

Reglement zur Anstellungsordnung

Vom 12. Januar 1999 (Stand 1. Juli 2023)

Der Bürgerrat der Stadt Basel erlässt in Ausführung von § 28 der Ordnung betreffend die Anstellungsverhältnisse bei der Bürgergemeinde der Stadt Basel (Anstellungsordnung, AO) vom 28. April 1998 ¹⁾ folgendes Reglement:

1. Geltungsbereich (§ 1 AO) ^{2) 3)}

§ 1 *Besondere Kategorien von Beschäftigten* ⁴⁾

¹⁾ Den allgemeinen Regeln der Anstellungsordnung gehen die folgenden Spezialbestimmungen vor:

- a) ⁵⁾ Der Leitungsausschuss des Bürgerspitals erlässt für im Bürgerspital tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer IV-Rente spezielle Regelungen. Diese sind dem Bürgerrat zur Kenntnis zu bringen;
- b) ⁶⁾ Der Bürgerrat erlässt für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen in Ausbildung spezielle Regelungen;
- c) ⁷⁾ Die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts sowie andere eidgenössische und kantonale Bestimmungen gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Lehrverhältnis (Art. 344–346a OR).

2. Mitwirkung (§ 2a AO) ⁸⁾

§ 2 ⁹⁾ *Sozialpartnerschaftliche Begutachtungskommission*

¹⁾ Die Begutachtungskommission stellt dem Bürgerrat Anträge zu vorgelegten Geschäften und kann zu allen grundsätzlichen Fragen der Ausgestaltung der Anstellungsbedingungen Empfehlungen abgeben.

²⁾ Arbeitgebende und Arbeitnehmende wählen aus dem Kreis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bürgergemeinde der Stadt Basel je vier Mitglieder. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Kommissionsmitglieds mit der Bürgergemeinde endet die Mitgliedschaft in der Begutachtungskommission.

³⁾ Die Vertretung der Arbeitgebenden wird vom Bürgerrat gewählt.

⁴⁾ Der Vorsitz wechselt jährlich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung.

§ 3 *Personalausschüsse*

¹⁾ Zum gegenseitigen Informationsaustausch und zur Pflege des Dialoges können die Institutionen der Bürgergemeinde für ihren Bereich einen Personalausschuss wählen lassen.

²⁾ Der Bürgerrat genehmigt auf Vorschlag der Institutionen ein Reglement für deren Personalausschuss, welches das Wahlverfahren, die Organisation sowie Aufgaben, Rechte und Pflichten festlegt. ¹⁰⁾

³⁾ ... ¹¹⁾

¹⁾ [BaB 162.100.](#)

²⁾ Softwarebedingte, redaktionelle Einfügung von Gliederungsziffern und -buchstaben.

³⁾ Haupttitel vor § 1 in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁴⁾ § 1 Titel und Einleitungssatz in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁵⁾ Fassung vom 6. Juni 2017, in Kraft seit 1. September 2017 (KB 15.07.2017)

⁶⁾ Fassung vom 6. Juni 2017, in Kraft seit 1. September 2017 (KB 15.07.2017)

⁷⁾ Fassung vom 6. Juni 2017, in Kraft seit 1. September 2017 (KB 15.07.2017)

⁸⁾ Haupttitel vor § 2 in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁹⁾ § 2 samt Titel in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

¹⁰⁾ § 2 Abs. 2 in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

¹¹⁾ § 3 Abs. 3 aufgehoben durch BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

§ 4 *Zusammenarbeit mit Personalverbänden*

¹ Der Bürgerrat pflegt einen offenen Dialog und eine gute Zusammenarbeit mit den Personalverbänden.

² Bei wichtigen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffenden Angelegenheiten werden die Personalverbände vom Bürgerrat zu Vernehmlassungen eingeladen. ¹²⁾

3. Personalpolitik (§ 3 AO)

§ 5 *Grundsätzliches zu Aus-, Fort- und Weiterbildungen*

¹ Aus-, Fort- und Weiterbildungen sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befähigen, ihre Aufgaben optimal zu erfüllen. Sie erfolgen nach der Zielsetzung für die Bürgergemeinde der Stadt Basel. Die zur Verfügung stehenden Mittel sind in erster Linie für Aus-, Fort- und Weiterbildungen im vorwiegenden Interesse der Aufgabenerfüllung zu verwenden. ¹³⁾

² Die Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden mit den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einvernehmlich festgelegt. Die Vereinbarung einer allfälligen Rückzahlungsverpflichtung hat schriftlich zu erfolgen. ¹⁴⁾

³ Sind Aufenthalts-, Verpflegungs- und Reisespesen nicht in den Kurskosten für Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen inbegriffen, so gelten die einschlägigen Ausführungsbestimmungen zur Lohnordnung.

