

# pihs

SPEZIAL

NEUES PERSONALGESETZ

PERSONAL-INFORMATIONEN BASEL-STADT



MAI 2000 • NR. 157

WAS ÄNDERT AB JULI 2000? • WAS DENKEN ANGESTELLTE VON BASEL-STADT?

## INHALT

- 4 Was ändert ab 1. Juli 2000?
- 6 Kündigen nicht leicht gemacht
- 8 Beamte
- 9 Definitiv Angestellte
- 10 Provisorisch Angestellte
- 11 Aushilfs-Angestellte
- 12 Lehrkräfte
- 14 Muster Arbeitsvertrag
- 15 Spezielle Bestimmungen
- 16 Auskunftsstellen

## NÄCHSTE AUSGABE

Nr. 158, Juni 2000

## IMPRESSUM

*pibs* (Personal-Informationen Basel-Stadt) ist das Personalmagazin für alle Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Pensionierten von BASEL-STADT.  
**Redaktion:** Silvio Bui, Leitung, Zentraler Personaldienst; Jeannette Brêchet; Andrea Mašek; Markus Wüest; Rolf Zenklusen.  
**Redaktionskommission:** Dr. Markus Grolimund, Erziehungsdepartement; Gabrielle Kremono, Appellationsgericht.  
**Adresse:** Redaktion *pibs*, Postfach, 4005 Basel, Telefon 267 99 50, Fax 267 99 47.  
**Internet:** <http://www.pibs.ch>  
**E-Mail:** [pibs@bs.ch](mailto:pibs@bs.ch)  
**Herausgeber:** Zentraler Personaldienst.  
**Gestaltung:** Jundt & Partner.  
**Technische Herstellung:** Basler Zeitung.  
Papier: chlorfrei gebleicht.  
**Auflage:** 32'500 Exemplare,  
Nachdruck nur mit Quellenangabe.  
**Fotos Seite 1 und 2:** Andreas F. Voegelin

[www.pibs.ch](http://www.pibs.ch)

<http://intranet.bs.ch/personaldienste>

# Auskunft – Sie wünschen?

Mit dieser Spezialausgabe will *pibs* einen Überblick über die wichtigsten Änderungen im neuen Personalgesetz (PG) vermitteln und gleichzeitig die Vielfalt der Anstellungsmöglichkeiten bei BASEL-STADT aufzeigen. Dabei kommen verschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Wort, die Reaktionen lesen Sie auf den Seiten 8 bis 13.

Für alle Beamtinnen und Beamten von BASEL-STADT endet am 30. Juni die Amtszeit und per 1. Juli werden neue Arbeitsverträge ausgestellt. Den Vorabdruck eines Musterexemplars haben wir auf Seite 14 abgebildet.

Für die Angestellten gelten andere Regeln. Auf den Seiten 4 und 5 haben wir die wichtigsten Änderungen des PG zusammengestellt. Spezielle Bestimmungen für besondere Berufsgruppen sowie für die Angestellten des PMD, der BVB und der Universitätsaugenklinik lesen Sie auf der Seite 15.

Zusätzlich hat BASEL-STADT für Sie, liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter, einen Auskunftsdienst eingerichtet. Auf der letzten Seite finden Sie eine Liste mit Namen von Personen, die das PG und seine Bestimmungen kennen. Sollten Sie individuelle Fragen haben: Zögern Sie nicht, mit den betreffenden Personen Kontakt aufzunehmen. Viel Spass beim Lesen.

Ihre *pibs*-Redaktion



# Kulturveränderung

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter

Am 1. Juli 2000 tritt das neue Personalgesetz in Kraft. Das Beamtengesetz von 1968 wird abgelöst. Der Kanton Basel-Stadt erhält für seine rund 18 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein modernes Arbeitsrecht. Der Beamtenstatus gehört dann der Vergangenheit an. Künftig wird das Arbeitsverhältnis durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet.

Sie haben sich sicherlich schon gefragt, was denn nun wirklich neu und anders ist mit dem «neuen» Personalgesetz und ob die Verwaltung ohne Beamtinnen und Beamte besser funktionieren wird als vorher. Vielleicht sind auch Ängste vorhanden vor dem, was neu und unbekannt ist. Um was geht es also beim «neuen» Personalgesetz?

Seit dem Erlass des Beamtengesetzes im Jahre 1968 – besonders aber in den letzten zehn Jahren – hat sich das Verständnis von den Aufgaben und dem Funktionieren des Staates verändert. Es stehen nicht mehr nur die hoheitlichen Aufgaben im Mittelpunkt, immer mehr wird die effiziente Dienstleistung an der Kundschaft in den Vordergrund gerückt. Die Kulturveränderung gegen aussen kann aber nur gelingen, wenn auch in der Verwaltung intern eine Veränderung stattfindet. Partnerschaftliches Zusammenwirken soll das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden prägen. Zielvereinbarungen, Mitarbeitergespräche etc. sind nur einige der Instrumente einer modernen Personalarbeit.

Die Kulturveränderung gegen aussen kann aber nur gelingen, wenn auch in der Verwaltung intern eine Veränderung stattfindet. Partnerschaftliches Zusammenwirken soll das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden prägen. Zielvereinbarungen, Mitarbeitergespräche etc. sind nur einige der Instrumente einer modernen Personalarbeit.

Das Personalgesetz ist Ausdruck der Kulturveränderung im Personalbereich. Es zeichnet sich aus durch grössere Flexibilität und trägt andererseits der im Vergleich zu einem Privatunternehmen besonderen Stellung des Staates Rechnung, indem Gleichbehandlung und Schutz vor Willkür einen grossen Stellenwert behalten. Besonders wichtig ist dem Regierungsrat auch die Aufhebung der nicht mehr zeitgemässen Unterscheidung zwischen aushilfsweise, provisorisch und definitiv Angestellten. Es ist der Wille des Regierungsrates, auf der Basis des neuen Personalgesetzes, zusammen mit Ihnen, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Aufgaben des Staates bestmöglichst zu erfüllen.



A handwritten signature in dark ink, which appears to read 'R. Lewin'.

Ralph Lewin

Regierungspräsident

# Alle sind «Angestellte» –

«Einheitliche Arbeitsverhältnisse für alle»: So lautet das Motto des neuen Personalgesetzes, das am 1. Juli 2000 in Kraft tritt. BASEL-STADT bekennt sich damit zu einer modernen «Firmenkultur».

Ein Staatswesen ohne Beamte? Undenkbar – Das war einmal, denn heute ist das vor kurzer Zeit noch Undenkbare Realität geworden: Eine Reihe von Kantonen hat den Beamtenstatus bereits abgeschafft, und auch beim Bund liegt das Thema auf dem Tisch. Das Bild des auf Jahre hinaus fix auf einen Posten gewählten Beamten passt nicht mehr in die heutige Arbeitswelt. Der Staat wird heute mehr und mehr zum Dienstleistungsbetrieb für die Bürgerinnen und Bürger. Seine Aufgaben muss er effizient und wirtschaftlich erfüllen. Dazu braucht er flexible und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen. Im Kanton Basel-Stadt ist es am 1. Juli 2000 so weit; dann tritt das neue Personalgesetz (PG) in Kraft. Die «Ämter» bleiben zwar bestehen, die «Beamteten» aber, die dort arbeiten, werden von einem Tag auf den anderen zu «gewöhnlichen» Angestellten. «Gewöhnlich» im Sinne von «wie in der Privatwirtschaft»? «Nicht ganz so gewöhnlich», schränkt Bernhard Fischer, der PG-Spezialist im Zentralen Personaldienst (ZPD), ein. Auch nach Abschaffung des Beamtenstatus dürfte ein Arbeitsplatz beim Kanton sicherer sein als bei einem privaten Arbeitgeber: Staatsangestellten kann auch in Zukunft nicht nach Lust und Laune gekündigt werden, sondern nur, wenn einer der im Personalgesetz aufgelisteten Gründe gegeben ist (siehe Seiten 6 und 7).

