

Stadthaus, 5. September 2008

**Zuhanden Aufsichtskommission und
Bürgergemeinderat**

Synopse

Ordnung betreffend die Anstellungsverhältnisse bei der Bürgergemeinde der Stadt Basel (Anstellungsordnung)

Vom 28. April 1998

Bisheriges Recht	Neues Recht	Erläuterungen zu den Anpassungen
<p>Der Bürgergemeinderat der Stadt Basel erlässt, gestützt auf § 9 Abs. 1 Ziff. 6 des Gemeindegesetzes vom 17. Oktober 1984¹⁾ und § 11 Ziff. 7 der Gemeindeordnung der Bürgergemeinde der Stadt Basel vom 22. Oktober 1985²⁾, die folgende Ordnung:</p> <p><i>Geltungsbereich</i></p> <p>§ 1. Diese Ordnung gilt für alle bei der Bürgergemeinde der Stadt Basel (Bürgerspital Basel, Fürsorgeamt der Stadt Basel, Bürgerliches Waisenhaus, Zentralverwaltung) beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p><i>Allgemeine Grundsätze</i></p> <p>§ 2. Das Anstellungsrecht bildet eine wesentliche Grundlage für eine einwandfreie Erfüllung aller Aufgaben, die die Bürgergemeinde gemäss ihren Zielsetzungen der Allgemeinheit, vorab der Bürger- und Einwohnerschaft des Kantons Basel-Stadt, zu erbringen hat.</p> <p>² Im Interesse der bestmöglichen Erfüllung dieser Aufgaben pflegen die Behörden und die Kader der Bürgergemeinde mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie deren Organisationen ein partnerschaftliches Verhältnis.</p> <p>³ Dem Personal steht auf allen Stufen in Fragen der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse ein Mitspracherecht zu, das für die Bürgergemeinde in ihrer Gesamtheit vorab durch die Personalvertretung in der Begutachtungskommission der Sozialpartner wahrgenommen wird.</p>	<p>§ 1. Diese Ordnung gilt für alle bei der Bürgergemeinde der Stadt Basel beziehungsweise ihren Institutionen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>§ 2. Das Anstellungsrecht bildet eine wesentliche Grundlage für eine einwandfreie Erfüllung aller Aufgaben, die die Bürgergemeinde zu erbringen hat.</p> <p>² Dabei pflegen die Behörden und die Kader der Bürgergemeinde mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie deren Organisationen ein partnerschaftliches Verhältnis.</p>	<p><i>Vereinfachung: im Falle von Veränderungen ist mit dieser Formulierung keine Anpassung notwendig.</i> Institutionen = Büspi, SH, BWH, ZD Die CMS gehört nicht in den Geltungsbereich dieser Anstellungsordnung.</p> <p><i>Einfachere, aber ausreichende Formulierung.</i></p> <p><i>§ 2, Abs. 3 fällt hier weg. Diese Regelung befindet sich neu und in expliziterer Form in § 2a „Mitwirkung“.</i></p>

