

pibs

PERSONAL-INFORMATIONEN BASEL-STADT



FEBRUAR 2002 • NR. 169/26.JG

PENSIONSKASSEGESETZ • E-GOVERNMENT • PUMA • SCHÄLLEMÄTTELI

INHALT

- 4 Pensionskassengesetz**
Zum Entwurf des Regierungsrates
- 8 e-Government**
Virtueller Schalter
- 10 PuMa**
Aus PuMa wird NPM
- 12 Chancengleichheit**
Frauen bei BASEL-STADT
- 14 Hintergrund**
Strafvollzugsanstalt Schällemätteli
- 17 Kolumne**
- 18 Dienstjubiläen**
- 20 Edgar**
- 21 März**
- 22 Voilà**
- 25 Rätsel**
- 27 Grosser Rat**
Gesundheits- und Sozialkommission
- 29 Aadie Fasnacht**
- 31 Weiterbildung**
- 32 Heimat**

NÄCHSTE AUSGABE

Nr. 170, März 2002

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 Bréchet; Ildiko Hunyadi; Markus Wüest; Rolf Zenklusen.
Redaktionskommission: 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
Herausgeber: Zentraler Personaldienst.
Gestaltung: Jundt & Partner.
Karikatur: Nicolas d'Aujourd'hui.
Technische Herstellung: Basler Zeitung.
Papier: chlorfrei gebleicht.
Auflage: 32'500 Exemplare, Nachdruck nur mit Quellenangabe.

www.pibs.ch

PERSONLICH

Stille Wasser gründen tief

Regula Akos ist im Felix Platter-Spital für die Bewegung zuständig. Sie ist Physiotherapeutin. Ihr Job ist es, gebrechliche Leute, alte Menschen, Personen mit Schmerzen und körperlichen Schwächen zur Bewegung zu motivieren. Eine schwierige, sensible Aufgabe mit Leuten, die am liebsten bewegungslos im Bett liegen oder auf einem Stuhl sitzen möchten. Regula Akos geht sparsam um mit ihren Sätzen, in welchen es kein Wort zuviel gibt. Ihr Gesicht bleibt neutral, ihre Gesten sind rationiert. Alles, was von Regula Akos kommt, ist wohl dosiert.

Klar, sie könnte nämlich ohne diese Fähigkeiten weder mit gebrechlichen Menschen arbeiten noch Spitzensport betreiben. Denn auch in ihrer Freizeit steht die Bewegung im Mittelpunkt. Nur sind es dort die schnellen, runden und harmonischen Bewegungen einer Sportlerin, welche oft bis an die körperlichen Grenzen gehen. Regula Akos betreibt Speedscating und wird Mitte Juli am siebentägigen Gigathlon quer durch die Schweiz teilnehmen. Früher betrieb sie Rollkunstlauf und war auf diesem Gebiet an der Spitze dabei. Sie genoss und geniesst auch bei der jetzigen Sportart den Rhythmus der Bewegungen. Scaten hat für sie aber noch weitere Dimensionen: den grossen Radius, die Schnelligkeit und vor allem die enorme Anstrengung. «Die Anstrengung ist meine Erholung von der Arbeit», so die Frau mit den ruhigen Bewegungen und den sparsamen Worten.

Doch ihr Leben besteht nicht nur aus Arbeit und Sport. Da gibt es eine ganze Palette an Herausforderungen und Mussestunden. Als Herausforderung sah sie zum Beispiel die Gelegenheit, sich beruflich für ein Jahr in Boston weiterzubilden. «Das Jahr war für mich eine Bereicherung – ich habe aber keine Sekunde an eine Verlängerung des Aufenthaltes gedacht», schaut die Physiotherapeutin aus dem Felix Platter-Spital zurück. Denn die gemütliche Atmosphäre, das beinahe familiäre Leben hier in Basel gefällt ihr doch weit besser als die pulsierende, hektische Unpersönlichkeit in Boston. Die Ruhe geniesst die bewegungsstarke



Regula Akos, Physiotherapeutin im Felix Platter-Spital

Frau auch beim Töpfeln, wenn ihre Hände die kühle Masse in eine von ihr gewünschte Form zwingen. Auch dabei erfährt sie die grosse Freiheit: Diesmal mit den Gedanken, die unbeschränkt alle Weiten des Universums aufsuchen können.

Gegensätze sind das nicht. Im Gegenteil, es geht alles in sich auf: die professionelle Geduld mit den Kranken, die eingeteilte Kraft auf Speedscates, die geplante Zielstrebigkeit auf den Wettkampf hin, der Genuss der Stille beim Töpfeln und das wohl dosierte Einsetzen der Gebärden und Worte. Regula Akos ist ein stilles Wasser mit einer enorm harmonischen, aber vielfältigen Tiefe.

TEXT: JEANNETTE BRÉCHET
FOTOS: ERWIN ZBINDEN

Neues Pensionskassengesetz

Liebe Leserin, lieber Leser

Sie wissen es: Mitte Januar, nach langer und sorgfältiger Vorbereitung, hat der Regierungsrat den Ratsschlag für ein neues Pensionskassengesetz zuhanden des Grossen Rates verabschiedet. Erste Reaktionen liessen nicht lange auf sich warten: Aus verschiedenen Lagern folgten diverse Stellungnahmen. Jetzt liegt der Ball beim Grossen Rat.

Auf den Seiten 4 und 5 publizieren wir Fakten aus der neuen Vorlage. Im März folgt zu diesem Thema die *pibs*-Spezialausgabe: Wir gehen auf Details sowie auf Fragen ein und vermitteln Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Änderungen im neuen Pensionskassengesetz.

Unter dem Namen e-Government versteht man grundsätzlich den Kontakt zwischen Personen und Unternehmen zur Verwaltung mittels Internet. Dem e-Government gehört die Zukunft. Lesen Sie darüber auf Seiten 8 und 9.

Während unseren Vorbereitungsarbeiten zum Hintergrundbericht wurde plötzlich publik, dass das «Schällemätteli» im Laufe der nächsten zwei Jahre geschlossen werden soll. Wir machten trotzdem weiter. Entstanden ist ein interessanter Beitrag, der Ihnen den Aufseherberuf im alten Untersuchungsgefängnis ein allerletztes Mal vorstellt (Seiten 14–17).

Seit vielen Jahren schon erscheint im *pibs* die Kolumne eines gewissen «Bogus». In den vorprofessionellen Siebziger- und Achtzigerjahren gehörte der Verfasser der *pibs*-Redaktion an und schrieb unter seinem Namen viele Kommentare und Kolumnen. Nach seiner Pensionierung unterschrieb er seine Texte mit dem Pseudonym «Bogus», was ein amerikanisches Slang-Wort zweifelhaften Ursprungs ist und ungefähr «Schwindel» bedeutet. Offenbar hat die nachfasnächtliche Demaskierung auch ihn erfasst. Jetzt schreibt er die Kolumne (Seite 17) wieder unter seinem wahren

Namen. Herzlich willkommen, Willi Schneider.



Stilob Zwi

Ein Gesetz mit Vor-

Am 15. Januar 2002 hat der Regierungsrat den Entwurf für ein neues Pensionskassengesetz zuhanden des Grossen Rates verabschiedet. Es lohnt sich, den Entwurf etwas genauer anzusehen.

Der Entwurf für ein neues Pensionskassengesetz bringt wie alle Gesetze für die einen Vor- und die anderen Nachteile. Trotz alledem kann sich die Vorlage schweizweit durchaus sehen lassen. Doch das nächste Wort über Sein oder Nichtsein dieses Gesetzes spricht der Grosse Rat.

65 Prozent wie bisher

Es ist eine lineare Rentenskala vorgesehen. Pro Versicherungsjahr erwerben die Versicherten eine Altersrente von 1.711 Prozent des versicherten Lohnes. Dies ergibt nach 38 Versicherungsjahren eine maximale Altersrente von 65 Prozent des versicherten Lohnes.

Flexible Pensionierung

Ein neues Modell mit flexibler Pensionierung sieht vor, dass die Versicherten im Alter zwischen 60 und 65 Jahren ihren Altersrücktritt frei wählen können. Bisher betrug die Kürzung bei einer vorzeitigen Pensionierung 8.4 Prozent der Rente pro Jahr. Das neue Modell ermöglicht es, dass nur noch eine Kürzung von 1.711 Prozent des versicherten Lohnes in Kauf genommen werden muss.