Das neue Personalgesetz strebt eine Vereinheitlichung der Arbeitsverhältnisse beim Kanton an. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nicht mehr in eine Zweiklassengesellschaft mit einer privilegierten «Oberschicht» und einer weniger begünstigten «Unterschicht» aufgeteilt, sondern alle – mit einigen begründeten Ausnahmen (siehe Kasten) – werden gleich behandelt. Konkret bedeutet dies per 1. Juli 2000 einige Veränderungen.

Von den Neuerungen am offensichtlichsten betroffen sind die knapp 6000 Beamtinnen und Beamten – rund ein Drittel des Staatspersonals. Bisher waren sie meist auf sechs Jahre hinaus fest gewählt. Nun läuft ihre Amtsperiode am 30. Juni 2000 aus. Ihr Arbeitsverhältnis mit BASEL-STADT geht aber in bestehendem Umfang weiter. Im Verlaufe des Monats Juni erhalten sie einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag zum Unterzeichnen, der sich nach dem neuen Personalgesetz richtet. *Wichtigstes Novum: Der Vertrag enthält eine (beidseitige) Kündigungsfrist, in der Regel drei Monate.*

## Arbeitsverhältnis läuft weiter

Die rund 5500 *provisorisch und aushilfsweise Angestellten* von BASEL-STADT haben am 1. Juli Grund zu besonderer Freude. Die Anstellungskategorien «provisorisch» und «aushilfsweise» fallen dahin. Alle sind kurz und bündig nach PG «öffentlich-rechtlich angestellt» – wie im Übrigen auch die bisher definitiv Angestellten. Am 1. Juli 2000 wird aber kaum jemand etwas von der veränderten Situation merken, da es auf diesen Zeitpunkt nicht generell neue Verträge zum Unterschreiben gibt. Das Arbeitsverhältnis läuft für alle einfach nach neuem Gesetz weiter. Dies bedeutet unter anderem eine Kündigungsfrist von in der Regel drei Monaten, sowohl für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie auch für den Arbeitgeber. Laufen befristete Verträge aus, so werden sie – im Falle einer Weiterbeschäftigung – durch öffentlich-rechtliche Verträge gemäss Personalgesetz erneuert.

## Verzicht auf Wohnsitzpflicht

Der Kanton erwartet von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Flexibilität. Selber nimmt er sich aber auch in die Pflicht. So verzichtet er beispielsweise im

neuen PG auf die Wohnsitzpflicht. Die Angestellten können sich – wenn sie den Arbeitsweg nicht scheuen – überall niederlassen, sei es irgendwo in der Regio, sei es in einem anderen Schweizer Kanton. Hingegen bleibt die Verpflichtung zur Wohnsitznahme im Kanton Basel-Stadt oder einem bestimmten Gebiet sowie die Verpflichtung zum Bezug einer Dienstwohnung bestehen, wenn es die berufliche Tätigkeit erfordert.

Anstelle des bisherigen Disziplinarverfahrens sieht das Personalgesetz so genannte Massnahmen während des Arbeitsverhältnisses vor: Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre arbeitsvertraglichen oder gesetzlichen Pflichten verletzen oder ungenügende Leistungen erbringen, ergreift die Anstellungsbehörde geeignete Massnahmen, um die geordnete Aufgabenerfüllung wieder sicherzustellen. Zu der «Firmenkultur» eines modernen Staates passt es einfach nicht mehr, wenn er seinen Angestellten mit Erziehungsmassnahmen droht. Angebracht sind heute zeitgemässe Führungsinstrumente wie Mitarbeitergespräche und Führung über Ziele.

## Übergangsphase

Alle Arbeitsverhältnisse, welche nicht per 1. Juli 2000 gekündigt worden sind, bestehen

## Fast alle gleich

Absicht des Personalgesetzes ist es, einheitliche Arbeitsverhältnisse zu schaffen. Trotzdem gibt es einige Ausnahmen, insbesondere da, wo eine Wahl (durch das Volk oder den Grossen Rat) sinnvoll ist: Die Mitglieder der Regierung, die Gerichtspräsidentinnen und -präsidenten. Die leitenden Staatsanwältinnen und -anwälte unterstehen zwar dem PG, werden aber vom Grossen Rat angestellt und auf eine Amtsperiode gewählt. Sonderregelungen neben dem PG gelten bei den Lehrerinnen und Lehrern (Schulgesetz). Schliesslich kann der Regierungsrat laut PG für besondere Berufsgruppen spezielle Bestimmungen erlassen (siehe Seite 15). So etwa für Assistenz- und Oberärzte, für Personen in Praktika und Volontariaten sowie für Lehrlinge.

# was ändert ab 1. Juli 2000 ?

automatisch weiter, es finden jedoch die Bestimmungen des Personalgesetzes Anwendung.

Als Grundlage für das Arbeitsverhältnis sieht das Personalgesetz einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag vor. Für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse bedeutet dies:

- beamtete Mitarbeitende (definitiv Angestellte ab Lohnklasse 12 bzw. für Polizei- und Feuerwehrfunktionen ab Lohnklasse 11) erhalten einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag
- definitiv angestellten Mitarbeitenden in den Lohnklasse 1 – 11 sowie befristet, provisorisch oder aushilfsweisen Angestellten werden per 1. Juli 2000 keine neuen Arbeitsverträge ausgestellt. Die am 1. Juli 2000 bestehenden Arbeitsverhältnisse laufen weiter, jedoch gelten ab 1. Juli 2000 die Bestimmungen des neuen Personalgesetzes.

## Lohn

Das Personalgesetz hat keinerlei Auswirkungen auf den Lohn. Dieser richtet sich auch weiterhin nach dem Lohngesetz und den Ausführungsbestimmungen.

Die Vertragsunterzeichnung bestätigt nur den zurzeit ausbezahlten Lohn. Hängige Einsprachen gegen die Überführung ins neue Lohngesetz per 1. Juli 1995 oder noch

nicht entschiedene Funktionsbewertungsverfahren werden durch die Unterzeichnung des Vertrages nicht berührt.

## Lohnfortzahlung bei Krankheit

Bei Verhinderung an der Arbeitsleistung wegen Krankheit oder Unfall zahlt der Arbeitgeber während der Dauer des Arbeitsverhältnisses bzw. längstens bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit 100 Prozent des Lohnes. Das Arbeitsverhältnis kann jedoch durch die Anstellungsbehörde nach Ablauf der Sperrfrist von 12 Monaten gekündigt werden.

Ab 1. Juli 2000 besteht sowohl eine Kranken- wie auch eine Unfalltaggeldversicherung. Es besteht während maximal 730 Tagen ein Anspruch auf Kranken- bzw. Unfalltaggeld. Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der 730 Tage aufgelöst und entfällt damit der Lohnanspruch, ist in jedem Fall bis zum Ablauf der 730 Tage ein Krankentaggeld in Höhe von 80 Prozent des Lohnes garantiert.