<p><i>Personalpolitik</i></p> <p>§ 3. Unter Beachtung der Bestimmungen dieser Ordnung legt der Bürgerrat die Personalpolitik fest, die insbesondere folgende Zielsetzungen hat:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Die Erhaltung einer hohen Leistungsbereitschaft des Personals sowie eines guten Arbeitsklimas b) Die möglichst wirtschaftliche, umweltbewusste und kundenfreundliche Erfüllung aller der Bürgergemeinde obliegenden Aufgaben e) Die Gewährleistung einwandfreier Verhältnisse am Arbeitsplatz hinsichtlich körperlicher sowie seelischer Unversehrtheit und insbesondere des Schutzes vor sexueller Belästigung d) Die Sicherstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer e) Eine gute Einführung des Personals, dessen Betreuung und Förderung sowie eine angemessene Aus-, Fort- und Weiterbildung f) Die Förderung der Eigenverantwortung und einer unternehmerischen Handlungsweise sowie die Anwendung zeitgemässer Führungsprinzipien auf allen Stufen g) Die Förderung des Nachwuchses für Kaderpositionen h) Die Förderung von Ausbildungsplätzen 	<p><i>Mitwirkung</i></p> <p>§ 2a. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht auf allen Stufen in Fragen der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse ein Mitspracherecht zu, das für die Bürgergemeinde in ihrer Gesamtheit vorab durch die Personalvertretung in der sozialpartnerschaftlichen Begutachungskommission wahrgenommen wird. Diese paritätisch zusammengesetzte Kommission beurteilt zu Handen des Bürgerrates alle grundsätzlichen Fragen der Ausgestaltung und Handhabung des Anstellungsrechts sowie von Vorschlägen zur Änderung der Anstellungsordnung und zum Erlass der dazugehörigen Ausführungsbestimmungen.</p> <p>§ 3. Unter Beachtung der Bestimmungen dieser Ordnung legt der Bürgerrat die Personalpolitik fest, die insbesondere folgende Zielsetzungen hat:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Die Erhaltung einer hohen Leistungsbereitschaft des Personals sowie eines guten Arbeitsklimas. b) Die möglichst wirtschaftliche, umweltbewusste und kundenfreundliche Erfüllung aller der Bürgergemeinde obliegenden Aufgaben. c) Die Gewährleistung einwandfreier Verhältnisse am Arbeitsplatz hinsichtlich körperlicher sowie seelischer Unversehrtheit und insbesondere des Schutzes vor sexueller Belästigung. d) Die Sicherstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer. e) Eine gute Einführung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Betreuung und Förderung sowie eine angemessene Aus-, Fort- und Weiterbildung. f) Die Förderung der Eigenverantwortung und einer unternehmerischen Handlungsweise sowie die Anwendung zeitgemässer Führungsprinzipien auf allen Stufen. g) Vorgesetzte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pflegen eine aktive Kommunikation. h) Die Förderung des Nachwuchses für Kaderpositionen. i) Die Förderung von Ausbildungsplätzen. j) Familienfreundliche Arbeitsbedingungen. k) Altersgerechte Anstellungsbedingungen zur Förderung und Erhaltung der Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Leistungsmöglichkeit. 	<p><i>Im Sinne einer expliziteren Regelung des Mitspracherechts der MA durch die Personalvertretung in der Begutachungskommission. Kompetenzregelung der Begutachungskommission.</i></p> <p><i>Neuer Name der Begutachungskommission: Sozialpartnerschaftliche Begutachungskommission.</i></p> <p><i>Korrekturen der Interpunktion ganzer Paragraph.</i></p> <p><i>Redaktionelle Änderung</i></p> <p><i>Beugt Konflikten vor, verbessert Zusammenarbeit.</i></p> <p><i>Z.B. flexible Arbeitszeitmodelle, Vaterschaftsurlaub, Unterhaltszulage, usw.</i></p> <p><i>Anstellungsdemografie! → Chance für Junge, Frühpensionierung, Burn-out-Prävention, Anstellung >50, Ausdruck positiver Sozialkultur</i></p>
--	---	---

Eine Legende zu den Abkürzungen in der Spalte Erläuterungen befindet sich auf der letzten Seite.