§ 6 ¹⁵⁾ *Interessenlage*

¹ Bei Aus-, Fort- und Weiterbildungen ist zu unterscheiden, ob diese

- a) im vorwiegenden Interesse des Arbeitgebers,
- b) im beidseitigen Interesse oder
- c) im vorwiegenden Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegen.

§ 7 *Gewährung von Bildungsurlaub* ¹⁶⁾

¹ Die Gewährung bezahlten Urlaubs für Aus-, Fort- und Weiterbildungen richtet sich nach der Interessenlage.

² Bei der Bemessung des bezahlten Urlaubs von Teilzeitbeschäftigten wird dem Beschäftigungsgrad Rechnung getragen.

³ Die Bewilligung unbezahlten Urlaubs richtet sich nach den hierfür geltenden Bestimmungen.

§ 8 *Beteiligung an den Aufwendungen*

¹ Die Beteiligung des Arbeitgebers richtet sich nach der Interessenlage. Sie reicht von 100% in Fällen nach § 6 lit. a bis zu 0% in den Fällen nach lit. c. Bei Aus-, Fort- und Weiterbildungen nach lit. b sind die Interessen abzuwägen, und daraus ist die Kostenbeteiligung abzuleiten.

² Bei Aus-, Fort- und Weiterbildungen, deren erfolgreicher Abschluss den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, bei der Bürgergemeinde oder bei einem andern Arbeitgeber eine finanzielle Besserstellung zu erreichen, ist grundsätzlich eine angemessene Kostenbeteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzusehen. ¹⁷⁾

¹²⁾ § 4 Abs. 2 in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

¹³⁾ § 5 Abs. 1 in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

¹⁴⁾ § 5 Abs. 2 in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

¹⁵⁾ § 6 in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

¹⁶⁾ § 7 Titel in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

¹⁷⁾ § 8 Abs. 2 in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

§ 9¹⁸⁾ *Rückzahlungsverpflichtung*

¹ Eine allfällige Rückzahlungsverpflichtung hat folgende Minimalanforderungen zu erfüllen:

- a) Die Rückzahlungsverpflichtung erlischt spätestens 24 Monate nach Beendigung der Ausbildung.
- b) Innerhalb dieser 24 Monate verringert sich der zurückzuerstattende Anspruch monatlich anteilmässig.

Die Nicht-Einhaltung der Rückzahlungsverpflichtung kann die volle Rückerstattungspflicht zur Folge haben.

² Es besteht keine Rückzahlungsverpflichtung, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber aus einem nicht bei der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter liegenden Grund beendet wird. Dazu gehören auch Restrukturierungsmassnahmen von Seiten des Arbeitgebers sowie längere krankheits- oder unfallbedingte Abwesenheit.

§ 10¹⁹⁾ *Rückerstattung der Aufwendungen***4. Rechtsformen für die Arbeitsleistung (§ 4 AO)**²⁰⁾**§ 10a**²¹⁾ *Privatrechtliche Anstellungsverhältnisse*

¹ Zu den ausnahmsweise privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zählen insbesondere:

- a) Praktikantinnen und Praktikanten;
- b) Auszubildende;
- c) Vorübergehend eingestellte Aushilfen;
- d) Befristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- e) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Stundenlohn.
- f)²²⁾ ...

² Ein Teilzeitpensum allein bildet keinen Grund für den Abschluss eines privatrechtlichen Anstellungsverhältnisses, ausser es liegt zusätzlich einer der in Abs. 1 genannten Fälle vor.