## Pensionskasse

Das Personalgesetz ist nicht mit dem Pensionskassengesetz gekoppelt, auch wenn letzteres ebenfalls bald total revidiert wird. Die Versicherung erfolgt weiterhin zunächst in der Abteilung II (Spareinleger mit Versi-

cherungsschutz) und frühestens nach drei Jahren in der Abteilung I (Vollversicherte). Mitarbeitende mit unbefristetem Arbeitsvertrag und mit drei Jahren Kassenzugehörigkeit treten somit ab 1. Juli 2000 in die Abteilung I über, auch wenn keine definitive Anstellung stattgefunden hat. Voraussetzung für den Übertritt bleibt jedoch die ärztliche Untersuchung. Demgegenüber verbleiben Mitarbeitende mit befristetem Arbeitsvertrag sowie – wie bisher – solche mit Eintrittsalter 55+ oder mit erheblicher gesundheitlicher Beeinträchtigung und Mitarbeitende im Stundenlohn dauernd in der Abteilung II. Der freiwillige Übertritt von «zivilrechtlich Angestellten» nach 5 Jahren entfällt.

## Weitere Informationen

Für weitere Informationen stehen die dezentralen Personalverantwortlichen und die auf Seite 16 aufgeführten Personen sowie für pensionskassenrechtliche Fragen die Pensionskasse zur Verfügung. Das Personalgesetz und das dazugehörige Merkblatt können im Intranet unter der Adresse: <http://intranet.bs.ch/personaldienste> eingesehen oder bei der zuständigen Personalstelle verlangt werden.

TEXT: ZPD

FOTO: ANDREAS F. VOEGELIN



# Kündigen nicht leicht gemacht

**Kündigungen sind nach neuem Personalgesetz zwar möglich, aber nur in besonderen Fällen. So profiliert sich BASEL-STADT als vorbildlicher Arbeitgeber.**

Wer bisher Beamtin oder Beamter war, hatte eine sichere Arbeitsstelle. Es musste schon etwas sehr Schlimmes passieren, dass sie oder er nicht mehr wieder gewählt oder gar vor Ablauf der Amtsperiode freigestellt wurde. Dies ändert sich mit dem Inkrafttreten des neuen Personalgesetzes (PG) per 1. Juli 2000: Auch ein Arbeitsverhältnis beim Staat wird grundsätzlich kündbar. An die Stelle der einseitig von den Behörden ausgestellten Ernennungsurkunde tritt ein öffentlich-rechtlicher Arbeitsvertrag, der von beiden Partnern – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – unterzeichnet ist. Dieses Papier enthält eine in der Regel dreimonatige Kündigungsfrist für beide Seiten (ein Monat im ersten Anstellungsjahr). Äusserlich werden damit die Verhältnisse in der Privatwirtschaft nachvollzogen.

## Vorbildlicher Arbeitgeber

Inhaltlich bestehen aber nach wie vor wesentliche Unterschiede. Ein privater Arbeitgeber kann mehr oder weniger kündigen, wann es ihm passt. Das neue Basler PG macht es dem Kanton als Arbeitgeber bedeutend weniger leicht. Es legt nämlich nicht einfach fest, wann eine Kündigung missbräuchlich ist. Vielmehr zählt es abschliessend auf, unter welchen Umstän-

den überhaupt eine Kündigung zulässig ist. Damit profiliert sich BASEL-STADT als vorbildlicher Arbeitgeber, der seine Verantwortung vor Volk und Arbeitnehmerschaft ernst nimmt. Fazit: Ein Arbeitsplatz beim Staat ist nach wie vor wesentlich sicherer als einer in der Privatwirtschaft.

Kündigungsgründe liegen laut Paragraph 30 des Personalgesetzes vor, wenn

- die Mitarbeiterin an der Erfüllung seiner Aufgaben verhindert ist. Nach einer (bezahlten) Sperrfrist von zwölf Monaten kann das Arbeitsverhältnis auch wegen Krankheit gekündigt werden. Eine Krankentaggeldversicherung während maximal 730 Tagen vermeidet Härtefälle.
- die Arbeitsstelle aufgehoben wird und es nicht möglich ist, dem Mitarbeiter eine andere Stelle, die den Fähigkeiten und der Ausbildung entspricht, zuzuweisen. Grund zur Kündigung besteht auch, wenn sie oder er sich weigert, ein neues Aufgabengebiet zu übernehmen.
- die Mitarbeiterin ungenügende Leistungen (fachlich, sozial oder auch in Führungsangelegenheiten) erbringt. Vorgängiger müssen angemessene Bewährungsfristen eingeräumt werden.
- der Mitarbeiter die vertraglichen und gesetzlichen Pflichten wiederholt missachtet oder eine schwere Pflichtverletzung begeht.
- die Mitarbeiterin eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

## Rekurs möglich

*Erhält eine Angestellte oder ein Angestellter tatsächlich den Kündigungsbrief (begründete Verfügung mit Rechtsmittelbelehrung), ist damit noch nicht das letzte Wort gesprochen.*

*Es besteht die Möglichkeit eines Rekurses an die Personalrekurskommission (vgl. Seite 7). Deren Entscheidung kann wiederum beim Regierungsrat und vor Verwaltungsgericht angefochten werden. Sollte sich herausstellen, dass die Kündigung missbräuchlich war, so hat die betroffene Person Anrecht auf die alte Stelle oder einen gleichwertigen Ersatz; als Alternative ist auch eine Entschädigung in der Höhe von maximal zwei Jahresgehältern vorgesehen. Der Rekurs selber hat in der Regel aufschiebende Wirkung.*

Die Mitglieder der Personalrekurskommission sind zurzeit noch nicht namentlich bekannt. Laut Gesetz werden sie vom Regierungsrat gewählt. Die Kommission setzt sich paritätisch aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberschaft zusammen, wobei Männer und Frauen gleichermassen vertreten sein sollen. Sie ist weisungsunabhängig.

Mit dem Übergang zum Personalgesetz betreten der Kanton und seine Angestellten «Neuland», das in vielen Bereichen erst noch «erobert» werden muss. So zum Beispiel im Zusammenhang mit der neuen «Konfliktbewältigungskultur»: Konflikte am Arbeitsplatz brauchen nicht unweigerlich zu einer Kündigung zu führen. Es ist oft auch möglich, eine neue Aufgabe beim gleichen Arbeitgeber zu suchen. Bernhard Fischer, akademischer Adjunkt im ZPD, meint dazu: «In Zukunft muss es normal werden, dass man sich intern ab und zu nach einer neuen Aufgabe umsieht.» Seit kurzer Zeit gibt es daher innerhalb der Verwaltung einen «Jobmarket» mit einem Personen- und einem Stellenpool. Die Adresse lautet: <http://intranet.bs.ch/personaldienste>

TEXT: ZPD



## Hoher Kündigungsschutz

Der öffentlich-rechtliche Arbeitsvertrag kann bei Vorliegen eines entsprechenden Kündigungsgrundes auch vom Arbeitgeber gekündigt werden. Zuständig für eine Entlassung ist die Anstellungsbehörde. Dazu wurden im Vernehmlassungsverfahren zum Teil Befürchtungen laut, der Regierungsrat wolle mit dem neuen Personalrecht eine «Hire-and-Fire-Politik» einläuten. Dem ist jedoch ganz und gar nicht so. Eine Entlassung ist die letzte Massnahme, welche der Arbeitgeber ergreifen muss, wenn die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist und alle anderen Versuche, das Arbeitsverhältnis aufrecht zu erhalten, fehlgeschlagen haben. Zudem ist eine Entlassung nur zulässig, wenn sie sich auf eine der im Personalgesetz abschliessend aufgezählten Gründe stützen kann. Für den Fall, dass eine Entlassung ausgesprochen wird, war es dem Regierungsrat bei der Ausarbeitung des Gesetzes wichtig, einen Weg zu finden, der einerseits den Rechtsschutz der betroffenen Person garantiert und andererseits auch sicherstellt, dass wirklich berechnete Entlassungen nicht durch lange Verfahrenswege verzögert werden können. Die Einsetzung einer speziellen Personalrekurskommission wird beiden Anliegen gerecht. In einem raschen und kostenlosen Verfahren überprüft die Kommission eine Kündigung oder eine andere verfügte Massnahme (z.B. einen Verweis oder eine Versetzung) auf deren Rechtmässigkeit und Angemessenheit hin. Mit dem neuen Personalgesetz stehen inskünftig alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis und profitieren im gleichen Mass von einem sehr hohen Kündigungsschutz.