<p><i>Rechtsformen für die Arbeitsleistung</i> § 4. Die Arbeitsleistungen werden aufgrund öffentlich-rechtlicher Anstellungsverhältnisse erbracht, deren Grundsätze Gegenstand der vorliegenden Ordnung bilden. ²In Ausnahmefällen, etwa zur Bewältigung vorübergehender Belastungsspitzen, können auch andere Formen der Leistungserbringung, insbesondere nach dem Recht des Auftrags oder des Werkvertrags gemäss schweizerischem Obligationenrecht, vereinbart werden.</p> <p><i>Subsidiäre Anwendung des Obligationenrechts</i> § 5. Wo diese Ordnung keine Regel aufstellt, gelten die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts sinngemäss, jedoch mit öffentlich-rechtlicher Wirkung.</p> <p><i>Begründung des Anstellungsverhältnisses</i> § 6. Das Anstellungsverhältnis bei der Bürgergemeinde wird durch den Abschluss eines schriftlichen Vertrages begründet.</p> <p><i>Probezeit</i> § 7. In der Regel wird eine Probezeit von drei Monaten vereinbart. ²In Ausnahmefällen kann auch eine Dauer bis zu sechs Monaten vereinbart oder die Probezeit von drei auf sechs Monate verlängert werden.</p> <p><i>Kündigungsfrist</i> § 8. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in den ersten drei Monaten sieben, danach vierzehn Tage, je auf Ende einer Woche. ²Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist im ersten Jahr einen Monat, vom zweiten Jahr an drei Monate, jeweils auf Ende eines Kalendermonats. ³Für Kader- oder Spezialistenfunktionen kann im Anstellungsvertrag eine Kündigungsfrist bis zu längstens sechs Monaten vereinbart werden.</p>	<p>§ 4. Die Arbeitsleistungen werden in der Regel aufgrund öffentlich-rechtlicher Anstellungsverhältnisse erbracht, deren Grundsätze Gegenstand der vorliegenden Ordnung bilden. ²Es können ausnahmsweise auch andere Formen der Leistungserbringung gemäss schweizerischem Obligationenrecht vereinbart werden. Für diese gelten die öffentlich-rechtlichen Bestimmungen der vorliegenden Ordnung von Gesetzes wegen nicht. ³Der Bürgerrat erlässt Regelungen zu den Kategorien der ausnahmsweise privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>§ 5. Wo diese Ordnung keine Regel aufstellt, gelten die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts sinngemäss.</p> <p>§ 6. Das Anstellungsverhältnis bei einer Institution der Bürgergemeinde wird durch den Abschluss eines schriftlichen Vertrages begründet.</p> <p>§ 7. In der Regel wird eine Probezeit von maximal drei Monaten vereinbart.</p> <p>³Für Kader und Funktionen mit hoher Spezialisierung kann im Anstellungsvertrag eine Kündigungsfrist bis zu längstens sechs Monaten vereinbart werden.</p>	<p>USW.</p> <p><i>Soll auf Ausnahmen hindeuten, die in gewissen Situationen gemacht werden.</i></p> <p><i>Offenere Formulierung erwünscht.</i></p> <p><i>Im Sinne der Vertragsfreiheit ist die Übernahme von Bestimmungen aus dieser Ordnung dennoch möglich.</i> <i>Kompetenzerteilung an den Bürgerrat zur Regelung privatrechtlicher Anstellungsverhältnisse. Gleiche Handhabung für alle Institutionen, deshalb Regelung durch den Bürgerrat im RAO.</i></p> <p><i>Formulierung zuvor war nicht korrekt.</i></p> <p><i>Formulierung zuvor war nicht korrekt.</i></p> <p><i>Keine Verlängerung der Probezeit mehr. Davon wurde kaum Gebrauch gemacht. Angleichung an OR-Bestimmung. (entspricht auch dem Wunsch der Personalverbände)</i></p> <p><i>Geschlechtergerechte Sprache</i></p>
---	---	--

Eine Legende zu den Abkürzungen in der Spalte Erläuterungen befindet sich auf der letzten Seite.

<p><i>Kündigungsgründe</i> § 9. Die Kündigung durch die Bürgergemeinde kann nach Ablauf der Probezeit nur in Form einer Verfügung und aus stichhaltigen Gründen ausgesprochen werden. Als solche gelten insbesondere:</p> <ol style="list-style-type: none"> Veränderung der Organisationsstruktur, des betrieblichen Bedarfs oder des Stellenbildes ohne Möglichkeit der Unterbreitung eines anderen zumutbaren Angebotes Langfristige Verhinderung an der Aufgabenerfüllung Wiederholt ungenügende Leistungen, Verursachung schwerwiegender Störungen der Zusammenarbeit, Gefährdung oder Schädigung des Betriebes oder Dritter Schwere oder fortgesetzte Pflichtverletzung. <p>²Auch aus anderen sachlichen Gründen ist die Kündigung der Anstellungsverhältnisse von Assistenzärzten möglich sowie derjenigen, die als Aushilfs- oder Lehrverhältnisse eingegangen wurden, ferner allgemein bei einem Beschäftigungsgrad von weniger als 40 Prozent.</p> <p>³Im Verfahren, das einer Kündigung vorauszugehen hat, besteht schon für die erste Anhörung das Recht, eine Person nach freier Wahl als Beistand zuzuziehen.</p> <p><i>Kündigung ohne stichhaltigen Grund</i> § 10. Eine Kündigung ist auch dann gültig, wenn sich ihre Begründung nicht als stichhaltig erweist. ²In einem solchen Falle hat die Rekursinstanz in Würdigung aller Umstände eine Entschädigung bis zur Höhe von höchstens einem halben Jahreslohn festzusetzen. ³Sie kann ferner beschliessen, dass die Kosten von Massnahmen der Stellensuche oder dergleichen ganz oder teilweise durch die Bürgergemeinde zu tragen sind.</p> <p><i>Härtefälle</i> § 11. Liegt der stichhaltige Grund einer Kündigung nicht in einem Umstand, den die entlassene Person zu vertreten hat, können zur Vermeidung oder Linderung eines Härtefalles die gleichen Leistungen zugesprochen werden wie im Falle einer Kündigung ohne stichhaltigen Grund.</p> <p><i>Auflösung des Anstellungsverhältnisses</i> § 12. Einseitig kann das Anstellungsverhältnis aus wichtigem Grund jederzeit fristlos aufgelöst werden.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Veränderung der Organisationsstruktur, des betrieblichen Bedarfs oder des Stellenbildes ohne Möglichkeit der Unterbreitung eines anderen zumutbaren Angebotes; Langfristige Verhinderung an der Aufgabenerfüllung; Wiederholt ungenügende Leistungen, Verursachung schwerwiegender Störungen der Zusammenarbeit, Gefährdung oder Schädigung des Betriebes oder Dritter; 	<p><i>Interpunktion</i></p> <p><i>Streichen, da die in Abs. 2 alt genannten Anstellungskategorien ohnehin nach privatrechtlichen Bestimmungen angestellt sind (s. § 10a RAO).</i></p>
---	---	---

