[2] Es besteht kein Anspruch auf Lohnerhöhung.

2. Weitere finanzielle Leistungen

Art. 22

Sozialzulagen

[1] Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Familienzulagen gemäss dem Bundesgesetz vom 24. März 2006 über die Familienzulagen (FamZG)[5)] und dem kantonalen Gesetz vom 11. Juni 2008 über die Familienzulagen (KFamZG)[6)].

[2] Die Burgergemeinde richtet an Mitarbeitende mit Anspruch auf Familienzulagen eine Betreuungszulage aus.

Art. 23

Weitere Zulagen

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Zulagen für Nacht- und Wochenendarbeit und Pikettdienste.

Art. 24

Dienstaltersgeschenke, Prämien

[1] Die Mitarbeitenden haben jeweils nach Vollendung einer bestimmten Anzahl Dienstjahre Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk.

[2] Die Burgergemeinde kann einmalige Prämien für herausragende Leistungen und in weiteren besonderen Fällen ausrichten.

Art. 25

Lohnnachgenuss

Die Burgergemeinde richtet nach dem Tod eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin den Lohn einschliesslich Familien- und Betreuungszulagen für den laufenden Monat und drei weitere Monate aus

a) an den überlebenden Ehegatten bzw. die überlebende Ehegattin,

b) an den Lebenspartner bzw. die Lebenspartnerin, der bzw. die mit einem unverheirateten Mitarbeiter bzw. einer unverheirateten Mitarbeiterin in eheähnlicher Gemeinschaft gelebt hat, oder

c) an nicht erwerbstätige minderjährige Kinder oder andere Personen, denen gegenüber die verstorbene Person eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

3. Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

Art. 26

Ansprüche

1 Mitarbeitende, die aufgrund von Krankheit oder Unfall an der Arbeit verhindert sind, haben Anspruch auf

a) 100 Prozent des Lohns während der ersten 360 Tage,

b) 80 Prozent des Lohns während weiterer 360 Tage.

2 Leisten sie Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst, haben sie während der Dienstleistung Anspruch auf den vollen Lohn.

3 Weibliche Mitarbeitende haben nach der Niederkunft Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen.

Art. 27

Höhe des Lohns

1 Massgebend für die Lohnfortzahlung nach Artikel 26 ist der AHV-pflichtige Lohn mit Einschluss der regelmässig ausbezahlten Zulagen nach Artikel 23, aber ohne Prämien nach Artikel 24.

2 Familien- und Betreuungszulagen werden in vollem Umfang ausbezahlt.

Art. 28

Leistungen Dritter

1 Taggelder, Renten, Erwerbsersatzentschädigungen und ähnliche Leistungen Dritter im Zusammenhang mit der Krankheit, dem Unfall, der Geburt oder dem Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst werden an die Lohnfortzahlung angerechnet, wenn sie nicht an die Burgergemeinde gehen.

2 Kapitalabfindungen für bleibende Nachteile stehen der verunfallten Person zu. Sie führen zu keiner Herabsetzung des Lohns.

4. Versicherungen

Art. 29

Berufliche Vorsorge

Die Burgergemeinde versichert die Mitarbeitenden bei ihrer Vorsorgeeinrichtung gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität.

Art. 30

Unfall

1 Die Burgergemeinde versichert die Mitarbeitenden nach Massgabe des Bundesgesetzes vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG)[7)] gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen.

2 Die Versicherung für besondere Risiken im Sinn des UVG ist Sache der Mitarbeitenden.

Art. 31

Krankentaggeldversicherung

[1] Die Burgergemeinde kann für ihre Mitarbeitenden eine Krankentaggeldversicherung abschliessen.

[2] Sie kann die Mitarbeitenden bis zur Hälfte an den Prämien beteiligen.

5. Arbeitsleistung

Art. 32

Arbeitszeit

[1] Der Kleine Burgerrat erlässt Bestimmungen über die Arbeitszeit.

[2] Er regelt die Ansprüche auf Kompensation oder Abgeltung geleisteter Überstunden oder Überzeit.

Art. 33

Pflichten der Mitarbeitenden

Die Burgergemeinde kann Mitarbeitende verpflichten, im Rahmen des Zumutbaren

a) über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus notwendige Überstunden oder Überzeit zu leisten,

b) andere als die im Pflichtenheft vorgesehenen Arbeiten zu erledigen, sofern die zweckmässige oder wirtschaftliche Verwendung der Arbeitskraft dies erfordert,

c) ihre Arbeit an einem andern als dem vereinbarten Ort zu leisten.