Einheitlicher Vorsorgeplan

Die Abteilung I (Leistungsprimat) und II (Beitragsprimat) werden nicht mehr geführt. Es gibt nur noch einen einheitlichen Vorsorgeplan, der im vorteilhaften Leistungsprimat aufgebaut ist.

Versicherung der Schichtzulage

Neu werden Schichtzulagen versichert (in einer separaten Sparkasse innerhalb der Pensionskasse). Die schichtdienstleistenden Arbeitnehmenden leisten auf den Schicht-

zulagen einen Beitrag von 8 Prozent, der Arbeitgeber einen von 16 Prozent. Dadurch wird ein Sparkapital geüffnet, welches zum Einkauf zusätzlicher Versicherungsjahre, zur Finanzierung einer höheren Überbrückungsrente oder zum Barbezug verwendet werden kann.

Lebenspartnerrente

Neu soll es möglich sein, dass beim Tode einer versicherten Person nicht nur deren Ehegatte Anspruch auf eine Hinterlassenenrente hat, sondern auch Personen, die mit der versicherten Person in einer eheähnlichen Gemeinschaft (sog. Konkubinatsgemeinschaft) gelebt haben. Auch gleichgeschlechtliche Lebenspartner von verstorbenen Versicherten sollen in den Genuss einer Hinterlassenenrente kommen.

Todesfallkapital

Stirbt ein versicherter Arbeitnehmer oder eine versicherte Arbeitnehmerin und wird dadurch keine Ehegatten-, Lebenspartner- oder Geschiedenenrente ausgelöst, wird ein Todeskapital fällig, das der Höhe der geleisteten eigenen Beiträge, mindestens jedoch der dreifachen Ehegattenjahresrente entspricht.

Überbrückungsrente

Ab Alter 62 besteht – unabhängig von der Anzahl Versicherungsjahre – Anspruch auf eine Überbrückungsrente, die – ohne Eigenfinanzierung – pro Jahr 140 Prozent der minimalen AHV-Altersrente betragen wird. Sie wird unabhängig vom Zivilstand bis zum Einsetzen der AHV-Altersrente ausgerichtet. Der Bezug der Überbrückungsrente kann auf mehrere Jahre aufgeteilt werden.

Teuerungsausgleich

Neu wird der Teuerungsausgleich aufgeteilt in einen garantierten und in einen nicht garantierten Teil. Beim garantierten Teuerungsausgleich wird er bis zu einer Rentenhöhe von 12'360 Franken (minimale AHV-Altersrente; Stand 2002) zu 100 Prozent ausgeglichen. Der verbleibende Anteil der Altersrente wird zu 60 Prozent der Teuerung angepasst (garantierter Teuerungsausgleich). Je nach finanzieller Situation der Kasse und/oder des Staates kann er dennoch zu 100 Prozent erfolgen (nicht garantierter Teil).

Beiträge der Versicherten

Die Beiträge der Versicherten betragen weiterhin 8 Prozent des versicherten Lohnes. Neu ist auf jeder Lohnerhöhung eine Nachzahlung zu leisten. Die Nachzahlung wird in Prozenten der Lohnerhöhung ermittelt, wobei der Prozentsatz dem Lebensalter entspricht: zum Beispiel hat ein 30-Jähriger eine Nachzahlung von 30 Prozent der Lohnerhöhung zu leisten, ein 45-Jähriger eine von 45 Prozent usw.

Übergangsbestimmungen

Grundsätzlich gilt für alle Versicherten ab Inkrafttreten das neue Gesetz. Davon ausgenommen sind allerdings bereits laufende Renten, die als wohlerworbene Rechte durch die Gesetzesrevision nicht tangiert werden dürfen. Zusätzlich werden angesichts der Erhöhung der erforderlichen Versicherungszeit von 35 auf 38 Versicherungsjahre Übergangsbestimmungen erlassen, die gewährleisten, dass die bereits in der Pensionskasse versicherten Personen massvoll in das neue Gesetz überführt wer-

und Nachteilen

den. So ist zum Beispiel vorgesehen, dass Versicherten, die bei Inkrafttreten des neuen Gesetzes bis 5 Jahre vor ihrer ordentlichen Pensionierung stehen, die bisherige Rente garantiert wird.

Per Saldo nur Vorteile

Das neue Gesetz bringt zahlreiche Verbesserungen. Seine Einführung ist aber notgedrungen auch mit Einschränkungen und Abstrichen bei den versicherten Leistungen verbunden. Dennoch zählt die Pensionskasse BASEL-STADT vom Leistungsniveau her weiterhin zu den besten Pensionskassen der Region. Vergleiche mit anderen, ebenfalls ausgezeichneten Pensionskassen ergaben allesamt per Saldo Vorteile für die baselstädtische Pensionskasse.

TEXT: KRISTINA HARTMANN

... übrigens

Einige ältere Versicherte sind verunsichert, seitdem im Baslerstab vom 30. Januar 2002 von Beat Wenger (Präsident AGSt) erklärt wurde, dass ein 57-jähriger mit 32 Dienstjahren beim Staat nach neuem Gesetz nicht mehr mit 60 in Pension gehen könne, sondern «drei Jahre anhängen» müsse. Dazu kämen noch «schlechtere Leistungen bei der Überbrückungsrente».

Die Wahrheit gemäss Ratschlag ist: Eine bei Inkrafttreten des neuen Gesetzes 57-jährige Person mit 32 zurückgelegten Versicherungsjahren hat aufgrund der Übergangsregelung weder bei der Alters- noch bei der Überbrückungsrente Einbussen. Sie kann zu den bisherigen Bedingungen mit 60 in Pension gehen.

Die wichtigsten Änderungen auf einen Blick

	B I S H E R	N E U
Versicherungsjahre	35	38
max. Rentensatz	65%	65%
ordentliche Altersgrenze	individuell: zwischen 60 und 63	flexibel: zwischen 60 und 65 wählbar
Rentenskala	fester Rentenanspruch in %, mit Kürzungen	linear: 1.711% pro Jahr
Kürzung der Altersrente bei vorzeitiger Pensionierung	8.4 % der prozentualen Altersrente pro Jahr	zwischen 60 und 65: 1.711% des versicherten Lohnes, vor Alter 60 ca. 8% pro Jahr
Beiträge auf Schichtzulagen	–	Arbeitnehmer: 8% Arbeitgeber: 16%
Lebenspartnerrente	–	vorgesehen, Höhe wie Ehegattenrente
Überbrückungsrente	ab Erreichen der individuellen Altersgrenze bis Erreichen der ordentlichen AHV-Altersgrenze. Höhe: 24% bis 180% der AHV-Mindestrente (je nach Zivilstand etc.)	Ab Altersrücktritt, ohne Eigenfinanzierung ab Alter 62. Höhe: einheitlich 140% der AHV-Mindestrente.
Anpassung laufender Renten	degressiv abnehmend, analog Lohnanpassung für aktives Personal	bis Höhe AHV-Mindestrente volle Teuerungsanpassung, darüber mind. 60%, max. 100%
Beiträge der Versicherten	8%	8%
Nachzahlung bei Lohnerhöhung	bei Beförderungen: 50%	bei jeder Erhöhung: Prozentsatz der Nachzahlung = jeweiliges Lebensalter
Beiträge des Staates	11% (zusätzliche Teuerungsanpassungen bei Rentenerhöhung)	17% bis 22% (je nach Deckungsgrad)

Hotline läuft noch nicht heiss

Im Januar 2002 hat der Regierungsrat den Ratschlag für das neue Pensionskassengesetz vorgestellt. Um Fragen der Betroffenen zu beantworten, wurde vorübergehend eine Hotline eingerichtet.

Sind Sie nach der Medienorientierung von Fragen über den Ratschlag für das neue Pensionskassengesetz überrollt worden?

■ **Kristina Hartmann:** Es kommen tatsächlich Fragen per Telefon – hauptsächlich während der Hotline-Zeit. Es sind jedoch weniger als erwartet. Innerhalb der ersten zwei Tage haben nur gerade 15 Personen angerufen. Ich denke, dass sich die Betroffenen zuerst mit dem Inhalt des Vorschlages auseinandersetzen. Erst danach werden die Fragen gestellt.