5. Begründung des Anstellungsverhältnisses (§ 6 AO)**§ 11** *Arbeitsvertragliche Kompetenzen*

¹ Für den Abschluss und die Auflösung von Arbeitsverträgen neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder die Ernennung von bereits bei der Bürgergemeinde oder einer ihrer Institutionen angestellten Personen ist der Bürgerrat für folgende Funktionen zuständig:

Zentrale Dienste der Bürgergemeinde

- Direktorin oder Direktor und Bürgerratsschreiberin oder Bürgerratsschreiber
- Stellvertreterin oder Stellvertreter der Bürgerratsschreiberin oder des Bürgerratsschreibers
- Leiterin oder Leiter Zentrale Personaldienste der Bürgergemeinde

Bürgerspital Basel

- Direktorin oder Direktor Bürgerspital
- Stellvertreterin oder Stellvertreter der Direktorin oder des Direktors Bürgerspital

Bürgerliches Waisenhaus

¹⁸⁾ § 9 samt Titel in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

¹⁹⁾ § 10 aufgehoben durch BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009)

²⁰⁾ Haupttitel vor § 10a eingefügt durch BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

²¹⁾ § 10a eingefügt durch BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

²²⁾ Aufgehoben am 20. August 2019, in Kraft seit 29. August 2019 (KB 24.08.2019)

- Direktorin oder Direktor Waisenhaus
- Stellvertreterin oder Stellvertreter der Direktorin oder des Direktors Waisenhaus. ²³⁾

² Für die anderen Funktionen liegen die arbeitsvertraglichen Kompetenzen bei den Institutionsleitungen. Diese regeln die Zuständigkeit.

6. Probezeit (§ 7 AO)

§ 12 ²⁴⁾ *Dauer*

¹ Die Probezeit ist im Vertrag festzuhalten.

² Die Probezeit kann verlängert werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in der Probezeit krank oder aus einem anderen Grund an der Arbeitsleistung verhindert ist.

³ Bei der Umwandlung eines bestehenden privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses in ein öffentlich-rechtliches mit gleichem Aufgabengebiet bei der Bürgergemeinde der Stadt Basel gibt es keine Probezeit.

7. Kündigung (§ 9ff. AO) ²⁵⁾

§ 13 ²⁶⁾ *Form der Kündigung*

¹ Die Kündigung hat in jedem Fall schriftlich zu erfolgen.

² Die Kündigung von öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen seitens des Arbeitgebers erfolgt mittels einer Verfügung.

³ Die Verfügungsform gilt für die Kündigung in und nach der Probezeit und für die fristlose Kündigung. ²⁷⁾

7. 1. Verfahren bei Kündigung durch die Arbeitgeberin ²⁸⁾

§ 13a ²⁹⁾ *Massnahme vor Aussprechen einer Kündigung* ³⁰⁾

¹ Wird nach Ablauf der Probezeit festgestellt, dass die Leistungen ungenügend sind oder das Verhalten pflichtwidrig ist, jedoch nicht derart schwerwiegend, dass es beim ersten Vorfall zu einer sofortigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führt, müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schriftlich verwarnet werden. Es muss ihnen eine ausreichende Frist zur Verbesserung eingeräumt werden. ³¹⁾

§ 13b ³²⁾ *Rechtliches Gehör und Anhörung* ³³⁾

¹ Vor der Verfügung einer Kündigung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern immer das rechtliche Gehör zu gewähren. ³⁴⁾

² Vor der Verfügung einer Kündigung sind die Mitarbeiterinnen oder die Mitarbeiter schriftlich zu einer Anhörung einzuladen mit dem Hinweis, dass sie eine Person nach freier Wahl als Beiständin oder als Beistand beiziehen können. Die Anhörung ist schriftlich festzuhalten. ³⁵⁾

²³⁾ § 11 Abs. 1 in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

²⁴⁾ § 12 in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

²⁵⁾ Haupttitel vor § 13 in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

²⁶⁾ § 13 samt Titel in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

²⁷⁾ Eingefügt am 14. Dezember 2021, in Kraft seit 13. Januar 2022 (KB 08.01.2022)

²⁸⁾ Fassung vom 14. Dezember 2021, in Kraft seit 13. Januar 2022 (KB 08.01.2022)

