



## Ferien

### Anspruch auf Ferien

Der Ferienanspruch richtet sich nach dem Lebensalter und der Beschäftigungsdauer im Kalenderjahr. Grundsätzlich haben Mitarbeitende folgenden Ferienanspruch:

bis zum 20. Altersjahr	27 Arbeitstage
vom 21. bis 49. Altersjahr	22 Arbeitstage
vom 50. bis 59. Altersjahr	27 Arbeitstage
ab dem 60. Altersjahr	32 Arbeitstage

Bei einem Ein- oder Austritt im laufenden Kalenderjahr gilt ein anteilmässiger Ferienanspruch. Die Ferien werden mit dem/der Vorgesetzten geplant, dabei wird soweit wie möglich Rücksicht auf die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genommen und die Daten so festgelegt, dass diese mindestens zwei zusammenhängende Ferienwochen pro Jahr beziehen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen alle ihre Ferien im Lauf des betreffenden Kalenderjahres beziehen. Ein Ferienguthaben von bis zu fünf Tagen kann auf das folgende Jahr übertragen werden.

Der Ferienanspruch für Teilzeitbeschäftigte richtet sich nach ihrem Beschäftigungsgrad.

Bei Ein- oder Austritt während des Jahres sowie bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch anteilmässig zur Anzahl Arbeitstage berechnet.

Wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses seine Ferientage nicht beziehen konnte, werden sie auf der Basis des aktuellen Lohns ohne Zulagen abgegolten.

[\(vgl. Art. 40 des Personalreglements \(PersR\); SGR 1.5.3-1\)](#)

[\(vgl. Art 58 der Personalverordnung; SGR 1.5.3-1.1\)](#)

### Kürzung des Ferienanspruchs

Abwesenheiten wegen Krankheit, Unfall, Militärdienst, Zivildienst oder Zivildienst bis zu drei Monaten führen nicht zu einer Kürzung des Ferienanspruchs. Dauert eine Abwesenheit oder mehrere Abwesenheiten innerhalb desselben Jahres länger als drei Monate oder dauert eine Abwesenheit über zwei Jahre hinweg länger als drei Monate, wird der Ferienanspruch ab dem vierten Monat um 1/12 für jeden vollen Monat der Abwesenheit gekürzt. Ein bezahlter Mutterschaftsurlaub führt nicht zu einer Kürzung des Ferienanspruchs.

[\(vgl. Art. 60 der Personalverordnung; SGR 1.5.3-1.1\)](#)

### Krankheit oder Unfall

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Ferien wegen Krankheit oder Unfalls nicht zum vorgesehenen Zeitpunkt beziehen können, haben Anspruch auf Verschiebung der Ferien, wenn nicht anders möglich auch auf das folgende Jahr.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die während der Ferien erkranken oder einen Unfall erleiden, können die Ferien in Absprache mit der oder dem Vorgesetzten entsprechend verlängern oder zu einem späteren Zeitpunkt beziehen, wenn sie die Krankheit oder den Unfall sofort gemeldet haben und so bald als möglich ein Arztzeugnis vorlegen.

[\(vgl. Art. 61 der Personalverordnung; SGR 1.5.3-1.1\)](#)

## Arbeitsfreie Tage

Als Feiertage gelten die eidgenössischen und kantonalen Feiertage. Weiter kann der Gemeinderat weitere Tage oder Halbtage zu Ruhe- oder arbeitsfreien Tagen erklären.

### Liste der Feiertage:

Neujahr, 1. und 2. Januar  
 Karfreitag und Ostermontag  
 Donnerstag, Auffahrt  
 Pfingstmontag  
 Nationalfeiertag (01.08.)  
 Weihnachten, 25. und 26. Dezember

### Folgende Tag sind arbeitsfreie Tage:

Samstage und Sonntage  
 der 1. Mai  
 der Freitag nach Auffahrt  
 die Nachmittage des 24. und 31. Dezember

Der Gemeinderat kann weitere Tage oder Halbtage arbeitsfrei erklären. Er kann beschliessen, dass diese teilweise oder vollständig kompensiert werden müssen.