■ *Was wollten die Fragesteller wissen? Was beschäftigt die Betroffenen?*

Die meisten Fragen betreffen die Übergangsregelungen. Zum Beispiel: «Im Jahre 2004 werde ich sechzig Jahre alt und wäre dann pensioniert worden. Muss ich nach dem neuen Gesetzesentwurf drei Jahre länger arbeiten?»

■ *Die Antwort?*

Das neue Gesetz enthält angemessene Übergangsbestimmungen. Für alle, die fünf Jahre oder weniger vor der Pensionierung stehen, wird der Status quo garantiert. In diesem Alter kann wohl nichts mehr passieren, zumal das Gesetz frühestens im Jahre 2004 in Kraft treten wird.

■ *Aber es gab doch sicher noch andere Fragen. Vielleicht auch Fragen, die Sie nicht beantworten können.*

Ich führe eine Statistik über alle Fragen. Das zeigt uns, bei welchen Themen Unsicherheiten oder Unklarheiten herrschen. Es gibt tatsächlich Fragen, die noch gar nicht beantwortet werden können. Zum Beispiel bei der Lebenspartnerrente: Zum jetzigen Zeitpunkt ist noch nicht geregelt, wie sich Konkubinatspaare bei der Pensionskasse registrieren lassen können. Diese und andere Details sind im Vorsorgereglement erst noch zu regeln.

■ *Wie gehen Ihre Informationsaktivitäten jetzt weiter?*

Im Moment kann der vollständige Entwurf mit zahlreichen Informationen über das Internet (www.pkbs.bs.ch) abgerufen werden. Im März wird eine Spezial-Nummer des *pibs* das Thema Pensionskasse behandeln. Gleichzeitig orientieren wir die Personal-Verantwortlichen mit entsprechenden Unterlagen und halten bei verschiedenen Gelegenheiten Vorträge.

■ *So wie Sie es darstellen, gibt es keine Informationsprobleme.*

Nein. Der Inhalt ist jedoch noch nicht als definitiv zu betrachten, da es sich ja erst

um einen Entwurf für ein neues Pensionskassengesetz handelt. Dieser soll nun im Grossen Rat behandelt werden. Wenn der Inhalt des Gesetzes einmal definitiv feststeht, werden unsere Informationen, Schulungen, Vergleichsberechnungen und so weiter natürlich noch zunehmen und für einen möglichst reibungslosen Übergang auch wichtig sein.

INTERVIEW: JEANNETTE BRÉCHET

FOTO: ERWIN ZBINDEN



Die Juristin Kristina Hartmann vom Rechtsdienst ist Assistentin der Geschäftsleitung der Pensionskasse BASEL-STADT. Sie weiss auf alle Fragen zum Ratschlag des neuen Pensionskassengesetzes eine Antwort.
Tel. 061 267 87 06, E-Mail: kristina.hartmann@bs.ch

Ins Internet gehen,

Lassen sich einige der Kontakte des Bürgers mit der Kantonalen Verwaltung nicht per Internet leichter erledigen? Dies ist die Grundfrage, die sich hinter der Idee des e-Government verbirgt.

Nehmen wir an, Herr Lee, gebürtiger Chinese mit englischem Pass und seit 20 Jahren in Basel wohnhaft, möchte gerne Frau Bex, geschieden, zwei Kinder, heiraten. In Basel. Um dieser Lee-Bex-Verbindung amtlichen Charakter zu geben, gilt es einige Hürden zu nehmen. Der Gang durch die Ämter beginnt.

Virtueller Schalter für BASEL-STADT

Diesen Ausgangspunkt nennt Juri Weiss, Projektleiter von e-Government bei BASEL-STADT, eine «Lebenslage». Und für solche Lebenslagen würde er im «Guichet Basel» auf dem Internet in nicht allzu ferner Zu-

kunft gerne eine Alternativlösung anbieten. Andere vergleichbare «Lebenslagen» wären etwa der Todesfall eines Angehörigen, der Entscheidung, sich selbständig zu machen, oder ein Kantonswechsel. Doch was ist das

«Guichet Basel» – und vor allem: Was bedeutet e-Government? e-Government lässt sich am einfachsten mit «kundenorientiertem Auftritt der Verwaltung im Internet» umschreiben. Und das Guichet (eigentlich der!) wäre, vom Französischen abgeleitet, der Schalter; der virtuelle Schalter in diesem Fall logischerweise. Denn weder Herr Lee noch Frau Bex werden in naher Zukunft noch im Zivilstandsamt und anderen Amtsstuben persönlich erscheinen müssen, um am Ende des Hürdengangs in den Bund der Ehe eintreten zu können. Sie «klopfen» sozusagen beim Guichet Basel im Internet an, erledigen dort sämtliche Formalitäten und werden so Mann und Frau – immer vorausgesetzt, dass sich alles nach den Plänen von Juri Weiss entwickelt.

«Das Guichet Basel soll ein «One-Stop-Shop» werden», erklärt Juri Weiss. «Das heisst, mit dem Besuch auf einer einzigen Internetseite können alle Fragen geklärt werden. Gelangt man auf die Seite, findet man einige typische «Lebenslagen» und wird dann ohne weiteres durch die verschiedenen Pflichten oder Aufgaben, die man zu erfüllen hat, navigiert.» Das klingt verlockend, weil simpel – und wer wartet schon gerne in Amtsstuben. Nur sind wir noch nicht ganz so weit. Zwar sind einige Ämter und Abteilungen von BASEL-STADT längst im Internet vertreten, aber eine Verknüpfung, die bei ganzen Prozessen wie zum Beispiel der Hochzeit oder dem Umzug nötig wäre, existiert derzeit noch nicht.

Gesetzliche Voraussetzungen fehlen

«Wir haben ein Konzept ausgearbeitet, aber der ganze Prozess ist sehr komplex und von vier verschiedenen Faktoren abhängig; des-

halb kann ich auch keinen klaren Zeithorizont liefern, wann genau was funktionieren wird», sagt Juri Weiss. Die vier Faktoren sind Technik, Gesetze, Finanzen und Bedürfnisse der Kunden. «Letzteres kommt eigentlich zuerst», sagt Weiss. «Wir werden zuerst einmal abklären, was denn die Internet-Benutzer gerne hätten, was ihnen wichtig ist. Dann müssen die gesetzlichen Voraussetzungen geschaffen werden, um überhaupt eine gültige Regel zu haben, wie wir es mit elektronischen Unterschriften – oder in Zukunft vielleicht mit elektronischen, amtlich beglaubigten Stempeln – halten. Wie sieht zum Beispiel das Pendant des eingeschriebenen Briefes im Internet aus? Drittens gilt es abzuklären, was wirtschaftlich tragbar ist, wieviel Geld der Staat überhaupt ins e-Government investieren will. Und viertens müssen wir prüfen, was technisch machbar ist.»