²⁹⁾ § 13a eingefügt durch BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

³⁰⁾ Fassung vom 14. Dezember 2021, in Kraft seit 13. Januar 2022 (KB 08.01.2022)

³¹⁾ Fassung vom 14. Dezember 2021, in Kraft seit 13. Januar 2022 (KB 08.01.2022)

³²⁾ § 13b eingefügt durch BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

³³⁾ Fassung vom 14. Dezember 2021, in Kraft seit 13. Januar 2022 (KB 08.01.2022)

³⁴⁾ Fassung vom 14. Dezember 2021, in Kraft seit 13. Januar 2022 (KB 08.01.2022)

³⁵⁾ Fassung vom 14. Dezember 2021, in Kraft seit 13. Januar 2022 (KB 08.01.2022)

³ Bei einer Kündigung in der Probezeit und bei einer fristlosen Kündigung muss die Einladung zur Wahrung des rechtlichen Gehörs nicht schriftlich erfolgen. Die Wahrnehmung des rechtlichen Gehörs erfolgt ohne Beizug einer Person als Beiständin oder als Beistand. Die Wahrung des rechtlichen Gehörs ist schriftlich zu dokumentieren. ³⁶⁾

⁴ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht es frei, auf die Anhörung zu verzichten.

§ 14 ³⁷⁾ Verfahren

8. Dahinfallen des Arbeitsverhältnisses (§ 13 AO)

§ 15 Erreichen der ordentlichen Altersgrenze

¹ Die ordentliche Altersgrenze wird grundsätzlich mit dem in der Bundesgesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung festgelegten ordentlichen AHV-Alter erreicht. ³⁸⁾

² Sie verschiebt sich entsprechend, wenn die im betreffenden Fall anwendbare Pensionskassenregelung ein anderes ordentliches Rücktrittsalter vorsieht. ³⁹⁾

§ 16 Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die ordentliche Altersgrenze hinaus

¹ Liegt die ordentliche Altersgrenze aufgrund der im betreffenden Fall anwendbaren Pensionskassenregelung unterhalb des ordentlichen AHV-Alters, wird auf Gesuch hin das Arbeitsverhältnis über die ordentliche Altersgrenze hinaus bis längstens zum Erreichen des ordentlichen AHV-Alters fortgesetzt. ⁴⁰⁾

² Dieses Gesuch ist spätestens sechs Monate vor Erreichen der ordentlichen Altersgrenze an die für Abschluss und Auflösung des betreffenden Arbeitsvertrages zuständige Instanz zu richten, welche in-nerst drei Monaten Beschluss fasst und diesen in Form einer rekursfähigen Verfügung eröffnet.

§ 17 ⁴¹⁾ Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über das AHV-Alter hinaus

¹ In besonders begründeten Fällen kann nach Erreichen des ordentlichen AHV-Alters das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einverständnis fortgesetzt werden.

§ 18 Invalidität

¹ Das Arbeitsverhältnis endet automatisch am Ende des Monats, in dem die Eidgenössische Invalidenversicherung den Invalidisierungsentscheid erlassen hat.

² Bei Teilinvalidität wird das Arbeitsverhältnis der festgestellten Invalidität angepasst.

³ Falls bei einer Teilinvalidität aus betrieblichen Gründen das Arbeitsverhältnis weder fortgesetzt werden kann noch eine Versetzung innerhalb der Bürgergemeinde möglich ist, muss eine allfällige Kündigung gemäss § 9 lit. b AO erfolgen.

§ 19 ⁴²⁾ Befristung

¹ Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung.

9. Arbeitszeit (§ 15 AO)

§ 20 Durchschnittliche, wöchentliche Arbeitszeit

¹ Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden. Einzelheiten regeln die Institutionsleitungen in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Leitungsausschuss. Die Bestimmungen sind an den Zentralen Personaldienst einzureichen, welche den Bürgerrat davon in Kenntnis setzt. ⁴³⁾

³⁶⁾ Fassung vom 14. Dezember 2021, in Kraft seit 13. Januar 2022 (KB 08.01.2022)

³⁷⁾ § 14 aufgehoben durch BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

³⁸⁾ § 15 Abs. 1 in der Fassung des BB vom 14. 8. 2001 (wirksam seit 1. 1. 2002).