REGIERUNGSRAT DR. UELI VISCHER  
Vorsteher Finanzdepartement



## Schlüsselrolle für Personalrekurskommission

Die Schaffung einer Personalrekurskommission war für die Verbände während der Beratungen über das neue Personalgesetz ein zentrales Anliegen. Dass eine Personalrekurskommission im Personalgesetz festgeschrieben wurde, darf als Erfolg der Verbände taxiert werden.

Konflikte am Arbeitsplatz, Mobbing, sexuelle Belästigung sind leider eine Realität. Diese sollen in der Regel nicht zu einer Kündigung führen. Es soll versucht werden, konstruktive Lösungen zu finden. Da derartige Konflikte oft auch zu Führungsproblemen führen oder dort ihren Ursprung haben, sollte die Personalrekurskommission Gewähr bieten, den Konflikt neutral zu beurteilen und eine Lösung zu erarbeiten. Diese Funktion sollte im Sinne einer Konfliktlösungsstrategie zur Hauptaufgabe der Kommission werden: Kündigungen dank der Personalrekurskommission zu vermeiden, sollte zur Zielsetzung des neuen Personalgesetzes werden.

Die Kommission wird aber nicht nur die Aufgabe haben, Kündigungen oder andere Massnahmen auf ihre Rechtmässigkeit zu überprüfen. Sie kann vielmehr auch Impulse in die Verwaltung geben und ein Auge auf Arbeitsklima, Mobbing-Situation und Führungsverhalten von Vorgesetzten haben.

Im Falle einer ausgesprochenen Kündigung bietet die Personalrekurskommission Gewähr, den Fall von einer unabhängigen Warte aus zu beurteilen. Den formalen Aspekten sollte seitens der Wahlbehörde daher hohe Priorität eingeräumt werden.

THOMAS BAERLOCHER  
Gewerkschaftssekretär vpod, Sekretariat AGSt  
FOTOS: NIGGI BRÄUNING

# Beamte

**Der Beamtenstatus ist abgeschafft. Sie erhalten einen Arbeitsvertrag.**



Robert Sterchi, Hochbau- und Planungsamt, BD



Marie-Louise Nabholz, Museum der Kulturen, ED



Thomas Schmutz, Staatskanzlei

## Flexibler als das alte

Robert Sterchi ist vor dreissig Jahren als Zeichner zum Staat gekommen. Noch immer lautet sein Vertrag auf «Zeichner», obwohl er heute der Verantwortliche für den Unterhalt von Kunst im öffentlichen Raum ist. Er organisiert Reparaturen, ist für die Restaurierung eben dieser Kunst zuständig. «Eigentlich gibt es meine Stelle offiziell nicht», sagt Sterchi frei heraus. Einzig die Lohnabrechnung deutet darauf hin, da wird ihm jeweils ein Zusatz für «spezielle Aufgaben» ausbezahlt. Dass er es mit Kunst und mit Menschen zu tun hat – alle Staatsangestellten können bei ihm Bilder für ihren Arbeitsplatz ausleihen –, das mag er ganz besonders an seiner Arbeit fürs Hochbau- und Planungsamt des Baudepartements, und auch die grosse Selbständigkeit. Was mit ihm respektive seiner Stelle ab dem 1. Juli geschieht, interessiert ihn einerseits nicht besonders. Er wird Ende Oktober (offiziell Ende Januar 2001) in Pension gehen. Andererseits «muss die Stelle ausgeschrieben werden», plädiert er – und das schon seit einiger Zeit. Das heisse, sie müsste neu definiert werden. Wegen seiner nahen Pensionierung hat sich Robert Sterchi auch nicht gross mit dem neuen Personalgesetz befasst. Es sei grundsätzlich sicher nicht schlecht, flexibler als das alte, so sein Kommentar. Und der Staat bleibe nach wie vor ein attraktiver Arbeitgeber, unter anderem auch «weil es hier Stellen und Aufgaben gibt, die in der Privatwirtschaft nicht existieren, wie etwa meine», so Robert Sterchi.

## «Es ist zeitgemäss»

Marie-Louise Nabholz arbeitet seit dem 1.1.1969 beim Staat. Als Abteilungsleiterin für asiatische Textilien und Ostasien beim Museum der Kulturen ist sie zuständig für Ausstellungen, Publikationen, Kurse, Führungen und die Betreuung der Sammlung. Dazu nimmt sie zentrale Planungsaufgaben für das Museum wahr. Ihr gefällt an ihrem Job die Mischung zwischen Forschung, Betreuung (der Sammlung) und Vermittlung (durch Ausstellungen für Menschen). Wie ihre berufliche Bezeichnung ab dem 1. Juli lauten wird, weiss die fest angestellte Beamtin im Erziehungsdepartement nicht. «Auf dem Papier bin ich einfach nicht mehr beamtet», meint sie. Grundsätzlich ist sie dem neuen Personalgesetz gegenüber positiv eingestellt. «Es ist zeitgemäss.» Es hebe die Zwei-Klassen-Gesellschaft (untere und obere Lohnklassen) auf, das sei nur gerecht. Es sei auch zeitgemäss verglichen mit der Privatwirtschaft, obwohl diese nach wie vor in einzelnen Bereichen einen attraktiveren Arbeitgeber abgebe. Als gut beurteilt sie die Vereinfachung des Anstellungsprozederes. Froh ist sie, dass die Angst vor unberechtigten Kündigungen unbegründet war. Sie hofft, dass das neue Gesetz einen Motivationsschub unter den Staatsangestellten auslöst und «dass unser Ruf in der Bevölkerung besser wird und wir nicht mehr generell als 'faule Staatsbeamte' geächtet werden». Auch nach dem 1. Juli arbeitet Marie-Louise Nabholz gern für den Staat – weil ihr der Job gefällt, nicht wegen irgendwelcher Verträge.

## In die richtige Richtung

Thomas Schmutz ist seit Dezember 1992 beim Staat tätig. Er ist stellvertretender Leiter der Abteilung Information und Öffentlichkeitsarbeit der Staatskanzlei. Zu seinen Aufgaben gehört die Betreuung von Projekten, und er trägt die Verantwortung für den Stadtladen. «Ich kümmere mich da um die Ladenentwicklung, um das Konzeptionelle». Gerade das Spannungsfeld im Stadtladen, wo Kundenbedürfnisse mit den normalen Abläufen in der Verwaltung zu vereinbaren sind, wo er eine Vermittlerrolle spielt, findet Thomas Schmutz besonders interessant an seinem Job. Dazu auch die Abwechslung sowie der Kontakt mit Menschen in- und ausserhalb der Verwaltung. «Ich bewege mich nicht auf platt getrapelten Wegen, sondern muss immer wieder Lösungen auf Fragen finden, mit denen ich bisher nicht zu tun hatte. Etwa neu auch bei Aufgaben für das Stadtmarketing», meint er. In der Staatskanzlei ist er als akademischer Adjunkt angestellt. Daran ändert sich am 1. Juli nichts. Der Staat werde durch das neue Personalgesetz für ihn nichts von seiner Attraktivität einbüßen. Er gehe in die richtige Richtung. Lob auch für die Förderung moderner Arbeitszeitmodelle: «Als ich 1992 diese Stelle angetreten habe, war ich noch ein Exot als Vater mit einer 60-Prozent-Anstellung. Seither hat sich einiges positiv verändert.» Er schliesst: «Für mich war das bisherige System, Beamte oder Angestellte mit unterschiedlichen Anstellungsbedingungen, nicht mehr zeitgemäss. Für meine tägliche Arbeit ist Beamter sein oder nicht völlig irrelevant.»