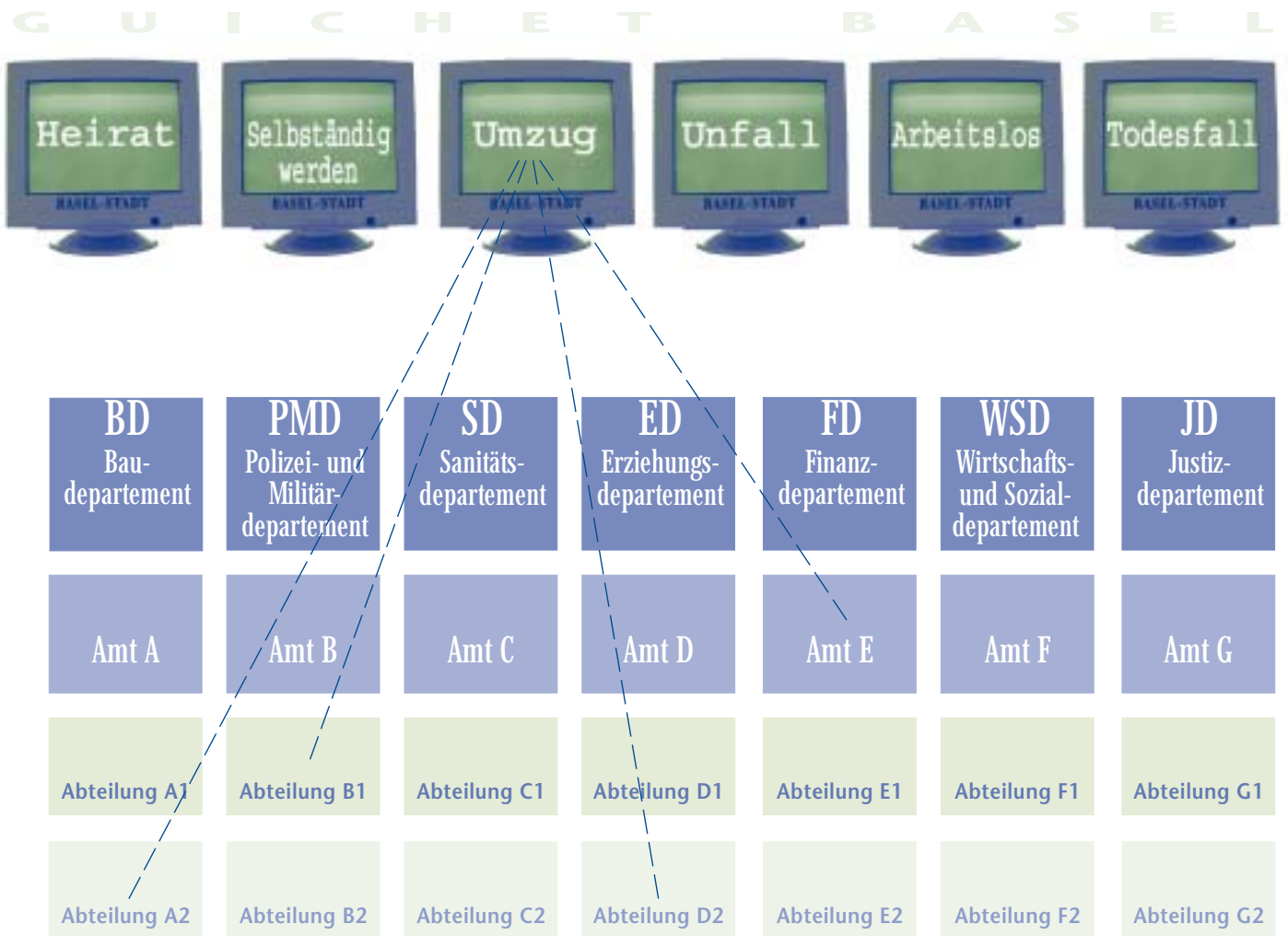
Das klingt eher nach Hindernissen als nach freier Durchfahrt und baldiger Vollzugsmeldung. Juri Weiss lässt sich deswegen jedoch nicht entmutigen: «Die Tatsache, dass das Internet existiert und wir erkannt haben, wie viele Dinge sich mit dieser Technologie ändern oder vereinfachen lassen, ist entscheidend. Diese Änderungen kommen sicher nicht von heute auf morgen. So glaube ich denn auch nicht, dass bis in zehn Jahren gewisse Kontakte des Bürgers mit dem Staat nur noch über Internet funktionieren werden. Sie werden höchstens eine brauchbare Alternative sein.» Doch Weiss ist fest davon überzeugt, dass das Internet auch nicht einfach wieder verschwindet. «Wie das Telefon gehört es heute schon zu unserem Leben und wird sich mehr und mehr Platz schaffen.»



Juri Weiss, Projektleiter von e-Government bei BASEL-STADT

kunft gerne eine Alternativlösung anbieten. Andere vergleichbare «Lebenslagen» wären etwa der Todesfall eines Angehörigen, der Entscheidung, sich selbständig zu machen, oder ein Kantonswechsel. Doch was ist das

statt am Schalter stehen



Enorme Chancen für e-Government

Juri Weiss sieht vor allem bei wiederkehrenden Vorgängen, die in grosser Zahl auftreten, enorme Chancen für e-Government. Zum Beispiel bei der elektronischen Abwicklung der Steuererklärung oder solcher «Lebenslagen», wie sie eingangs geschildert wurden. «Es gibt in allen Departementen Dienstleistungen, die sich per Internet leichter und effizienter erledigen lassen. Sowohl für den Bürger, der mit der Verwaltung zu tun hat, wie auch für die Verwaltung selber. Am wenigsten Vorteile sehe ich im Moment in den typischen Aufgabenbereichen des ED und des SD. Denn selbstverständlich können weder der Schulunterricht noch die Krankenpflege als solche über das Internet erbracht werden. Für die Verwal-

tung dieser Dienstleistungen ergeben sich hingegen sehr wohl sinnvolle Anwendungsmöglichkeiten.»

Dass die Verwaltung sich im Verlaufe des Prozesses wird umstellen und an die Möglichkeiten des Internets anpassen müssen, ist für Juri Weiss absolut klar. «Es ist, denke ich, ein Weg, den wir gehen müssen, ob wir wollen oder nicht. Wenn wir ihn nicht einschlagen, verlieren wir über kurz oder lang den Anschluss. Denn andere Verwaltungen – auch der Bund – haben sich längst aufgemacht. Ins Hintertreffen zu geraten wäre die wahre Katastrophe.»

TEXT: MARKUS WÜEST

FOTO: STÉPHANIE GRELL-BERGER

GRAFIK: HANSPETER JUNDT

Informationen zum e-Government

Kanton BASEL-STADT:
www.e-gov.bs.ch

Bundesverwaltung:
www.e-gov.admin.ch

Der Bericht «e-Government im Kanton BASEL-STADT: Strategie und Aktionsplan» vom 31. Juli 2001 kann bei der Staatskanzlei im Rathaus, Büro 210, bezogen werden.

Aus PuMa wird 2004

«Wirkungsorientiert» und «nahe bei den Bürgerinnen und Bürgern» – das sind zwei zentrale Stichworte, wenn es um New Public Management (NPM) geht. Mit dem Budget 2004 stellt die ganze Kantonsverwaltung auf NPM um.



New Public Management: Die Departementsprojektleiter und die gesamtstaatlichen Projektleiter (v.l.n.r.): Peter Wiehl, SD; Christoph Bosshardt, ED; Matthias Gysin, Fachprojektleiter NPM; Daniel Kopp, ED; Stefan Seiler, PMD; Matthias Aeberli, JD; Edi Grass, BD. Nicht auf dem Foto sind: Peter Eichenberger, WSD; Markus Obergfell, Fachprojektleiter NPM.

NPM für alle

Was hat der Schulpsychologische Dienst mit dem Amt für Umwelt und Energie zu tun? Und das Grundbuch- und Vermessungsamt mit den Öffentlichen Zahnkliniken? Mindestens eines ist ihnen gemeinsam: Sie gehören zu den acht Dienststellen, die in den vergangenen drei Jahren für den Kanton das New Public Management ganz praktisch ausprobiert haben (Projekt «PuMa»). Sie haben erfahren, wie es sich mit Globalbudget und Leistungsvereinbarung wirt-schaftet.

Eigene Wege suchen

Die «PuMa»-Dienststellen haben sich mit der Frage beschäftigt, wie sie ihre «Produkte» noch besser auf die Wünsche der Kundinnen und Kunden ausrichten können. Sie haben nach Wegen gesucht, um die Ressourcen flexibler einzusetzen und die Transparenz bei Kosten und Leistungen zu erhöhen. Und nicht zuletzt haben sie sich auf einen Wandel der Verwaltungskultur eingelassen – weg von der strengen Führung durch Reglemente hin zur Mitverantwortung aller Beteiligten.

Für die acht so unterschiedlichen Pilotdienststellen gab es keine NPM-Standardlösung. Jede Dienststelle musste ihren eigenen Weg suchen. Bald hat sich gezeigt, dass es interessant wäre, das wirkungsorientierte Verwalten auf Departements-ebene zu testen. Dies wurde 2001 im Finanzdepartement angepackt.

Pilotergebnisse stimmen positiv

Das bisherige Fazit aus dem Projekt «PuMa» sowie aus der nachträglichen Ausweitung aufs ganze Finanzdepartement ist positiv. Hier die wichtigsten Ergebnisse:

- Die Überlegung, wozu die Leistungen der Verwaltung dienen, welche konkreten Bedürfnisse sie abdecken und welchen übergeordneten politischen Zielen sie dienen sollen, rückt vermehrt in den Mittelpunkt. Zudem werden Massnahmen zur Verbesse-

rung der Kundenzufriedenheit konsequen-ter verfolgt.