Eine Legende zu den Abkürzungen in der Spalte Erläuterungen befindet sich auf der letzten Seite.

<p>²In gegenseitigem Einvernehmen ist die Auflösung auf jeden beliebigen Zeitpunkt möglich.</p> <p>³Im Falle der einvernehmlichen Auflösung kann der Bürgerrat, in Würdigung aller Umstände, eine Abfindung bis zur Höhe von höchstens einem Jahreslohn vereinbaren.</p> <p><i>Dahinfallen des Arbeitsverhältnisses</i></p> <p>§ 13. Das Arbeitsverhältnis endet von selbst am Ende desjenigen Monats, in dessen Verlauf die ordentliche Altersgrenze erreicht oder durch die Eidgenössische Invalidenversicherung eine volle Invalidenrente zugesprochen wurde.</p> <p><i>Wohnsitz</i></p> <p>§ 14. In begründeten Fällen kann seitens der Bürgergemeinde im Arbeitsvertrag die Wohnsitznahme am Arbeitsort oder in einem bestimmten Umkreis davon verlangt werden.</p> <p><i>Arbeitszeit</i></p> <p>§ 15. Der Bürgerrat legt unter Einbezug der Begutachungskommission der Sozialpartner die Arbeitszeiten für die verschiedenen Kategorien von Beschäftigten fest.</p> <p>²Unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse gelangt das Prinzip einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit zur Anwendung.</p> <p>³Wenn es der Arbeitsanfall erfordert, besteht die Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit und Überzeitarbeit sowie zu Dienstleistungen ausserhalb der festgelegten Normalarbeitszeit.</p> <p><i>Ferien</i></p> <p>§ 16. Der Ferienanspruch beträgt bis zum 20. Lebensjahr 25, danach 23, vom 50. Lebensjahr an 27 und vom 60. an 31 Tage.³⁾</p> <p>²In besonderen Fällen, etwa in Ansehung beträchtlicher Mehrarbeit von Kaderleuten, die sich nicht kompensieren lässt, kann zusätzlich höchstens eine weitere Woche Ferien gewährt werden.</p>	<p>³Im Falle der einvernehmlichen Auflösung kann, in Würdigung aller Umstände, eine Abfindung bis zur Höhe von höchstens einem Jahreslohn vereinbart werden.</p> <p>§ 13. Das Arbeitsverhältnis endet von selbst am Ende desjenigen Monats, in dessen Verlauf die ordentliche Altersgrenze erreicht oder durch die Eidgenössische Invalidenversicherung eine ganze Invalidenrente zugesprochen wurde.</p> <p>§ 14. ---</p> <p>§ 15. Der Bürgerrat legt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit fest.</p> <p>§ 16. Der Ferienanspruch beträgt bis zum 49. Lebensjahr 25, vom 50. Lebensjahr an 30 und vom 60. an 31 Tage.³⁾</p> <p>²Zur Abgeltung von Mehrarbeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im mittleren und oberen Kader, die sich nicht kompensieren lässt, kann zusätzlich eine weitere Woche Ferien gewährt werden. Die Anstellungsbehörden regeln die Einzelheiten.</p> <p>³Der Übertrag von Ferien wird in den einzelnen Betrieben der</p>	<p><i>Da, wo die Kompetenz zur Anstellung liegt, soll auch die Kompetenz zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses liegen (jeweilige Anstellungsbehörde).</i></p> <p><i>In diesem Fall braucht es die Kompetenz, eine Entschädigung zahlen zu dürfen und gleichzeitig eine Beschränkung der Höhe einer solchen Entschädigung (Anstellungsbehörde).</i></p> <p><i>Redaktionelle Anpassung</i></p> <p><i>Diese Bestimmung ist nicht mehr zeitgemäss und soll ersatzlos gestrichen werden.</i></p> <p><i>Kompetenzerteilung an den Bürgerrat. Die Regelung der Arbeitszeiten im Detail (und auf den Betrieb zugeschnitten) gehört sinnvollerweise in den Kompetenzbereich der Institutionsleitungen unter Einbezug des entsprechenden Leitungsausschusses.</i></p> <p><i>Der Bürgerrat empfiehlt, die bisher „halben“ Ferienwochen entsprechend zu erhöhen, im Sinne einer arbeitnehmerfreundlichen Ferienregelung. Klarere Formulierung betreffend Kaderferienwoche. Kompetenzerteilung an die Anstellungsbehörden zur Regelung der Einzelheiten.</i></p>
--	---	--