# Definitiv Angestellte

Ihr Arbeitsverhältnis läuft unbefristet weiter.



Hilde Braune, Steuerverwaltung, FD



Philipp Hasler, Sicherheitsabteilung, PMD

## Angepasster

Seit 1986 arbeitet Hilde Braune für BASEL-STADT. Sie ist fest angestellte Sachbearbeiterin in der Quellensteuerabteilung der Steuerverwaltung im Finanzdepartement. Zu ihren Aufgaben gehört es, Abrechnungen zu erstellen für Firmen, die Personen beschäftigen, welche Quellensteuern zahlen müssen. Sie pflegt aber nicht nur schriftliche, sondern auch telefonische Kontakte. Arbeit hat sie mehr als genug, das schätzt sie an ihrer Tätigkeit. «Die Stimmung hier in der Abteilung ist sehr gut», fährt sie fort, «ich bin glücklich, hierher gekommen zu sein.» Für sie ändert sich mit dem neuen Personalgesetz nichts. «Ich bin keine Beamtin, also betrifft mich das Ganze nicht.» In der ganzen Abteilung befänden sich keine Beamten, so dass es über das Thema auch keine grossen Diskussionen gegeben habe. Weil aber eben gerade der Beamtenstatus aufgehoben werde, findet Hilde Braune das neue Gesetz gut. Sie sieht im Staat selbst nach dem 1. Juli einen durchaus attraktiven Arbeitgeber, der jetzt einfach ein wenig angepasster an die Privatwirtschaft sei.

## «Nicht mehr attraktiv»

Philipp Hasler, Polizeidienstangestellter, kann diesen Monat sein zwanzigjähriges Jubiläum beim Staat feiern. Er ist Gruppenchef der Polizeidienstangestellten auf dem Polizeiposten St. Johann und schaut, «dass der Karren dort läuft». In seinen Zuständigkeitsbereich gehören nebst den leitenden Aufgaben die Regelung des fließenden und ruhenden Verkehrs sowie die Organisation von Grosseinsätzen etwa bei Messen oder Heimspielen des FCB auf der Schützenmatte. Von Anfang an schätzte der gelernte Bäcker und Konditor die grosse Selbständigkeit, die sein Job beinhaltet, sowie das viele Draussen-Sein. Mit dem neuen Personalgesetz hat er sich kaum beschäftigt, weil es für ihn keinerlei Änderung bringt. Betroffen seien aber viele seiner Kollegen. «Die Beamten unter uns sind nicht begeistert. Wegen des Rechtsschutzes möchten sie lieber das alte Gesetz beibehalten. Sie haben Angst vor Kündigungen.» Philipp Hasler allerdings ist überzeugt, dass, sofern ein Polizist seine Arbeit recht mache, ihm auch nicht einfach so gekündigt werden könne. Dennoch sieht er den Staat nicht mehr unbedingt als bevorzugten Arbeitgeber. Lohnmässig seien die meisten Angestellten sowieso schon schlechter dran als in der Privatwirtschaft, und mit dem neuen Pensionskassengesetz «ist BASEL-STADT vor allem für Neueinsteiger überhaupt nicht mehr attraktiv».

TEXTE: ANDREA MAŠEK

FOTOS: ANDREAS F. VOEGELIN

# Provisorisch Angestellte

Sie sind ab Juli den bisher definitiv Angestellten gleichgestellt.



Ryszard Junik, Archiv, JD



Yvonne Canetta, Materialeinkauf, BVB



Monika Gerber Godet, Gesundheitsamt, SD

«Mehr Information würde nicht schaden»

«Ich merke wahrscheinlich nichts von dieser Änderung», erwidert Ryszard Junik auf die Frage, was für Auswirkungen das neue Personalgesetz auf sein Anstellungsverhältnis hat. Allerdings ist Junik der Meinung, er sei nicht genügend informiert worden über das Personalgesetz. «Mehr Information würde nicht schaden. Ich habe wenig mitbekommen – aber vielleicht bin ich selber daran schuld.»

Ryszard Junik arbeitet seit vier Jahren für BASEL-STADT. Er war vorher arbeitslos gewesen und konnte zuerst temporär beim Handelsregister anfangen, später erhielt er dort eine provisorische Anstellung. Vor über zwei Jahren wechselte Junik vom Handelsregister ins Archiv des Justizdepartementes. Er ist seither provisorisch angestellt und wird mit der Einführung des Personalgesetzes am 1. Juli 2000 den definitiv Angestellten gleichgestellt.

«Meine Aufgabe besteht in erster Linie darin, die Unterlagen der Rechtsabteilung zu archivieren», erklärt Junik. Die Archivierung erfolgt neuerdings auf elektronischem Weg, auch ältere Unterlagen werden nach und nach im Computer abgespeichert. Neben der Archivierung ist Junik verantwortlich für den Einkauf und die Verteilung des Büromaterials sowie für die Betreuung des Zeiterfassungssystems.

«Wahrscheinlich ändert nichts»

Yvonne Canetta bezeichnet sich selber als sehr kommunikative Frau. Ihre Arbeit als Kreditorenbewirtschafterin in der Abteilung Materialeinkauf bei den BVB gefällt ihr deshalb so gut, weil sie mit verschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Kontakt kommt. «Ich bin für die Organisation des Faktoreneingangs auf der Abteilung zuständig», erläutert die Kreditorenbewirtschafterin. So prüft Canetta etwa die Fakturen auf deren inhaltliche und formelle Richtigkeit. Oder sie klärt in Zusammenarbeit mit ihrem Chef oder mit anderen BVB-Angestellten ab, wie die Fakturierungen beim Materialeinkauf im Kreditorenprogramm verbucht werden sollen.

Seit dem 1. August 1999 arbeitet Yvonne Canetta für die BVB. Sie ist provisorisch angestellt und leistet ein Vollpensum - bei der Einführung des neuen Personalgesetzes wird sie ab 1. Juli 2000 den definitiv Angestellten gleichgestellt. Auf das neue Personalgesetz angesprochen, antwortet Canetta: «Wahrscheinlich ändert sich für mich nichts.» Dass sie wenig über das neue Gesetz weiss, liege nicht an der mangelnden Information, sagt Canetta und gibt zu, dass sie sich nicht gross um diese Dinge gekümmert habe.

«Den Sinn des Systems sehe ich nicht ein»

Die Sozialpädagogin und psychologische Beraterin Monika Gerber Godet arbeitet zu 50 Prozent und ist provisorisch angestellt. Im Gesundheitsamt baut sie gemeinsam mit einer Kollegin das Projekt «Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz» auf. Dabei handelt es sich um eine unabhängige Beratungsstelle für Staatsangestellte, bei denen gesundheitliche Probleme im Arbeitsumfeld auftauchen.

Dass sie mit dem neuen Personalgesetz den definitiv Angestellten gleichgestellt wird, freut Gerber: «Ich finde die neue Anstellungsregelung positiv und zeitgemäss. Früher war ich selbständig und in der Privatwirtschaft tätig, wo ich nichts anderes kannte. Den Sinn dieses Systems von provisorisch und definitiv Angestellten habe ich nie eingesehen. Ich kann mir vorstellen, dass es für zahlreiche Betroffene einen unangenehmen Unsicherheitszustand darstellte.»