- Die Leistungen der Pilotdienststellen und ihre Kosten sind bekannt, können diskutiert und besser gestaltet werden.
- Das Globalbudget ermöglicht einen flexibleren Einsatz der Mittel und damit ein besseres und flexibleres Eingehen auf Kundenbedürfnisse und veränderte Rahmenbedingungen.
- Der Sinn für das Ganze wird bei allen Mitarbeitenden gefördert. Bisherige Grenzen werden durchbrochen. Die Kommunikation wird intensiver und bezieht bisher Unbeteiligte ein. Das Verantwortungsbe-wusstsein in den Dienststellen wird gestärkt.

Departementsweise Umstellung

Aufgrund dieser günstigen Erfahrungen bestehen für den Regierungsrat keine Zweifel mehr an einer gesamtstaatlichen Verbreitung von NPM. Per Budget 2004 strebt er deshalb die Umstellung der gesamten Verwaltung auf NPM an. Die entsprechende Gesetzesvorlage zur Bewilligung von Globalbudgets wird der Regierungsrat dem Grossen Rat im Jahre 2003 vorlegen.

Die Umsetzung dieser Ziele erfolgt in erster Linie in den einzelnen Departementen. In den Departementsprojekten werden diese auf die Bedürfnisse der Departemente angepasst. Am Anfang steht jeweils ein Einstiegsworkshop auf Departementsebene mit den Führungs- und Stabsverantwortlichen. Eine wichtige Funktion dabei haben die Departementsprojektleiter. In ihrer Person konzentrieren sich alle wichtigen Informationen zum Projekt. Sie unterstützen die Departementsleitung und die Dienststellen bei der Umsetzung des Projekts und stellen bei Bedarf auch externe Unterstützung zur Verfügung.

TEXT: MATTHIAS GYSIN

FOTO: ERWIN ZBINDEN

GLOSSAR

Was ist ein Globalbudget?

Ein Kernelement von NPM ist die neue Budgetierung in Form des Globalbudgets, das vom Grossen Rat bewilligt wird. Auf die Darstellung detaillierter Positionen wird dabei verzichtet. Hin-gegen wird der Nettoaufwand pro Produktgruppe ausgewiesen. Das Glo-balbudget geht aber noch weiter: Nicht nur die Finanzzahlen pro Produktgruppe werden bezeichnet, sondern auch die Qualitätsziele werden abgebil-det. So wird ersichtlich, welche Wirkun-gen mit welchen Leistungen in welcher Qualität und zu welchen Kosten erzeugt werden sollen.

Was ist eine Leistungsvereinbarung?

Die Leistungsvereinbarung stellt das zen-trale Führungsinstrument der Departeme-nte bezüglich der NPM-Dienststellen dar. Um die grossrätlichen Globalbudgets auf Verwaltungsebene umzu-setzen, werden in der Leistungsvereinbarung pro Dienststelle die einzelnen Produkte in detaillierterer Form konkre-tisiert. Dazu umfasst die Leistungsvereinbarung pro Produkt die Definition der Leistung (inkl. Qualität, Quantität und zeitliche Verfügbarkeit) und das global dafür zur Verfügung stehende finanziel-le Budget. Ebenfalls Bestandteile einer Leistungsvereinbarung sind übergeord-nete politische Ziele, gesetzliche Grund-lagen, Geltungsdauer und Berichtswesen.

Wichtige Personen im Projekt

Lenkungsausschuss NPM:

Regierungsrat Dr. Carlo Conti
Regierungsrat Dr. H.M. Tschudi
Regierungsrat Dr. U. Vischer (Vorsitz)

Projektleiter NPM

(auf gesamtstaatlicher Ebene):
Matthias Gysin
Markus Obergeff

Departementsprojektleiter:

Matthias Aeberli, JD
Christoph Bosshardt, ED
Peter Eichenberger, WSD
Edi Grass, BD
Daniel Kopp, ED
Stefan Seiler, PMD
Peter Wiehl, SD

«Schaut zu den Frauen!»

Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten bei BASEL-STADT sind Frauen. Kann ein Artikel über Chancengleichheit demnach an dieser Stelle bereits abgebrochen werden, ist das Ziel erreicht? Natürlich nicht. Denn die nackten Zahlen müssen schon ein bisschen differenzierter betrachtet werden. Und dann stellt sich heraus: Bei BASEL-STADT verhält es sich mit dem Anteil der Frauen in den Führungspositionen genau gleich wie bei Banken, dem Bund oder der Chemischen Industrie: Je höher die Kaderebene, desto weniger Frauen trifft man an.

Anna-Katharina Schmid, Projektleiterin Personalentwicklung beim Zentralen Personaldienst, ist auch mit dem Dossier Chancengleichheit betraut. Sie sei aber keineswegs

«Madame Egalité», betont Anna-Katharina Schmid umgehend: «Meine Aufgabe besteht vielmehr darin, mittels konkreter Projekte einen Beitrag zur Chancengleichheit zu leisten.»

Einsatz der Vorgesetzten gefordert

Der zu kleine Frauenanteil in höheren Kaderstufen hängt laut Schmid weniger mit dem Umstand zusammen, dass es Berufszweige gibt, die immer noch klar von Männern dominiert sind und in denen Frauen ohnehin selten arbeiten, sondern mit dem Einsatz der Vorgesetzten: «Es ist durchaus möglich, auch in traditionell mannerbestimmten Bereichen Kaderfrauen aufzubauen, zu fördern oder – falls nicht anders

machbar – von aussen zu holen. Dafür gibt es bei BASEL-STADT einige gute Beispiele. Wenn die Führungspersonen aber damit argumentieren, man müsse halt Geduld haben, bis sich eine Basis ergebe, aus der heraus der Frauenanteil ganz automatisch auch im Kader irgendwann zunehme, können wir noch dreissig oder vierzig Jahre warten, bis sich wirklich etwas ändert.»

«Natürlich sagt heutzutage kein F uhrungsverantwortlicher, er wolle Frauen diskriminieren. Aber wenn es an einer aktiven Förderung mangelt, läuft es genau darauf hinaus», sagt Schmid. Zu einem professionellen Personalmanagement gehöre heute jedoch die Nutzung aller Ressourcen, und dafür müssen eben auch die Frauen gefördert werden.

Die Erfahrungen, so Schmid, zeigen aber eines ganz klar: Würden Frauen, um Kinder zu haben, aussteigen, seien damit ihre Karrierechancen geknickt. «Gerade in der Phase zwischen 25 und 40, in der Männer zum Teil mit riesigen Pensen die Grundlage für ihren späteren Aufstieg schaffen, stellt sich für die Frauen die Frage nach Kindern. Wenn sie dann zugunsten des Nachwuchses ein paar Jahre den Kontakt zum Beruf verlieren, ist der Zug aber nachher abgefahren.»

Frauen zur Weiterbildung ermuntern

Deshalb rät Anna-Katharina Schmid den Vorgesetzten in Beratungsgesprächen oder Seminaren ganz klar: «Schaut zu den Frauen! Fördert sie, kommt ihnen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen entgegen.» Zudem, auch das hebt Schmid hervor, stelle sie immer wieder fest, wie Männer sich für Weiterbildungen aktiv engagieren und klipp und klar sagen, ich mache diese Zusatzausbildung oder dieses Nachdiplomstudium, während im Vergleich dazu Frauen viel zu-



Wollen Frauen mit Kindern beruflich nicht den Anschluss verlieren ...

Fördert sie!»

Wie steht es um die Chancengleichheit bei BASEL-STADT? Weshalb gilt: Je höher die Führungsebene, desto weniger Frauen? Und was müsste gemacht werden, um eine Änderung herbeizuführen?



Anna-Katharina Schmid, Projektleiterin Personalentwicklung im Zentralen Personaldienst

rückhaltender und bescheidener seien. «Gerade in diesen Situationen wäre es auch Aufgabe der Führungsverantwortlichen, Frauen zu ermuntern, sich ebenfalls weiterzubilden.»