Eine Legende zu den Abkürzungen in der Spalte Erläuterungen befindet sich auf der letzten Seite.

<p>³Vom jährlichen Ferienanspruch kann jeweils höchstens eine Woche als Ferienguthaben zurückgestellt und bis zu einem zusätzlichen Anspruch von höchstens vier Wochen angesammelt werden.</p> <p><i>Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub</i> § 17.⁴ Bei Mutterschaft besteht Anspruch auf einen bezahlten Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub, dessen Dauer sechzehn Wochen beträgt.</p> <p><i>Bezahlter Kurzurlaub</i> § 18. Bezahlter Kurzurlaub wird für die Besorgung wichtiger persönlicher und dringender Angelegenheiten gewährt.</p> <p><i>Unbezahlter Urlaub</i> § 19. Unbezahlter Urlaub kann bewilligt werden, soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. ² Liegen die entsprechenden Voraussetzungen vor, haben Beschäftigte bis zum vollendeten 30. Altersjahr Anspruch auf unbezahlten Jugendurlaub bis zur Dauer von einer Woche.</p> <p><i>Lohnfortzahlung bei öffentlichen Dienstleistungen</i> § 20. Während obligatorischen öffentlichen Dienstleistungen und Beförderungsdiensten in der Schweiz besteht Anspruch auf den vollen Lohn. ² Der Bürgerrat regelt den Lohnanspruch während anderen öffentlichen Dienstleistungen.</p> <p><i>Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall</i> § 21. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall besteht während neunzig Tagen Anspruch auf den vollen Lohn. ² Anschliessend tritt, im Krankheitsfall beschränkt auf die Dauer von 720 Tagen, anstelle der Lohnfortzahlung ein Taggeld in Höhe von 80 Prozent des Lohnes, ausgerichtet durch eine Taggeldversicherung. ³ Beruht die Arbeitsunfähigkeit auf einem Nichtberufsunfall, der infolge eines niedrigen Beschäftigungsgrades nicht unter das Versicherungsobligatorium gemäss Bundesgesetz fällt, be-</p>	<p>Bürgergemeinde geregelt.</p> <p>Schwangerschafts- und Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub</p> <p>² Es besteht Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub im Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs. Im gleichen Rahmen gewährt die Bürgergemeinde einen bezahlten Adoptionsurlaub. Der Bürgerrat legt die Anzahl Tage und die Dauer fest.</p> <p>§ 18. Bezahlter Kurzurlaub wird für die Besorgung wichtiger persönlicher und dringender Angelegenheiten gewährt. Einzelheiten regelt der Bürgerrat.</p> <p>§ 21. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall besteht während 90 Tagen Anspruch auf 100 Prozent des Nettolohns.</p> <p>² Ab dem 91. Tag wird ein Taggeld in der Höhe von 80 Prozent des Bruttolohnes ausgerichtet. Im Krankheitsfall wird das Taggeld bis und mit 720stem Krankheitstag ausgerichtet.</p>	<p><i>ten.</i> <i>In der AO soll definiert sein, wer diese Handhabung regelt (neuer Abs. 3). Die Ausführungsbestimmung gehört in Reglement zur AO (alter Abs. 3).</i></p> <p><i>Zeitgemässe Ergänzung dieser Regelung.</i></p> <p><i>Neu ist das Gewähren des Adoptionsurlaubs.</i></p> <p><i>Systembedingte Kompetenzeräumung an den Bürgerrat.</i></p> <p><i>Anpassung an sozialversicherungsrechtliche Grundlagen und marktübliche Handhabung und Vereinheitlichung der Praxis innerhalb der Bürgergemeinde.</i></p>
---	--	--