³⁹⁾ § 15 Abs. 2 geändert durch BB vom 14. 8. 2001 (wirksam seit 1. 1. 2002).

⁴⁰⁾ § 16 Abs. 1 in der Fassung des BB vom 14. 8. 2001 (wirksam seit 1. 1. 2002).

⁴¹⁾ § 17 geändert durch BB vom 14. 8. 2001 (wirksam seit 1. 1. 2002).

⁴²⁾ § 19 in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁴³⁾ § 20 Abs. 1 in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

² Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt ein Fünftel der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

§ 21 *Mehrarbeit, Überzeitarbeit und verschobene Arbeitszeit*

¹ Arbeitsleistungen, welche die tägliche Normalarbeitszeit um höchstens zwei Stunden überschreiten, gelten als Mehrarbeit, die ohne Zuschlag zu kompensieren ist.

² Arbeitsleistungen, welche die tägliche Normalarbeitszeit um mehr als zwei Stunden überschreiten, gelten als Überzeitarbeit und geben Anspruch auf einen Überzeitzuschlag.

³ Abweichungen von der Normalarbeitszeit, welche im geplanten Rahmen oder aufgrund von freiwilligem Abtausch von Arbeitsstunden oder im Rahmen von Dienstplänen oder Pikettdiensten erfolgen, gelten als verschobene Arbeitszeit.

§ 22 *Anordnung und Leistung von Überzeitarbeit*

¹ Die Vorgesetzten und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben alles vorzukehren, damit möglichst wenig Überzeitarbeit geleistet werden muss. ⁴⁴⁾

² Überzeitarbeit kann nur durch die dafür bezeichnete vorgesetzte Stelle angeordnet werden. Ist dies im Ausnahmefall nicht möglich, so ist die Genehmigung am folgenden Arbeitstag einzuholen.

§ 23 *Kompensation oder Auszahlung der Mehrarbeit* ⁴⁵⁾

¹ Die Differenz zwischen der vertraglich vereinbarten und der geleisteten Arbeitszeit ist zu kompensieren. Die Kompensation hat möglichst innerhalb eines Kalenderjahres, bis spätestens jedoch bis am 31. März des Folgejahres zu erfolgen. Vorbehalten bleiben besondere schriftliche Vereinbarungen. ⁴⁶⁾

² Bei Teilzeitbeschäftigten ist in Ausnahmefällen eine Auszahlung zulässig. ⁴⁷⁾

³ Wird gemäss § 16 Abs. 2 AO eine zusätzliche Ferienwoche gewährt, so kann weder eine Kompensation noch eine Auszahlung geltend gemacht werden.

§ 24 *Zuschläge für Überzeitarbeit*

¹ Für Überzeitarbeit wird ein Zeitzuschlag von 25%, an Sonn-, Feier- oder geplanten Ruhetagen ein Zeitzuschlag von 50% gewährt.

² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Lohnbereichen 4 bis 7 haben keinen Anspruch auf Überzeitzuschläge. ⁴⁸⁾

³ Der Überzeitzuschlag kann nicht mit Ansprüchen auf Nacht-, Sonn- oder Feiertagsdienstzulagen kumuliert werden.

10. Ferien (§ 16 AO)

§ 25 *Anspruch und Bezug*

¹ Bei Änderung der Anspruchsberechtigung aufgrund des Lebensalters wird der jeweils höhere Ferienanspruch für das ganze Kalenderjahr gewährt. ⁴⁹⁾

² Der Ferienanspruch von Teilzeitbeschäftigten richtet sich nach dem jeweiligen Beschäftigungsgrad.

³ Für den Bezug sind die Regelungen in den einzelnen organisatorischen Einheiten und die betrieblichen Verhältnisse zu beachten.

⁴ Vom jährlichen Ferienanspruch kann jeweils höchstens eine Woche als Ferienguthaben zurückgestellt und bis zu einem zusätzlichen Anspruch von höchstens vier Wochen angesammelt werden. ⁵⁰⁾

⁴⁴⁾ § 22 Abs. 1 in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁴⁵⁾ § 23 Titel in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁴⁶⁾ § 23 Abs. 1 in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁴⁷⁾ § 23 Abs. 2 in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁴⁸⁾ § 24 Abs. 2 in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁴⁹⁾ § 25 Abs. 1 aufgehoben durch BB vom 18. 12. 2001 (wirksam seit 1. 1. 2002, publiziert am 26. 1. 2002); dadurch wurden die bisherigen Abs. 2 - 4 zu Abs. 1 - 3.