Den Frauen selber legt Anna-Katharina Schmid ebenso klar ans Herz: «Bleibt! Wenn ihr weiterkommen wollt, haltet um jeden Preis den Anschluss!»

Mustergültige Arbeitszeitmodelle

Von den Führungsverantwortlichen erwartet Anna-Katharina Schmid ein bisschen mehr Phantasie und Engagement: «BASEL-STADT ist in Bezug auf flexible Arbeitszeitmodelle eigentlich mustergültig. Somit wären die Bedingungen vorhanden, um mehr Teilzeitleösungen zu realisieren, die es dann den Frauen ermöglichen, Kinder zu haben und trotzdem im Beruf zu bleiben.» Wenn die Bereitschaft fehle, diese Modelle auch in die Tat umzusetzen, sei dies umso bedauerlicher. Und nicht nur den Frauen sei mit flexiblen Arbeitszeitmodellen gedient,

auch ihren Partnern müsste bei solchen Fragen entgegengekommen werden. «Teilzeitarbeit müsste vermehrt auch für Männer eine valable Option sein», sagt Schmid. «Wichtig ist es also vor allen Dingen, ein Umfeld zu schaffen, das es den Frauen gestattet, berufstätig zu sein und trotzdem Kinder zu haben. Dann sehen sie sich nicht vor die Wahl gestellt, sich zwischen dem einen oder dem anderen zu entscheiden, und dann gehen BASEL-STADT als Arbeitgeber auch nicht gut ausgebildete Mitarbeiterinnen verloren», sagt die Projektleiterin Personalentwicklung.

Zu wenig Betreuungsplätze

Aktuell beschäftigt sich Schmid mit der Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, konkret mit der familienexternen Kindertagesbetreuung. «Der Kanton subventioniert zwar bereits Tagesheime. Aber es gibt viel zu wenig Betreuungsplätze. Der Kanton bezahlt zwar viel, tut damit aber wenig für seine eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denn diese werden bei der Vergabe der knappen Plätze nicht bevorzugt behandelt. BASEL-STADT als Arbeitgeber wird aber für seine Mitarbeiterinnen aktiv noch mehr unternehmen müssen, wenn er neben den anderen grossen Arbeitgebern der Region nicht ins Hintertreffen geraten will.» Dies sei letztlich eine Frage des Geldes. Mit mehr finanzieller Unterstützung können auch mehr Betreuungsplätze geschaffen werden. «BASEL-STADT hat hier eine Chance, sich als Arbeitgeber interessant zu machen.»

TEXT: MARKUS WÜEST

FOTOS: STÉPHANIE GRELL-BERGER

... müssen sie am Ball bleiben.



Leben auf der Insel

Das Leben in der Strafvollzugsanstalt Schällemätteli ist anspruchsvoll. Ein Bericht über den Alltag der Betreuer, der Insassen – und über die Vorurteile darüber.

Das Schällemätteli wurde 1864 eröffnet und blieb bis heute im Kern unverändert.

Mitten in Basels Alltag liegt eine Insel. Sie ist umgeben von meterhohen Mauern, auf denen Stacheldraht wuchert. Wer sie besucht, muss durch Sicherheitsschleusen hindurch und wird registriert. Wer sie bewohnt, ist mit dem Gesetz in Konflikt geraten und sitzt hier die Zeit ab, die die Justiz für angemessen hält. Die Insel heisst Strafanstalt BASEL-STADT, genannt «Schällemätteli». Es ist vorgesehen, dass diese im Jahr 2004 aufgehoben wird.

In den drei Flügeln des Schällemätteli sind – mehr oder weniger lange – gut siebzig Insassen untergebracht. Sie haben gestohlen, gegen das Betäubungsmittelgesetz verstossen, jemanden zusammengeschlagen oder – im schlimmsten Fall – einem Menschen das Leben geraubt. Nachdem die Untersuchungsbehörde ermittelt und das Gericht das Strafmass festgesetzt hat, wird im Schällemätteli die Strafe vollzogen.

Betreuer statt Wärter

«Gefängnis», «Knast» und «Kiste»: In amerikanischen Kassenschlagern ist es ein knallharter Wärter, der die Gefangenen mit Füssen tritt. Wasser und Brot, Arbeit unter sengender Sonne, an den Füssen aneinandergekettet: von Menschenwürde keine Spur.

Im Schällemätteli gibt es keine Wärter. Sie heissen Betreuer oder Aufseher. Gemäss Leitsatz des schweizerischen Strafvollzugswesens lautet ihre Aufgabe: den Rückfall verhüten, die Gesellschaft vor Straftaten schützen. Bisweilen gleicht das einem Kampf gegen Windmühlen. Es kommt vor, dass die Betreuer jemanden, der wegen Drogenkonsums eingesperrt hat, morgens entlassen und abends wieder mit einer Spritze im Arm vor dem Gassenzimmer an der Spitalstrasse antreffen. «Geh nicht nach rechts, geh nach links», raten sie, wenn sich die Insassen nach verbüsster Strafe verabschieden.



Schällemätteli

Arbeit strukturiert den Alltag

Die Gefangenen sitzen nicht den ganzen Tag in ihren Zellen, sondern arbeiten täglich achteinhalb Stunden. In der Schreinerei wird hochwertiges Kinderspielzeug hergestellt, in der Kartonage montieren sie Lampen oder Getriebe, verpacken CDs und Abstimmungsunterlagen oder bereiten für Grosskonzerne Mailings vor. Den meisten Insassen ist die Arbeit sehr wichtig. Sie strukturiert den Alltag und lenkt ab. Wer nicht arbeitet oder krank ist, muss den ganzen Tag in der Zelle bleiben.

Im Schällemätteli «sitzen» Männer aus rund 30 Nationen. Gut drei Viertel von ihnen sind Ausländer. Viele stammen aus den früheren Kriegsgebieten in Ex-Jugoslawien, manche sind in einem erbärmlichen Zustand, wenn sie ins Schällemätteli eingeliefert werden: Ihr Körper schreit nach Drogen oder Alkohol. Männer im Ausnahmezustand auf engstem Raum: der Serbe neben dem Albaner und der Arbeitswillige neben dem Aufwiegler. Die Ruhe und Geschäftigkeit in den

Werkstätten könnte vergessen lassen, dass das Schällemätteli eine raue Welt ist, in der alle behaupten, unschuldig zu sein. Es wird auch gelogen, intrigiert und um Privilegien gebuhlt.

Kühle Köpfe mit Einfühlungsvermögen

An manchen Tagen sind die Aggressionen greifbar. Dann ist das Schällemätteli ein Pulverfass, das jederzeit in die Luft fliegen könnte. Für die Betreuer ist ein guter Tag «ein Tag, an dem Ruhe geherrscht hat». Die Betreuer unterscheiden sich von den Insassen nur durch die blauen Uniformen. Sie tragen keine Schusswaffen. Das würde provozieren. Für den äussersten Notfall stehen den Betreuern Pfefferspray und Handschellen zur Verfügung, die Polizei wäre

rasch zur Stelle. Alle haben sie brenzlige Situationen erlebt. Die Brille sei ihm auch schon von der Nase geflogen, meint einer. In einem zweijährigen berufsbegleitenden Kurs werden die Betreuer auf ihre Aufgabe vorbereitet. Sie lernen, wie Konflikte entstehen, und auch, wie sie sich entschärfen lassen. Ihre Werkzeuge sind ein kühler Kopf

Unter einer Matratze lässt sich allerhand verstecken: Zellenkontrolle.



Das Herzstück im Schällemätteli: die Überwachungszentrale.



Kurt Häring

Christian Ankli

Christoph Dürrenberger

René Schlauri

Peter Lüdi

Max Nussbaum

Einige der Schällemätteli-Mitarbeiter im Aufsichts-/Betreuungsdienst.

und Einfühlungsvermögen. Sie wissen, dass Gewalt Gegengewalt provoziert.