6. Weitere Rechte und Pflichten

Art. 34

Mitarbeitendengespräch

Die Vorgesetzten führen mit den Mitarbeitenden wenigstens einmal jährlich ein Mitarbeitendengespräch.

Art. 35

Öffentliche Ämter, gemeinnützige Organisationen

[1] Die Mitarbeitenden dürfen mit Zustimmung der für die Anstellung zuständigen Stelle ein öffentliches Amt ausüben oder eine Funktion für eine gemeinnützige Organisation übernehmen, sofern dies mit ihrer beruflichen Stellung vereinbar ist und die Erfüllung ihrer beruflichen Aufgaben nicht beeinträchtigt.

[2] Die für die Anstellung zuständige Stelle kann dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin höchstens 15 Arbeitstage pro Kalenderjahr für diese Tätigkeit bewilligen, ohne dass damit eine Lohnkürzung oder eine Abgabepflicht verbunden ist.

3 Erfordert die Tätigkeit eine weitergehende Abwesenheit, kann die Burgergemeinde eine angemessene Lohnkürzung festlegen oder den Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin verpflichten, ihr die für die Tätigkeit bezogene Entschädigung ganz oder teilweise abzuliefern.

Art. 36

Nebenbeschäftigungen

[1] Nebenbeschäftigungen sind nur zulässig, wenn sie die Erfüllung ihrer beruflichen Aufgaben nicht beeinträchtigen und mit der beruflichen Stellung vereinbar sind.

[2] Nebenbeschäftigungen der vollzeitlich angestellten Mitarbeitenden bedürfen einer Bewilligung der für die Anstellung zuständigen Stelle.

[3] Diese Stelle kann eine Nebenbeschäftigung allgemein oder im Einzelfall erlauben oder untersagen.

Art. 37

Annahme von Geschenken

[1] Die Mitarbeitenden dürfen im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit für die Burgergemeinde keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.

[2] Ausgenommen von diesem Verbot sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

V. SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Art. 38

Ausführungsbestimmungen

[1] Der Kleine Burgerrat erlässt Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement.

[2] Er regelt soweit erforderlich oder angezeigt namentlich

a) den Lohn und dessen Ausrichtung,

b) Sozialzulagen und weitere finanzielle Leistungen,

c) die Arbeitszeit,

d) die Leistung von Überstunden und Überzeit und deren Abgeltung,

e) Ferien, Urlaub und arbeitsfreie Tage,

f) das Mitarbeitendengespräch,

g) die Weiterbildung.

Art. 39

Personalhandbuch

[1] Der Zentrale Personaldienst erlässt zur Umsetzung dieses Reglements, der Ausführungsbestimmungen und der Personalpolitik des Kleinen Burgerrates ein Personalhandbuch.

[2] Das Personalhandbuch enthält namentlich Vorgaben

a) zur Gewinnung von geeigneten Mitarbeitenden,

b) zur Mitarbeitendenbeurteilung und zum Mitarbeitendengespräch,

c) zur Personalentwicklung,

d) zur Entlöhnung,

e) zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

[3] Das Personalhandbuch ist für die Einrichtungen und Verwaltungsabteilungen verbindlich, soweit es nicht blosse Empfehlungen enthält.

Art. 40

Anpassung der Arbeitsverhältnisse

[1] Die Burgergemeinde passt die bestehenden Arbeitsverträge soweit erforderlich den Vorgaben dieses Reglements und der Ausführungsbestimmungen an.

[2] Sie überführt die bestehenden öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisse mit Ausnahme derjenigen der Mitglieder der burgerlichen Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde in privatrechtliche Arbeitsverhältnisse.

Art. 41

Aufhebung eines Erlasses

Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements wird das Personalreglement der Burgergemeinde Bern vom 13. Dezember 1999 aufgehoben.

Art. 42

Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.

Bern, 29. April 2013

Im Namen des Grossen Burgerrates

Der Burgergemeindepräsident:
Rolf Dähler

Der Burgergemeindeschreiber:
Andreas Kohli

[11)] BRS 11.11; Fassung vom 17.12.2008
[2)] SR 220
[3)] SR 220
[4)] BRS 23.13
[5)] SR 836.2
[6)] BSG 832.71, BRS 23.16
[7)] SR 832.20