⁵⁰⁾ § 25 Abs. 4 beigefügt durch BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

§ 26⁵¹⁾ *Kürzung bei langer Abwesenheit*⁵²⁾

¹ Bei einer Abwesenheit bis zu einem Monat innerhalb eines Kalenderjahres wird der Ferienanspruch nicht gekürzt.

² Bei einer Abwesenheit von mehr als einem Monat innerhalb eines Kalenderjahres verkürzt sich die Feriendauer für jeden vollen Monat um ein Zwölftel.

³ Es bleibt jedoch ein jährlicher Ferienanspruch von mindestens einer Woche erhalten.

⁴ Die Ferien werden nicht gekürzt:⁵³⁾

- a)⁵⁴⁾ wenn eine Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft bis zu drei Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist und für die Zeit, in welcher sie die Mutterschaftsentschädigung im Sinn des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG) vom 25. September 1952 bezogen hat;
- b)⁵⁵⁾ für die Zeit, in welcher ein Vater eine Vaterschaftsentschädigung im Sinn des Erwerbsersatzgesetzes bezogen hat;
- c)⁵⁶⁾ für die Zeit, in welcher eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine Betreuungsentschädigung im Sinn des Erwerbsersatzgesetzes bezogen hat.

⁵ Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit können die Ferien nur im Umfang des vertraglich festgelegten Pensums bezogen werden.

11. Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub, Betreuungsurlaub (§§ 17 und § 17a AO)⁵⁷⁾**§ 27** *Grundsatz*

¹ Über den voraussichtlichen Termin der Niederkunft ist eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

² Die individuelle Regelung des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubes ist spätestens vier Monate vor der voraussichtlichen Niederkunft mit der zuständigen Stelle schriftlich zu vereinbaren.

§ 28 *Bezahlter Urlaub*

¹ Der Mitarbeiterin wird auf die Niederkunft hin Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen gewährt. Der Mutterschaftsurlaub dauert mindestens vierzehn, der Schwangerschaftsurlaub höchstens 2 Wochen.⁵⁸⁾

² Krankheit nach Antritt des Urlaubes – auch ärztlich bescheinigte – verlängert den Urlaub nicht.

³ Krankheitsbedingte Absenzen in den letzten beiden Wochen vor der Niederkunft werden an den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub angerechnet.⁵⁹⁾

⁴ Die Gewährung von bezahltem Urlaub hat keine Kürzung des Ferienanspruchs zur Folge.

§ 29 *Lohnanspruch*

¹ Der Lohn entspricht dem Durchschnitt der vorangegangenen zwölf Monate zuzüglich Sozialzulagen mit Inkonvenienzzulagen.⁶⁰⁾

² Wird der Anspruch auf bezahlten Urlaub nicht ausgeschöpft, entsteht kein Anspruch auf anderweitige Entschädigung.

⁵¹⁾ § 26 samt Titel in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁵²⁾ Fassung vom 4. Mai 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 31.07.2021)

⁵³⁾ Fassung vom 4. Mai 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 31.07.2021)

⁵⁴⁾ Eingefügt am 4. Mai 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 31.07.2021)

⁵⁵⁾ Eingefügt am 4. Mai 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 31.07.2021)

⁵⁶⁾ Eingefügt am 4. Mai 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 31.07.2021)

⁵⁷⁾ Fassung vom 4. Mai 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 31.07.2021)

⁵⁸⁾ § 28 Abs. 1 in der Fassung des BB vom 28. 6. 2005 (wirksam seit 1. 7. 2005, publiziert am 23. 7. 2005).

⁵⁹⁾ § 28 Abs. 3 in der Fassung des BB vom 28. 6. 2005 (wirksam seit 1. 7. 2005, publiziert am 23. 7. 2005).

⁶⁰⁾ § 29 Abs. 1 in der Fassung des BB vom 20. 12. 2011 (wirksam seit 1. 1. 2012).