Nach dem Stellenantritt erhielt Gerber ein Bündel von schriftlichen Informationen zu den Anstellungsbedingungen. «Ich habe mich aber noch nicht durch die vielen Reglemente gearbeitet, das war mir zu aufwändig und zu kompliziert.» Die persönliche Aufklärung über die Anstellungsbedingungen, die bei entsprechenden Gesprächen stattfand, beurteilt sie im Rückblick als sehr bescheiden.

# Aushilfs-Angestellte

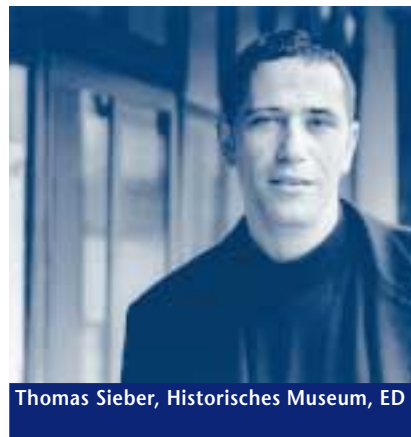
Ihr Arbeitsverhältnis läuft wie bisher weiter.



Wilhelm Eugster, Stadtgärtnerei, BD



Doris Moos, Geriatrie, Felix Platter-Spital



Thomas Sieber, Historisches Museum, ED

## «Hoffe auf festen Arbeitsvertrag»

Seit Mai 1998 ist Wilhelm Eugster für den Unterhalt, die Reparaturen und den Service der Maschinen bei der Stadtgärtnerei zuständig. Diese Arbeit bereitet ihm unheimlich viel Spass, weil sie dank dem grossen Maschinenpark so vielseitig und erlebnisreich ist. Der gelernte Maschinenmechaniker beschäftigt sich mit Hebebühnen, Gebläsen, Motorsägen, Baumscheren und vielen anderen Geräten, die in der Stadtgärtnerei eingesetzt werden.

Als vor zwei Jahren ein Mechaniker der Stadtgärtnerei krankheitshalber ausfiel, wurde Eugster zuerst temporär und später aushilfsweise angestellt. Inzwischen kann der Mechaniker wieder teilzeitlich arbeiten. Weil es aber viel mehr zu tun gibt als früher, konnte Wilhelm Eugster seine Stelle ebenfalls behalten.

Das neue Personalgesetz bringt für ihn kaum Veränderungen - als Aushilfsangestellter läuft sein Arbeitsverhältnis wie bisher weiter. Unabhängig davon wartet Mechaniker Eugster darauf, dass die Stellenprozentage bei der Stadtgärtnerei bald aufgestockt werden, weil der Maschinenpark stetig wächst. «Ich hoffe, dass ich in Zukunft einen festen Arbeitsvertrag erhalte. Arbeit gibt es ja genug», erzählt der Handwerker.

## Vertrauen in die Chefin

Doris Moos arbeitet zu 70 Prozent als Pflegehilfe in der Abteilung Geriatrie des Felix Platter-Spitals. Sie unterstützt die teilweise sehr pflegebedürftigen, älteren Patientinnen und Patienten bei der Morgentoilette, serviert ihnen das Essen, räumt das Zimmer auf oder legt frisch gewaschene Kleider in die Schränke. Wenn es das Wetter und die Zeit zulässt, geht sie mit den Patientinnen und Patienten auch mal spazieren. «Das Schwierigste ist, wenn man den Leuten nicht helfen kann, so sehr man sich auch anstrengt», erzählt Moos.

Doris Moos ist seit dem 1. September 1999 bei BASEL-STADT beschäftigt. Sie ist aushilfsweise angestellt und erhielt zuerst einen Vertrag für drei Monate. Anfang 2000 wurde er bis zum April verlängert, und vor kurzem bekam sie einen Vertrag, der bis Ende 2000 dauert. Mit dem neuen Personalgesetz bleibt das Arbeitsverhältnis weiterhin befristet. Es gilt nicht mehr das Beamtengesetz, sondern das Personalgesetz. Was das für sie bedeutet, weiss Doris Moos nicht genau. Sie ist aber zuversichtlich, dass sie weiterhin im Felix Platter-Spital arbeiten kann. In dieser Hinsicht hat sie grosses Vertrauen in ihre Chefin. «Die Stimmung am Arbeitsplatz ist gut - und die Arbeit gefällt mir ausgezeichnet», gibt sie zu Protokoll.

## Bessere Kündigungsfristen?

Thomas Sieber ist zuständig für alle Vermittlungs- und Bildungsangebote im Historischen Museum Basel. Er konzipiert und organisiert Führungen, Lesungen, Ausstellungsgespräche und vor allem Bildungsangebote und Workshops für Schulklassen. Pro Jahr besuchen rund 1000 Schülerinnen und Schüler die Anlässe, die Sieber auf die Beine stellt. Daneben ist er Redaktor des Quartalsprogramms am Historischen Museum und arbeitet an Ausstellungsprojekten mit. Bisher war seine Stelle gebunden an die jährliche Kreditbewilligung des Grossen Rates. Neu soll - unabhängig vom neuen Personalgesetz - der Kredit für die Abteilung Bildung und Vermittlung ins ordentliche Budget des Erziehungsdepartementes aufgenommen werden. «Damit wird meine Stelle sicherer und ihre Bedeutung deutlicher», meint der Historiker und Oberlehrer.

Er hatte bisher einen privatrechtlichen Vertrag und wird nach neuem Personalgesetz ab 1. Juli 2000 einen öffentlich-rechtlichen Vertrag erhalten. Eine direkte Information über diesen Wechsel habe er nicht erhalten, erklärt er. Er möchte beispielsweise wissen, ob die Kündigungsfristen im öffentlich-rechtlichen Vertrag für den Arbeitnehmer vorteilhafter sind.

TEXTE: ROLF ZENKLUSEN

FOTOS: ANDREAS F. VOEGELIN

# Lehrkräfte

**Sichere Arbeitsplätze sind kein Privileg mehr. Die Vikariate wurden**



Soshya Ackermann-Kaufmann,  
Kleinklassen

## Ein wenig Bitterkeit

«Meine Ausbildung war sechzehn Jahre lang gut genug. Jetzt, das heisst ab 1. Juli 2000, soll sie plötzlich nicht mehr ausreichen.» Soshya Ackermann-Kaufmann hadert nicht mit dem Schicksal. Sie hat auch keine Angst um ihre Stelle. Es ist nur ein wenig Bitterkeit vorhanden. Sie ist Kleinklassenlehrerin, wie schon gesagt, seit sechzehn Jahren. Beim Erziehungsdepartement, Rektorat Kleinklassen, arbeitet sie seit Januar 1996 als Vikarin mit festem Pensum. Eigentlich muss sie sich vor dem neuen Gesetz, welches ab 1. Juli 2000 in Kraft treten wird, nicht fürchten, weil eine befristete Anstellung vorgesehen ist. Das Diplom in Heilpädagogik fehlt ihr für eine unbefristete Anstellung. «Das ist ein zweijähriges Vollstudium», erklärt Soshya Ackermann-Kaufmann. Sie ist sich im Klaren, dass eine langjährige Berufserfahrung eine gründliche Ausbildung nicht ersetzen kann. Da rund fünfzig Prozent aller Kleinklassenlehrerinnen und -lehrer jedoch dieses Diplom nicht besitzen, ist sie zuversichtlich, dass auch dieses Problem gelöst wird. Momentan sei eine Fachgruppe dabei, die Möglichkeiten für all die Lehrkräfte ohne dieses Diplom zu prüfen. Denn für die meisten im Beruf arbeitenden Mütter oder Väter sei es nicht mehr möglich, zwei Jahre lang ohne finanzielle Mittel die Schulbank zu drücken, um das fehlende Diplom zu erhalten.