Eine Legende zu den Abkürzungen in der Spalte Erläuterungen befindet sich auf der letzten Seite.

<p>steht kein Anspruch auf ein Taggeld im Anschluss an die Lohnfortzahlung.</p> <p><i>Alters- und Hinterlassenenvorsorge sowie andere Versicherungen</i></p> <p>§ 22. Die Bürgergemeinde sorgt für die ausreichende Versicherung ihres Personals gegen den Erwerbsausfall infolge von Krankheit, Alter, Tod und Invalidität sowie gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen.</p> <p>²Das Personal ist an den Prämien für diese Versicherungen angemessen zu beteiligen.</p> <p><i>Nebenbeschäftigungen</i></p> <p>§ 23. Es dürfen keine Nebenbeschäftigungen ausgeübt werden, die sich entweder nachteilig auf die unmittelbare Aufgabenerfüllung auswirken, eine Konkurrenzierung der Bürgergemeinde bedeuten oder sonstwie deren Interessen zuwiderlaufen können.</p> <p><i>Öffentliche Ämter</i></p> <p>§ 24. Die Übernahme öffentlicher Ämter bedarf der Einwilligung des Bürgerrates.</p> <p>²Die Bewilligung kann aus wichtigem Grund verweigert werden, insbesondere wenn im Einzelfall betrieblich unzumutbare Verhältnisse drohen.</p> <p>³Für die Ausübung öffentlicher Ämter wird grundsätzlich der erforderliche Urlaub gewährt; bei starker Inanspruchnahme von Arbeitszeit kann eine angemessene Reduktion des Lohnes verlangt werden.</p> <p><i>Geschenke</i></p> <p>§ 25. Dem Personal ist es untersagt, im Zusammenhang mit dem Anstellungsverhältnis Geschenke oder andere Vorteile für sich oder für andere zu beanspruchen oder, ohne ausdrückliche Bewilligung, entgegenzunehmen.</p> <p>²Ausgenommen sind Geschenke von geringem Wert.</p>	<p>§ 22. Die Bürgergemeinde sorgt für die ausreichende Versicherung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen den Erwerbsausfall infolge von Krankheit, Alter, Tod und Invalidität sowie gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen.</p> <p>²Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind an den Prämien für diese Versicherungen angemessen zu beteiligen. Der Bürgerrat legt jährlich die Ansätze fest.</p> <p>§ 23. Die Personalverantwortlichen sind über eine Nebenbeschäftigung zu informieren. Ab einem Beschäftigungsgrad von 80 Prozent in der Bürgergemeinde bedarf das Ausüben von Nebenbeschäftigungen der ausdrücklichen Zustimmung der Personalstelle der jeweiligen Institution.</p> <p>²Diese wird erteilt, unter der Voraussetzung, dass keine Nebenbeschäftigungen ausgeübt werden, die sich entweder nachteilig auf die unmittelbare Aufgabenerfüllung auswirken, eine Konkurrenzierung der Unternehmen der Bürgergemeinde bedeuten oder sonstwie deren Interessen zuwiderlaufen können.</p> <p>§ 24. Die Übernahme öffentlicher Ämter bedarf der Einwilligung der Institutionsleitung und ist dem Bürgerrat zur Kenntnis zu bringen.</p>	<p><i>Redaktionelle Anpassungen und explizite Kompetenzerteilung an den Bürgerrat zur Festlegung der Ansätze (wird schon so gehandhabt).</i></p> <p><i>Klarere Formulierungen Wichtig für den Arbeitgeber zu wissen. Kann auch zu Problemen bei Versicherungsfällen führen. Vormals Abs. 1</i></p> <p><i>Kompetenzverschiebung an die Institutionen mit Informationspflicht gegenüber dem Bürgerrat.</i></p>
---	---	--

Eine Legende zu den Abkürzungen in der Spalte Erläuterungen befindet sich auf der letzten Seite.

