

## Publikationstext mit den zu genehmigenden Änderungen:

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

Änderung vom .....

Der Bürgergemeinderat der Stadt Basel beschliesst:

I.

Die Ordnung betreffend die Anstellungsverhältnisse bei der Bürgergemeinde der Stadt Basel (Anstellungsordnung) vom 28. April 1998 wird wie folgt geändert:

§§ 1 und 2 erhalten folgende neue Fassung:

§ 1. Diese Ordnung gilt für alle bei der Bürgergemeinde der Stadt Basel beziehungsweise ihren Institutionen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

§ 2. Das Anstellungsrecht bildet eine wesentliche Grundlage für eine einwandfreie Erfüllung aller Aufgaben, die die Bürgergemeinde zu erbringen hat.

<sup>2</sup> Dabei pflegen die Behörden und die Kader der Bürgergemeinde mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie deren Organisationen ein partnerschaftliches Verhältnis.

Nach § 2 wird neu § 2a eingefügt:

Mitwirkung

§ 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 Begutachtungskommission 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.

§§ 3, 4, 5, 6 und 7 erhalten folgende neue Fassung:

§ 3. Unter Beachtung der Bestimmungen dieser Ordnung legt der Bürgerrat die Personalpolitik fest, die insbesondere folgende Zielsetzungen hat:

- 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.

§ 4. Die Arbeitsleistungen werden in der Regel aufgrund öffentlichrechtlicher Anstellungsverhältnisse erbracht, deren Grundsätze Gegenstand der vorliegenden Ordnung bilden.

<sup>2</sup> Es können ausnahmsweise auch andere Formen der Leistungserbringung gemäss schweizerischem Obligationenrecht vereinbart werden. Für diese gelten die öffentlichrechtlichen Bestimmungen der vorliegenden Ordnung von Gesetzes wegen nicht.

<sup>3</sup> Der Bürgerrat erlässt Regelungen zu den Kategorien der ausnahmsweise privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

§ 5. Wo diese Ordnung keine Regel aufstellt, gelten die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts sinngemäss.

§ 6. Das Anstellungsverhältnis bei einer Institution der Bürgergemeinde wird durch den Abschluss eines schriftlichen Vertrages begründet.

§ 7. In der Regel wird eine Probezeit von maximal drei Monaten vereinbart.

§ 8 Abs. 3 erhält folgende neue Fassung:

<sup>3</sup> Für Kader und Funktionen mit hoher Spezialisierung kann im Anstellungsvertrag eine Kündigungsfrist bis zu längstens sechs Monaten vereinbart werden.

§ 9 Abs. 2 wird gestrichen.

§ 12 Abs. 3 erhält folgende neue Fassung:

<sup>3</sup> Im Falle der einvernehmlichen Auflösung kann, in Würdigung aller Umstände, eine Abfindung bis zur Höhe von höchstens einem Jahreslohn vereinbart werden.

§ 13 erhält folgende neue Fassung:

§ 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.

§ 14 wird gestrichen

§§ 15 und 16 erhalten folgende neue Fassung:

§ 15. Der Bürgerrat legt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit fest.

§ 16. Der Ferienanspruch beträgt bis zum 49. Lebensjahr 25, vom 50. Lebensjahr an 30 und vom 60. an 31 Tage.

<sup>2</sup> Zur 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.

<sup>3</sup> Der Übertrag von Ferien wird in den einzelnen Betrieben der Bürgergemeinde geregelt.

Der Titel vor § 17 erhält folgende neue Fassung und es wird dem § 17 zudem ein neuer Abs. 2 beigefügt:

Schwangerschafts- und Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub

<sup>2</sup> 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.

§ 18 erhält folgende neue Fassung:

§ 18. Bezahlter Kurzurlaub wird für die Besorgung wichtiger persönlicher und dringender Angelegenheiten gewährt. Einzelheiten regelt der Bürgerrat.

§ 21 Abs. 1 und 2 erhalten folgende neue Fassung:

§ 21. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall besteht während 90 Tagen Anspruch auf 100 Prozent des Nettolohns.

<sup>2</sup> 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.

§§ 22 und 23 erhalten folgende neue Fassung:

§ 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.

<sup>2</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind an den Prämien für diese Versicherungen angemessen zu beteiligen. Der Bürgerrat legt jährlich die Ansätze fest.

§ 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.

<sup>2</sup> Diese 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.

§ 24 Abs. 1 erhält folgende neue Fassung:

§ 24. Die Übernahme öffentlicher Ämter bedarf der Einwilligung der Institutionsleitung und ist dem Bürgerrat zur Kenntnis zu bringen.

§ 27 erhält folgende neue Fassung:

§ 27. Für die Behandlung von Streitigkeiten aus dem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis gelten die allgemeinen Regeln des Beschwerdeverfahrens bei der Bürgergemeinde.

II.

Diese Änderung ist zu publizieren. Sie unterliegt dem Referendum und wird nach Eintritt der Rechtskraft am 1. Januar 2009 wirksam.

Namens des Bürgergemeinderats

Die Präsidentin: .....

Der Bürgerratsschreiber: .....

Ablauf der Referendumsfrist: .....