JEANNETTE BRÉCHET



Pia Dahinden, OS Landschulen

## «Chance für mehr Sicherheit»

Als Vikarin mit festem Pensum ist Pia Dahinden prinzipiell dankbar für jedes Jahr, um das ihr Vikariat verlängert wird. Als allein erziehende Mutter zweier Kinder wünscht sie sich aber mehr Sicherheit. Ob sie diese mit dem neuen Personalgesetz ab Juli erhalten wird, steht noch nicht fest. Nach den jetzigen Bestimmungen kann sie nicht unbefristet angestellt werden – weil sie nicht drei, sondern «nur» zwei Fächer unterrichtet, deshalb muss sie vorerst mit einer befristeten Anstellung vorlieb nehmen. Ob sich in Zukunft eine Anstellung mit zwei Fächern ergeben wird, ist noch unklar: «Niemand ist vollumfänglich informiert, und in der Presse war schon alles Mögliche zu diesem Thema zu lesen», stellt sie nüchtern fest. «Ich sehe das neue Gesetz jedenfalls als Chance, mit einem neuen Anstellungsverhältnis mehr Sicherheit zu erhalten.» Dabei ist ihr die Anstellungsform gar nicht so wichtig: Als «Lehrerin mit Leib und Seele» könnte sie sich gar keinen anderen Beruf vorstellen. Zwanzig Jahre Unterrichtserfahrung in fünf Kantonen in den Fächern «manuelles Gestalten Textil» und «Sport» haben ihr gezeigt: Wichtig an diesem Beruf sind ihr in erster Linie die Abwechslung, die Möglichkeit zur Kreativität und der Umgang mit Kindern. «Aber mit dem Alter wächst auch die Verantwortung – vor allem für die eigenen Kinder.»

CHRISTIAN BERTIN



Sabine Rettinger, WBS

## Alle Voraussetzungen erfüllt

Sabine Rettinger arbeitet seit drei Jahren an einer Basler Weiterbildungsschule. Bisher als Vikarin mit festem Pensum, ab 1. Juli 2000 mit einer unbefristeten Anstellung und einem Pensum von 22 Lektionen. Wie kam sie dazu? «Ein wenig Glück war sicher auch im Spiel, es gab viele Bewerbungen.» Ob Glück oder nicht, bei Sabine Rettinger sind die Voraussetzungen für eine unbefristete Anstellung klar erfüllt: Ein abgeschlossenes Fachstudium, mehrere Jahre Unterrichtserfahrung in drei Fächern (Mathematik, Sport und Englisch), und sie wurde als Vikarin bereits im 2. Jahr Klassenlehrerin und damit unter anderem für die Laufbahnvorbereitung (LBV) ihrer Schülerinnen und Schüler zuständig. Kein Wunder also, dass sie das neue Personalgesetz begrüsst. Dass viele ihrer Kolleginnen und Kollegen statt der unbefristeten Anstellung eine Kündigung erhalten werden, kann sie sich nicht vorstellen. Dennoch nimmt sie die Unruhe der anderen Lehrkräfte wahr, die sich um die zukünftige Zuteilung der Stundenzahl sorgen. Dies habe es auch früher schon gegeben, falle ihr aber jetzt stärker auf.

CHRISTIAN BERTIN

## aufgehoben.



Michael Bochmann,  
Gymnasium Kirschgarten

### Lebensplanung durcheinander gebracht

Wer vier Jahre lang ein Vikariat mit festem Pensum erhält und die Bedingungen erfüllt, hat Anspruch auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Diese Bestimmung des revidierten Schulgesetzes wertet Michael Bochmann als «eigentlich qualitäts- und arbeitsplatzsichernd».

Da er selbst seit drei Jahren als Vikar mit festem Pensum an derselben Schule arbeitet, könnte er per übernächstem Schuljahr auf eine unbefristete Anstellung hoffen. Dazu müsste er aber im nächsten Jahr die pädagogische Ausbildung am Pädagogischen Institut (PI) abschliessen – ein Ding der Unmöglichkeit, das seine Lebensplanung durcheinander bringt.

Dennoch sieht er seiner Zukunft eher gelassen entgegen: Schliesslich hat er sieben Jahre Unterrichtserfahrung an verschiedenen Schulen (früher Realschule, heute zu je etwa 50 Prozent an der Weiterbildungsschule und am Gymnasium). Zusätzlich zu seiner fachwissenschaftlichen Oberlehrer-Ausbildung in Deutsch und Englisch wird er die Ausbildung am Pädagogischen Institut so bald als möglich nachholen. Und hofft, dass er aufgrund der Übergangsbestimmungen bis dann befristet unterrichten kann.

CHRISTIAN BERTIN

FOTOS: ANDREAS F. VOEGELIN

### Wie werden die Lehrkräfte in die neuen Anstellungs- verhältnisse überführt?

Mit der Einführung des Personalgesetzes und der entsprechenden Schulgesetzrevision wird der Vikariatsstatus abgeschafft und der Anteil der fest – nach neuem Recht unbefristet – angestellten Lehrkräfte verdoppelt. Nach einer Übergangsfrist werden 80 Prozent der Lehrerinnen und Lehrer in einem unbefristeten Vertragsverhältnis arbeiten. Schon auf nächstes Schuljahr sollen möglichst viele Vikarinnen und Vikare, die mindestens seit vier Jahren unterrichten, den erforderlichen Fähigkeitsausweis erlangt haben und deren Qualifikation unbestritten ist, einen entsprechenden Vertrag erhalten, sofern sie auch in Zukunft beschäftigt werden. Definitiv oder provisorisch gewählte Lehrkräfte gelten ab 1. Juli 2000 als unbefristet angestellt. Befristete Anstellungen, die ohne Kündigung nach einem Jahr auslaufen, gibt es auch in Zukunft, aber nur auf vier Jahre. Anstellungsbehörde für Lehrkräfte ist nicht mehr der Erziehungsrat, sondern die Schulleitung mit den Rektorats- und Konrektoratspersonen. Die Anstellungen bedürfen der Genehmigung durch die Inspektion.

Grundsätzliche Informationen über die neuen Anstellungsverhältnisse für Lehrkräfte finden sich im Basler Schulblatt, März 2000, S. 19 – 21. Die Überführungs- und Übergangsregelung (Weisung des Erziehungsdepartementes vom 3. April) ist im Basler Schulblatt, Mai 2000, S. 13, abgedruckt.



Lehrer und Schüler, Alexander Zschokke, 1940  
Bild: HansPeter Jundt



# Arbeitsvertrag

gemäss § 9 des Personalgesetzes des Kantons Basel-Stadt vom 17. November 1999

<b>Arbeitgeber:</b>	Kanton Basel-Stadt, Polizei- und Militärdepartement
<b>Mitarbeiterin/Mitarbeiter:</b>	Peter MUSTER
<b>Geburtsdatum:</b>	29. 02. 1949
<b>Funktion:</b>	POLIZEIWACHTMEISTER
<b>Organisationseinheit:</b>	Kantonspolizei
<b>Beginn des Arbeitsverhältnisses:</b>	fortbestehendes Arbeitsverhältnis; der Vertrag ist gültig ab 1. Juli 2000
<b>Dauer des Arbeitsverhältnisses:</b>	unbefristet
<b>Beschäftigungsgrad:</b>	100 %
<b>Lohn (Stand 1. Juli 2000):</b>	Lohnklasse 13, Stufe 23 Monatsgehalt: Fr. 7 628.75 brutto (13 mal)
<b>Berufliche Vorsorge:</b>	Pensionskasse des Basler Staatspersonals
<b>Versicherung:</b>	Betriebsunfall: versichert Nichtbetriebsunfall: versichert
<b>Kündigungsfrist:</b>	3 Monate auf Monatsende
<b>Besondere Vereinbarungen:</b>	

Weitere Angaben zum Arbeitsverhältnis finden sich im beigelegten Merkblatt. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Änderungen der gesetzlichen Grundlagen und deren Ausführungsbestimmungen finden auf das einzelne Arbeitsverhältnis auch ohne formelle Vertragsänderung Anwendung.