<p><i>Haftbarkeit des Personals</i> § 26. Für die Haftbarkeit des Personals der Bürgergemeinde gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.</p> <p><i>Verfahren bei Streitigkeiten</i> § 27. Für die Behandlung von Streitigkeiten aus dem Anstellungsverhältnis gelten die allgemeinen Regeln des Beschwerdeverfahrens bei der Bürgergemeinde.</p> <p><i>Ausführungsbestimmungen</i> § 28. Der Bürgerrat erlässt alle zur Handhabung dieser Ordnung erforderlichen Ausführungsbestimmungen in der Form eines oder mehrerer Reglemente, von Richtlinien oder Einzelbeschlüssen.</p> <p><i>Wirkung auf bestehende Dienstverhältnisse</i> § 29. Wird ein bestehendes Dienstverhältnis nicht nach den Regeln des bisherigen Rechts aufgehoben, so gilt es als</p>	<p>§ 27. Für die Behandlung von Streitigkeiten aus dem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis gelten die allgemeinen Regeln des Beschwerdeverfahrens bei der Bürgergemeinde.</p>	<p><i>Präzisierung zur Vermeidung von Missverständnissen.</i> <i>Bei Streitigkeiten aus privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen gilt das Verfahren nach OR. Zuständig ist letztlich das Gewerbliche Schiedsgericht.</i></p> <p>Es gibt keine explizite Verfahrensregelung für anstellungsrechtliche Streitigkeiten, weil diese nicht als notwendig erachtet wird. Es gilt in langjähriger Praxis, die nie als unklar empfunden wurde, sinnvollerweise das kantonale Gesetz betreffend die Organisation des Regierungsrats und der Verwaltung des Kantons Basel-Stadt (Organisationsgesetz OG) analog resp. in Bezug auf die genauen Zuständigkeiten ergänzend das Reglement für die Institutionen und die Zentralen Dienste. Der Rechtsweg für Streitigkeiten aus öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen in der Bürgergemeinde wird in jeder Rechtsmittelbelehrung explizit und dann konkret beschrieben (mit Frist und Beschwerdeinstanz). Gegen die Verfügung der Institution kann an den LA, gegen die Verfügung des LA an den BR Rekurs erhoben werden. Erst durch den Erlass einer Verfügung wird der Rechtsweg auch von konkretem Interesse für den einzelnen Mitarbeitenden.</p>
--	---	--

Eine Legende zu den Abkürzungen in der Spalte Erläuterungen befindet sich auf der letzten Seite.

<p>öffentlichrechtlich vertragliches Anstellungsverhältnis im Sinne der vorliegenden Ordnung fort.</p> <p><i>Rechtskraft und Wirksamkeit</i> § 30. Diese Ordnung ist zu publizieren; sie unterliegt dem Referendum und wird nach Eintritt der Rechtskraft am 1. Januar 1999 wirksam.</p> <p><i>Aufhebung bisherigen Rechts</i> § 31. Durch diese Ordnung wird das Reglement betreffend die Dienstverhältnisse der Beamten und Angestellten der Bürgergemeinde Basel sowie betreffend die Haftbarkeit der Bürgergemeinde, ihrer Institutionen und Mitarbeiter (Dienstreglement) vom 29. April 1980 aufgehoben.</p>		<p>Legende Abkürzungen</p> <p>AG Arbeitgeber AN Arbeitnehmer AO Anstellungsordnung BGR Bürgergemeinderat BR Bürgerrat Büspi Bürgerspital BWH Bürgerliches Waisenhaus CMS Christoph Merian Stiftung LA Leitungsausschuss LO Lohnordnung MA Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter MAG Mitarbeitergespräch MUF Musterfunktion RAO Reglement zur Anstellungsordnung RLO Reglement zur Lohnordnung SH Sozialhilfe ZD Zentrale Dienste ZPD Zentrale Personaldienste</p>
---	--	--

Eine Legende zu den Abkürzungen in der Spalte Erläuterungen befindet sich auf der letzten Seite.