«Egal, was einer angerichtet hat – er hat ein Recht darauf, fair behandelt zu werden», sagen die Betreuer. Sie sind überzeugt, dass eine Straftat gesühnt werden muss. Gleichzeitig legen sie Wert darauf, dass das in einem menschlichen und geordneten Rahmen geschieht. Ihre Arbeit ist noch anspruchsvoller geworden: Der Staat

spart, doch immer mehr Insassen sind psychisch schwer angeschlagen oder drogenabhängig. Dagegen, dass auch im Schällemätteli Drogen konsumiert werden, sind die Betreuer machtlos. Irgendwie findet der Stoff immer seinen Weg: Jemand schmuggelt ihn beim Sonntagsbesuch hinein oder er kommt über die Gefängnismauer geflogen – wie auch Sägeblätter oder Natels. «Ist doch gar nicht so schlimm

in der Kiste!», tönt's an manchem Stammtisch. «Denen geht's ja richtig gut! Bei Wasser und Brot sollte man sie halten, aber sie bekommen warme Mahlzeiten, dürfen telefonieren, und sogar einen Fernseher haben sie in der Zelle!» Diese misst ungefähr fünf bis sieben Quadratmeter. Die Grundeinrichtung besteht aus einem Bett und einem Kleiderschrank. Den Fernseher können die Insassen für einen Franken am

Belegte Brötli für draussen: Alle Insassen arbeiten.



Die Netze sollen vor einem Absturz schützen – im übertragenen Sinn funktioniert das nicht immer.



Über die Pflege von Tieren lernen, die Beziehungen aufzubauen: die Schällemätteli-Alpakas.



Pensionskassen dort und hier

Liebe Kollegin, lieber Kollege, stell dir vor, du hättest dich auf den Ruhestand gefreut und würdest nun folgendes Schreiben der Kasse erhalten:

«Zufolge eines schweren Liquiditätsengpasses im Gefolge der Verlangsamung der konjunkturellen Entwicklung sehen wir uns genötigt, die Renten um 13 Prozent zu kürzen. Überdies bitten wir Sie, davon Vormerk zu nehmen, dass Rentenbestandteile über 1000 Franken inskünftig in Staatsgutscheinen ausbezahlt werden. Mit den Gutscheinen können Sie Steuern, Gebühren und andere staatliche Abgaben bezahlen, sodann Eisenbahnbillette und Rechnungen der Wasser- und Energie-lieferanten. Wir verweisen im Übrigen auf die beigelegte Liste von Unternehmungen und Banken, die Gutscheine für bestimmte Zahlungsarten entgegennehmen. Für Konfliktfälle haben wir eine Beschwerdestelle eingerichtet.»

Wohl etwas übertrieben, höre ich dich sagen. Ich habe aber nichts dazu erfunden, sondern die Fakten mitten aus dem Leben der Staatsangestellten in der argentinischen Metropole Buenos Aires gegriffen. Dort heissen die Rentner «Jubilados», haben aber nichts zu jubeln, und wenn die Rente höher als 740 Pesos im Monat ist, wird sie in «Patacones» ausbezahlt. Eine andere Variante der Pensionskasse erleben gegenwärtig die Angestellten des falliten US-Energieunternehmens Enron. Dieses verteilte zur Alterssicherung Aktien, die heute fast wertlos sind. Und die Pension ist im Eimer. Mit Ausnahme jener derjenigen Bosse, die verkauften, als der Niedergang noch Kadergeheimnis war.

Ich erzähle das, um auf das weltweit Unselbstverständliche einer guten Pensionskasse hinzuweisen: Welch wundersam funktionierendes System, in das ich während Jahrzehnten einzahle. Wie schön, dass ich mich dann vom Tag der Pensionierung an darauf verlassen kann, die erwarteten Beträge pünktlich zu erhalten, ohne dass ich mich weiterhin bemühen muss, meine Arbeitskraft auf dem Markt zu verkaufen. In einer immer schneller und kurzfristiger werdenden Welt ist das ein Phänomen der Dauerhaftigkeit und der Stabilität, das zumindest einen Augenblick des Staunens wert ist. Die Kasse ist ein Symbol unseres Sicherheitsgefühls. Bei den unvermeidlichen Meinungsverschiedenheiten geht es nicht um Sein oder Nichtsein, sondern um mehr oder weniger Geld oder Arbeitsjahre. Darüber kann man sich vergleichsweise im Prinzip freuen und auf hohem Niveau streiten.

WILLI SCHNEIDER ALIAS BOGUS

Der Inhalt der Kolumne muss nicht mit der Meinung der Redaktion übereinstimmen.



Paul Mosimann

Hans Rudolf Wächli

Franz Rindlisbacher

Tag mieten. Die Fenster sind klein und hoch oben – nicht, um den Insassen die Flucht zu erschweren, sondern damit sie ihren Blick gegen den Himmel, gegen den Lieben Gott richten, wenn sie hinaus-schauen. So wurden vor 150 Jahren Gefängnisse gebaut.

Blick zum Lieben Gott

Viele Zellen haben auch heute kein flies-sendes Wasser. Als Toilette dient ein brauner Eimer, den die Insassen selbst leeren. Nachts bleiben die Insassen eingeschlossen. Bei einem medizinischen Notfall lassen die Betreuer die Polizei kommen, bevor sie die

Tür aufschliessen. Um die Enge zu verges-sen, nimmt mancher Insasse Arbeit mit in die Zelle und verdient sich ein paar Fran-ken hinzu. An den Zellenwänden hängen Bilder von Freunden oder Familie. Hin und wieder ist es auch ein leuchtend roter Ferrari oder eine barbusige Frau.

Die Insel Schällemätteli liegt mitten im All-tag. Ihre Lage ist Sinnbild für ein Anliegen derjenigen, die dort arbeiten, auch wenn die Insel in absehbarer Zeit geräumt wird: dass ihre Bewohner den Weg in den Alltag zurückfinden.

TEXT: ILDIKO HUNYADI

FOTOS: BARBARA JUNG

Zeitvertreib: «Poesie» an der Zellenwand



Der schmale Streifen zwischen Insel und Alltag.



Keine pointierten Berichte

Die Gesundheits- und Sozialkommission befasst sich hauptsächlich mit Geschäften des Sanitätsdepartements, aber auch des Wirtschafts- und Sozialdepartements.



Gesundheits- und Sozialkommission (v.l.n.r.): Jürg Merz, SP, Präsident; Tobias Studer, DSP; Peter Eichenberger, CVP; Christine Wirz, LDP; Irène Renz, Bündnis; Silvia Schenker, SP; Andrea Frost-Hirschi, FDP; Luc Saner, FDP; Philippe Macherel, SP; Marie-Thérèse Jeker-Indermühle, CVP; Lorenz Nägelin, SVP; Bruno Suter, SP. Nicht auf dem Bild sind: Thomas Egloff, SVP; Lucie Trevisan, LDP; Richard Widmer, VEW.

Drogenpolitik des Kantons BASEL-STADT, verbilligte Krankenkassenprämien, Alterspolitik, Subventionen – mit diesen heiklen Themen befassen sich die 15 Mitglieder der Gesundheits- und Sozialkommission, wenn sie sich einmal im Monat versammeln. Die Gesundheits- und Sozialkommission ist hauptsächlich dem Sanitätsdepartement unterstellt, prüft aber – wie der Name schon sagt – auch Geschäfte aus dem Wirtschafts- und Sozialdepartement. Eine Kommission, die sich mit Sozialem beschäftigt, gibt es in BASEL-STADT erst seit der Parlamentsreform im Jahr 2001. «Zur Zeit beschäftigen wir uns intensiv mit der Drogensituation in

Basel», sagt Jürg Merz (SP), Präsident der Gesundheits- und Sozialkommission. «Wir führen Hearings durch mit Fachleuten aus der staatlichen und privaten Drogenarbeit und werden dem Grossen Rat einen umfassenden Bericht vorlegen.» In der Drogenpolitik gebe es jedoch kaum mehr Konsens, so Jürg Merz. Wie in den anderen Sachkommissionen sei auch in der Gesundheits- und Sozialkommission das gesamte politische Spektrum vertreten. Mehrheiten und Konventionen würden einen pointierten Bericht erschweren, sagt Merz. «Das ist eine Schattenseite der Demokratie.» Obwohl in der Geschäftsordnung des Grossen Rates nicht

vorgeschrieben, hat Jürg Merz eine Vizepräsidentin berufen: Andrea Frost-Hirschi (FDP). «Wir besprechen bestimmte Themen vor und diskutieren über den geschicktesten politischen Weg», sagt Merz.