[\(vgl. Art. 42 des Personalreglements \(PersR\); SGR 1.5.3-1\)](#)

[\(vgl. Art. 55 der Personalverordnung; SGR 1.5.3-1.1\)](#)

## Urlaub

Die Mitarbeitenden der Stadt Biel haben Anspruch auf bezahlten oder unbezahlten Urlaub aus familiären oder persönlichen Gründen.

### Bezahlter Kurzurlaub

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf einen bezahlten Kurzurlaub von

Eigene Hochzeit	3 Tage
Teilnahme an der Hochzeit der Kinder, Eltern, Geschwister	max. 1 Tag
Adoption eines Kindes	10 Tage
Tod der Ehegattin / des Ehegatten, der Lebenspartnerin / des Lebenspartners, von Kindern oder Eltern	max. 3 Tage
Teilnahme an der Bestattung naher Verwandter und Verschwägerter	max. 1 Tag
Bei Krankheit oder Unfall der Ehegattin/des Ehegatten, eines Kindes oder der Eltern	max. 5 Tage
Wohnungswechsel	1 Tag

Wenn es die Verhältnisse erlauben, kann von der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten ein weiterer bezahlter Urlaub von bis zu fünf Tagen pro Kalenderjahr gewährt werden für:

- Aktivitäten von „Jugend + Sport“ (Leistungs- oder Weiterbildungskurse, Lager, Leitung von Anlässen) oder die Mitwirkung bei Aktivitäten im Rahmen der ausser schulischen Jugendarbeit.
- die Teilnahme an Instruktionsdiensten der Feuerwehren
- die Expertentätigkeit an Berufs- und höheren Fachprüfungen und dergleichen
- die Teilnahme an Sitzungen und Veranstaltungen von Personalverbänden mit weiterbildendem Charakter
- den sozialen Einsatz in der Betreuung von Betagten oder Menschen mit einer Behinderung

Die Direktion kann für Gemeinschaftsanlässe der Direktion, einer Abteilung oder einer Dienststelle bezahlten Urlaub von bis zu einem halben Tag pro Kalenderjahr bzw. bis zu einem Tag pro zwei Kalenderjahre gewähren.

[\(vgl. Art. 62 der Personalverordnung; SGR 1.5.3-1.1\)](#)

### **Ausserordentlicher bezahlter Urlaub**

Der Gemeinderat kann einen ausserordentlichen bezahlten Urlaub beschliessen bei ausserordentlichen Situationen (insbesondere nach Naturereignissen) sowie bei ausserordentlichen Anlässen, wenn dies im Interesse der Stadt liegt.

[\(vgl. Art. 63 der Personalverordnung; SGR 1.5.3-1.1\)](#)

### **Unbezahlter Urlaub**

Nur wenn die Aufgabenerfüllung sichergestellt ist, kann unbezahlter Urlaub bewilligt werden.

Die Bewilligung eines unbezahlten Urlaubs von bis zu fünf Tagen pro Kalenderjahr darf nur aus wichtigen Gründen (z.B. dienstlichen Gründen) verweigert werden.

Nach der Geburt eines eigenen Kindes oder der Adoption eines Kindes können die Mitarbeitenden einen unbezahlten Urlaub von bis zu sechs Monaten beziehen. Dieser kann bewilligt werden, wenn die Aufgabenerfüllung sichergestellt ist.

Für die Dauer eines unbezahlten Urlaubs besteht kein Ferienanspruch und 4 Krankheit oder Unfall während eines unbezahlten Urlaubs begründen keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

[\(vgl. Art. 64 der Personalverordnung; SGR 1.5.3-1.1\)](#)

### **Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub**

Mitarbeiterinnen haben bei Geburt ihres Kindes Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen. Mitarbeiter haben bei Geburt ihres Kindes Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von bis zu 20 Tagen. Sie können den Urlaub nach ihrer Wahl während der Dauer des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs oder direkt anschliessend daran beziehen.

[\(vgl. Art. 30 des Personalreglements \(PersR\); SGR 1.5.3-1\)](#)