§ 30 *Unbezahlter Urlaub und Unterbruch des Arbeitsverhältnisses*

¹ Im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub ist auf Gesuch der Mitarbeiterin hin für die weitere Zeit des Stillens, längstens aber für sechs Monate, ein unbezahlter Urlaub zu gewähren.

² Bei längerer Abwesenheit ist das Arbeitsverhältnis in der Regel aufzulösen. Die Wiederanstellung auf einen bestimmten Termin kann vertraglich vereinbart werden.

³ Sofern es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, kann auf Gesuch der Mitarbeiterin sowohl für die Zeit der Schwangerschaft als auch für die Zeit nach dem Mutterschaftsurlaub der bisherige Beschäftigungsgrad, unter entsprechender Kürzung des Lohnes, reduziert werden.

⁴ Bei Wiederaufnahme der Arbeit nach Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub sowie bei anschliessendem unbezahlten Urlaub wird der Mitarbeiterin der bisherige Arbeitsplatz im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten garantiert. Andernfalls ist der Mitarbeiterin eine ihrer Ausbildung entsprechende Stelle anzubieten.

§ 30a⁶¹⁾ *Betreuungsurlaub*

¹ Pro Krankheitsfall oder Unfall entsteht nur ein Anspruch.

² Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem ersten Tag, für welchen die Betreuungsentschädigung ausgerichtet worden ist.

³ Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.

⁴ Sind beide Eltern erwerbstätig, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.

⁵ Der Anspruch endet nach Ablauf der Rahmenfrist oder nach Ausschöpfung der Betreuungsentschädigung. Er endet vorzeitig, wenn die Voraussetzungen nicht mehr gegeben sind.

⁶ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat den Personaldienst über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.

12. Bezahlte Absenzen (§ 18 AO)⁶²⁾**§ 31** *Gründe und Dauer*⁶³⁾

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in folgenden Fällen – soweit erforderlich – Anspruch auf bezahlte Absenzen:⁶⁴⁾

- | | | |
|-------------------|---|---|
| a) | Eigene Heirat | 3 Tage |
| b) | Heirat von Töchtern, Söhnen, Geschwistern oder Grosskindern | bis 2 Tage |
| c) ⁶⁵⁾ | Niederkunft der Lebenspartnerin (Vaterschaftsurlaub) | 10 Tage |
| d) ⁶⁶⁾ | Adoptionsurlaub | 10 Tage |
| e) ⁶⁷⁾ | unvorhergesehene Betreuungsempässe von nahen Angehörigen oder eines Familienmitglieds mit gesundheitlicher Beeinträchtigung, sofern es an der notwendigen Betreuung fehlt | max. 3 Tage pro Ereignis, max. 10 Tage pro Jahr |
| f) | Todesfall von Lebenspartnerin oder Lebenspartner, Kindern, Eltern, Schwiegereltern, Geschwistern oder von Personen, die im gleichen Haushalt gelebt haben | bis 4 Tage |
| g) | und gegebenenfalls für die Zeit der Aufnahme des Nachlassinventars | 1/2 bis 1 Tag |
| h) | Bestattung von anderen Verwandten oder nahestehenden Personen in Basel und Umgebung | bis 1/2 Tag |
| i) | bei grösserer Entfernung | bis 1 Tag |
| j) | Wohnungswechsel | 1 Tag |

⁶¹⁾ Eingefügt am 4. Mai 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 31.07.2021)

⁶²⁾ Haupttitel vor § 31 in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁶³⁾ § 31 Titel in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁶⁴⁾ § 31 Abs. 1 in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁶⁵⁾ Fassung vom 13. Oktober 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019 (KB 17.11.2018)

⁶⁶⁾ Fassung vom 30. Mai 2023, in Kraft seit 1. Juli 2023 (KB 07.06.2023)

⁶⁷⁾ Fassung vom 4. Mai 2021, in Kraft seit 1. Januar 2021 (KB 08.05.2021)