Datum:

**Die Anstellungsbehörde:**

**Die Personalabteilung:**

**Die Mitarbeiterin /  
Der Mitarbeiter:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Beilage:

- Merkblatt zum Arbeitsverhältnis (Ausgabe 04/2000)

## Neue Verträge für Mitarbeitende des PMD

Beim Polizei- und Militärdepartement (PMD) laufen die Vorbereitungsarbeiten zur Umsetzung von Teilbereichen des Personalgesetzes bereits auf Hochtouren. Das Ziel ist es, den ca. 1 000 beamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern per 1. Juli 2000 einen den neuen gesetzlichen Bestimmungen entsprechenden Arbeitsvertrag zur Unterschrift vorlegen zu können.

Im Normalfall werden die betroffenen Mitarbeitenden in unbefristete Arbeitsverhältnisse überführt. Ausnahmen ergeben sich aus bereits jetzt als speziell zu bezeichnenden Dienstverhältnissen, wie z.B. denjenigen der Polizei- und/oder Berufsfeuerwehrschulen.

Ein Begleitschreiben und ein dem Vertrag beigezeichnetes «Merkblatt» rekapitulieren in geraffter Form die wichtigsten Änderungen und tragen damit zum besseren Verständnis bei.

Es besteht die Absicht, in einer zweiten Phase, allen anderen Mitarbeitenden des PMD einen Vertrag zukommen zu lassen. Der genaue Ablauf und die Terminierung sind allerdings noch nicht festgelegt. Es dürfte sich aber um eine Zeitspanne bis zum nächsten Frühjahr handeln.

In diversen, bereits Mitte Mai angelaufenen internen Informationsveranstaltungen, werden alle Mitarbeitenden der Kantonspolizei – unter Mitwirkung eines Vertreters des ZPD – mit den wichtigsten Neuerungen des Personalgesetzes und deren Auswirkungen vertraut gemacht. Von besonderem Interesse werden die Fragen nach der Wohnsitzregelung und dem Rechtsschutz sein. Wir betrachten unsere internen Massnahmen als Ergänzung zur zentral gesteuerten Informationskampagne und hoffen mit diesen gemeinsamen Anstrengungen zu grösstmöglicher Transparenz beizutragen.

GÜNTHER THIERSTEIN, PMD

## Alles neu bei den BVB?

Das neue Personalgesetz (PG) hat Auswirkungen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Basler Verkehrsbetriebe (BVB). Jene, die bisher beamtet waren, erhalten per 1. Juli 2000 automatisch neue Arbeitsverträge. Aus Gründen der Transparenz und um den Wünschen unserer Sozialpartner zu entsprechen, gehen wir jedoch noch einen Schritt weiter und senden baldmöglichst sämtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen neuen Vertrag zu.

Zur Zeit arbeiten wir an den Details der Realisierung und der Logistik. Die bisher nicht beamteten Mitarbeitenden werden rechtzeitig darüber orientiert, wann sie die neuen Verträge erhalten. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten sich bewusst sein, dass es im Rahmen der neuen Verträge keinen Verhandlungsspielraum gibt - der Lohn bleibt der derselbe. Vertraglich gesehen handelt es sich nur um eine administrative Veränderung.

ALAIN BAYER, BVB

## Universitätsaugenklinik

Besondere Bedeutung hat die Inkraftsetzung des neuen Personalgesetzes für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universitätsaugenklinik. Nachdem im Zuge der per 1. Januar 1997 vollzogenen organisatorischen und administrativen Angliederung an das Kantonsspital die Lohnsituation bereits vollumfänglich den baselstädtischen Rechtsgrundlagen (Lohngesetz und Verordnungen zum Lohngesetz) angepasst wurde, werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nun auch anstellungsrechtlich denjenigen des Kantonsspitals gleichgestellt. Anstelle der bisherigen privatrechtlichen, von der Stiftung Augenspital getragenen Anstellungen, erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universitätsaugenklinik einen öffentlich-rechtlichen Vertrag des Arbeitgebers BASEL-STADT.

## Besondere Berufsgruppen

Der Regierungsrat kann für besondere Berufsgruppen sowie für besondere Kategorien von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern spezielle Ausführungsbestimmungen erlassen. Diese Bestimmungen dürfen selbstverständlich nicht über den durch das Personalgesetz vorgegebenen Rahmen hinausgehen. Bereits heute bestehen aufgrund spezieller Ausführungsbestimmungen Gruppen mit besonderen Anstellungsbedingungen. Dabei handelt es sich namentlich um:

### Assistenz- und Oberärztinnen/ärzte

(Verordnung betreffend die Anstellungsbedingungen der Assistenz- und Oberärztinnen an staatlichen Spitälern)

### Juristische Volontärinnen/Volontäre

(Verordnung betreffend die Anstellung juristischer Volontärinnen und Volontäre in der Verwaltung und an den Gerichten des Kantons Basel-Stadt)

### postgraduierte klinische Psychologinnen und Psychologen

welche in den Spitälern des Kantons Basel-Stadt ein Praktikum absolvieren (Verordnung betreffend Praktikumsstellen für postgraduierte klinische Psychologinnen an den Spitälern des Kantons Basel-Stadt).

Für diese Kategorien von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird sich durch die Einführung des Personalgesetzes nicht viel ändern, da die sie betreffenden speziellen Ausführungsbestimmungen bereits heute, also vor der Inkraftsetzung des Personalgesetzes, Geltung haben.

# Auskunftsstellen

**Die nachstehend aufgeführten Personen sind gerne bereit, den Mitarbeitenden Auskunft zum neuen Personalgesetz zu erteilen.**

Departement/Direktion	Auskunftsperson	Tel.-Nr.
<b>Baudepartement</b> Münsterplatz 12, Postfach, 4001 Basel	Peter Erismann	267 91 63
<b>Industrielle Werke Basel</b> Margarethenstrasse 40, Postfach, 4008 Basel	Henri Gassler	275 51 31
<b>Erziehungsdepartement</b> Münsterplatz 2, Postfach, 4001 Basel	Die Personalbereichsverantwortlichen	
<b>Finanzdepartement</b> Fischmarkt 10, Postfach, 4001 Basel	Claudine Reichmuth	267 95 53
<b>Justizdepartement</b> Rheinsprung 16, Postfach, 4001 Basel	Karl Emmenegger	267 80 38
<b>Polizei- und Militärdepartement</b> Spiegelgasse 6, Postfach, 4001 Basel	Günther Thierstein	267 70 13
<b>Sanitätsdepartement</b> St. Alban-Vorstadt 25, Postfach, 4006 Basel	Ursula Stocker	267 95 12
<b>Felix Platter-Spital</b> Burgfelderstrasse 101, Postfach, 4012 Basel	Beatrice Holzwarth	326 41 30
<b>Kantonsspital Basel</b> Postfach, 4031 Basel	Alle dezentralen Personalverantwortlichen	
<b>Psychiatrische Universitätsklinik</b> Wilhelm Klein-Str. 27, Postfach 202, 4025 Basel	Dieter Graber	325 52 22
<b>Wirtschafts- und Sozialdepartement</b> Marktplatz 9, Postfach, 4001 Basel	Brigitte Meyer	267 85 43
<b>Basler Verkehrs-Betriebe</b> Claragraben 55, Postfach, 4005 Basel	Alain Bayer	267 91 15