«Ich finde das sehr wertvoll. Es ist auch eine Absicherung für mich als Präsidenten.» Schliesslich gehe es sowohl in seiner Tätigkeit als Seelsorger im Kantonsspital als auch in der Gesundheits- und Sozialpolitik letztlich um eines: die Würde des Menschen.

TEXT: ILDIKO HUNYADI

FOTO: BARBARA JUNG



Aadie Fasnacht
fotografiert von Barbara Jung

«Seitenwechsel hat mich verändert»

Die Kantonale Verwaltung hat erstmals für ihre Kaderleute das Projekt «Seitenwechsel» durchgeführt. Die Erfahrungen waren für alle Teilnehmer (es waren nur Männer) durchwegs positiv. Deshalb soll «Seitenwechsel» weiterhin durchgeführt werden.

Alexander Köhli hat sich eindeutig verändert. Auch am Schalter in der Militärverwaltung reagiert er anders als früher. «Ich hoffe, die Eindrücke bleiben mir noch lange erhalten und beeinflussen mich mein Leben lang.» Alexander Köhli spricht von den Erfahrungen, die er während einer Woche Arbeit im REHAB Basel (Zentrum für Querschnittgelähmte und Hirnverletzte) innerhalb des Pilotprojekts «Seitenwechsel» gemacht hat.

Im April 2001 plante die Kantonale Verwaltung für ihre Kaderleute diese neue Form der Führungsentwicklung, die vor allem in der Privatwirtschaft seit längerem ein Bestandteil der Ausbildung ist. Dabei müssen die Staatsangestellten tatsächlich die Seiten von ihrer üblichen in eine soziale Arbeitswelt wechseln. Im April 2001 stand das Projekt in der Planung (vgl. *pibs* Nr. 164/April 2001). Heute liegen die ersten Erfahrungen vor.

Begonnen hat alles mit der Präsentation der sozialen Institutionen, welche «Seitenwechsler» bei sich aufnehmen und betreuen. «Diese Präsentation war durchwegs po-

sitiv, und wir wussten unsere Leute in Profihänden», erklärt Alice Mäder-Wittmer, die das Projekt begleitet. Auch am Ort liessen die Verantwortlichen die «Fremdlinge» nicht allein.

Unser «Beispiel» Alexander Köhli wurde von der Oberärztin Monika Brodmann in Empfang genommen und betreut. Sie hatte für ihn auch ein Programm zusammengestellt, das ihn von Abteilung zu Abteilung, von Therapie zu Therapie führte. Jeden Abend fand mit dieser Ärztin ein Gespräch statt. «Das hatte ich nötig», sagt Köhli heute, denn er hatte schlaflose Nächte. Eindrücke, die ihn nicht mehr losliessen. Er lernte während dieser Woche Tetraplegiker kennen, die sich kaum bewegen können und trotzdem oder eben deswegen das Leben geniessen und Freude am Leben haben. Er erfuhr von Schicksalen, die auch ihn hätten treffen können. «Diese Projektwoche hat mich verändert», sagt Alexander Köhli heute. Seit dieser Zeit versucht er sich in Situationen «seiner Kunden» auf dem Kreiskommando zu versetzen. Er ist verständnisvoller und grosszügiger geworden.

Nachdem die einwöchigen Einsätze im «Seitenwechsel» vorbei waren, fanden sich alle Beteiligten in einem halbtägigen Seminar wieder und diskutierten über ihre Erfahrungen und wie sie diese am Arbeitsplatz verwenden können.

«Es ging allen ähnlich wie Alexander Köhli», sagt Alice Mäder-Wittmer. Deshalb soll «Seitenwechsel» weiterhin durchgeführt werden. Sie hoffe – so die Projektbetreuerin – dass sich genügend Personen, diesmal auch Frauen, anmelden werden.

TEXT: JEANNETTE BRÉCHET

BILD: HANSPETER JUNDT

Ausführliche Beschreibung unter www.kurse.bs.ch. Interessierte melden sich bei Alice Mäder-Wittmer, Tel. 061 267 42 15 oder per E-Mail: alice.maeder-wittmer@bs.ch bis Ende April 2002.

Küstenkind

I am from Southend*

* Ich bin aus Southend



Christopher Jones ist Informatiker bei der ZID; seine Frau Claudia ist eine «echte» Baslerin. Die gemeinsame Tochter Wendy arbeitet als Polizistin.

Der Vater von Christopher Jones war Bankangestellter im mittleren Kader. «In England ist es bei Banken so, dass eigentlich bei jedem Karriereschritt auch ein Wechsel der Filiale damit einhergeht», erklärt der Informatiker, der seit 25 Jahren in Basel lebt. «Also wechselte meine Familie in meiner Jugend verschiedene Male den Wohnort.» Die prägendste Phase, daran lässt Christopher Jones keinen Zweifel, fand für ihn in Southend statt. Dort lebten er und seine Schwester, bis Christopher 14 Jahre alt war. «Dann musste Vater nach Stanford-Le-Hope zügeln, was zwar auch in der Grafschaft Essex liegt wie Southend, und nur gerade etwa 30 Kilometer davon entfernt, aber das war weit genug, um meine Schulfreundschaften enden zu lassen.» In Southend, an der Themsemündung gelegen, lebten die Jones' in einem Bungalow. «Als ich Jahre später wieder einmal vorbeifahren bin, um mir das Haus an-

zusehen, habe ich erst gemerkt, wie klein es war. Aber damals fiel uns das, glaube ich, gar nicht auf.»

Christopher Jones hat eine anderthalb Jahre ältere Schwester, die heute noch in Stanford lebt, also dort, wo die Familie Jones niemand mehr, aber dieser Stadt – mit rund 160 000 Einwohnern – fühlt er sich immer noch am meisten verbunden. «In Stanford-Le-Hope lebte ich nachher nicht mehr lange genug. Da erfolgte schon bald der Wechsel nach London und später in Richtung Zentralengland. Southend ist für mich Heimat.»

Diese Jugendjahre in der Küstenstadt bezeichnet Jones als paradisiatisch. «Die Strasse vor unserem Haus war noch nicht einmal asphaltiert. Autos sahen wir in den frühen 50er Jahren dort selten, und wenn einmal eines vorbei fuhr, bewunderten wir es. Wir konnten unbekümmert und ohne Angst vor

dem Verkehr spielen.» So gut es das Wetter zulies, hielten sich der kleine Christopher und seine gleichaltrigen Freunde draussen auf. «Aber unser Haus war auch der Treffpunkt meiner Kollegen, wenn wir mal drinnen bleiben mussten.»

Da die Küste mit dem Velo oder dem Bus innert weniger Minuten zu erreichen war, ging Christopher Jones auch oft ins Meer. «Um Umweltanliegen kümmerte sich damals kaum jemand.

Das Meer war oft voller Ölkumpen. Aber wir lernten, ihnen auszuweichen.» Und er habe gelernt, auch ins Wasser zu steigen, wenn es kaum mehr als 18 Grad warm war. «Das ist bei uns Engländern, die an der Atlantikküste aufwuchsen, nichts Aussergewöhnliches ...»

Die grosse Zeit von Southend als Ausflugsziel der Londoner ging in den 60er Jahren zu Ende. «Southend erlebte einen ziemlichen Abstieg. Aber ich habe es noch zu den Zeiten erlebt, als es voller Leben war.» Wenn Christopher Jones heute dorthin zurückkehrt, sind es nicht bestimmte Gebäude oder Sehenswürdigkeiten, die ihn anziehen. Es ist einfach die Stadt, es sind die Erinnerungen.

TEXT: MARKUS WÜEST
FOTO: ERWIN ZBINDEN

REZEPT

Shepherd's Pie

400 g Fleischreste, klein geschnitten (oder Gehacktes)

2 dl Bratensauce

1 Dose weisse Bohnen (oder Gemüsereste)

1 kg Kartoffeln

Fleisch anbraten und danach mit der Bratensauce und den Bohnen in eine ca. 10 Zentimeter hohe Gratinform geben. Aus den Kartoffeln Kartoffelstock machen (oder von Anfang an Stocki verwenden) und damit die Gratinform auffüllen. Butterflocken darüber verteilen und bei 200 Grad ca. 30 bis 40 Minuten im Ofen überbacken. Shepherd's Pie wurde ursprünglich an Montagen mit den Fleischresten des Sonntagsbratens gekocht.