- k) (Zahn)ärztliche Behandlungen und Therapien grundsätzlich nicht bezahlt, ausser notfallmässiger Arztbesuch im erforderlichen Umfang oder nachweislich nicht anders einrichtbar
- l) Vorladung vor eine Behörde oder ein Gericht im erforderlichen Umfang
- m) Tätigkeit als gewählte Personalvertretung max.8 Tage pro Jahr
- n) Tätigkeit in einem Berufsverband max.4 Tage pro Jahr
- o) Zunftanlässe für Mitglieder oder Gäste der E. Zünfte und E. Gesellschaften max.1 Tag pro Jahr
- p) Aktive Teilnahme an Wettkämpfen von überregionaler Bedeutung max.1 Tag pro Jahr

² Fällt der Urlaubsgrund in die Ferien oder auf einen dienstfreien Tag, so wird der Urlaub nicht vor- oder nachgewährt. Über Ausnahmen entscheiden die von den Institutionen bezeichneten Stellen.

³ Für Abwesenheiten gemäss Abs. 1 lit. e kann ein Arztzeugnis verlangt werden. ⁶⁸⁾

13. Unbezahlter Urlaub (§ 19 AO)

§ 32 ⁶⁹⁾ Grundsatz

¹ In begründeten Fällen wird – soweit es der Betrieb erlaubt – unbezahlter Urlaub, insbesondere auch Vaterschaftsurlaub und Adoptionsurlaub, von längstens sechs Monaten bewilligt.

§ 33 Auswirkungen

¹ Der 13. Monatslohn wird entsprechend der Dauer des unbezahlten Urlaubs gekürzt.

² Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, so werden die Ferien im Verhältnis dieses Urlaubs zum Arbeitsjahr gekürzt.

³ Der unbezahlte Urlaub wird bei der Berechnung der Dienstjahre abgezogen.

§ 34 Versicherungsschutz

¹ Für die gesamte Dauer des unbezahlten Urlaubs tragen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Verantwortung für ihren Versicherungsschutz selbst. Hierüber sind sie von den Personalstellen der Institutionen umfassend zu informieren.

² Soweit die Nichtberufsunfallversicherung ruht, kann sie durch Abredevversicherung weitergeführt werden.

³ Für den Vorsorgeschutz bestehen folgende drei Möglichkeiten: ⁷⁰⁾

- a) Beibehaltung der vollen Versicherungsdeckung durch Übernahme der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge.
- b) Zeitlich beschränkter Verzicht auf die Altersvorsorge unter Beibehaltung des Schutzes für die Risiken Tod und Invalidität durch Abschluss einer freiwilligen Zusatzversicherung.
- c) Vollständiger Verzicht auf jegliche Versicherungsdeckung.

14. Lohnfortzahlung bei öffentlichen Dienstleistungen (§ 20 AO)

§ 35 Nicht obligatorische Beförderungsdienste

¹ Bei nicht obligatorischen Beförderungsdiensten sind die Bedingungen für eine Lohnfortzahlung mit den betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im gegenseitigen Einvernehmen schriftlich festzulegen.

² ... ⁷¹⁾

⁶⁸⁾ Eingefügt am 4. Mai 2021, in Kraft seit 1. Januar 2021 (KB 08.05.2021)

⁶⁹⁾ § 32 in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁷⁰⁾ § 34 Abs. 3 in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁷¹⁾ § 35 Abs. 2 aufgehoben durch BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

15. Alters- und Hinterlassenenvorsorge sowie andere Versicherungen (§ 22 AO)

§ 36 *Leistung und Prämie bei den Personalversicherungen* ⁷²⁾

¹ Das Leistungsniveau der beruflichen Vorsorge innerhalb der Bürgergemeinde ist einheitlich. Über Veränderungen entscheidet der Bürgerrat. ⁷³⁾

² ... ⁷⁴⁾

^{2bis} Bei der beruflichen Vorsorge gelten die Prämiensätze der Reglemente der jeweiligen Vorsorgeeinrichtung. ⁷⁵⁾

³ Bei der Krankentaggeldversicherung und der Nichtberufsunfallversicherung legt der Bürgerrat die Prämiensätze des Personals jährlich einheitlich fest. ⁷⁶⁾

16. Nebenbeschäftigung (§ 23 AO) ⁷⁷⁾

§ 36a ⁷⁸⁾ *Meldepflicht*

¹ Ab einem Beschäftigungsgrad von 50 % melden die Mitarbeitenden ihrem Personaldienst neben dem Anstellungsverhältnis ausgeübte entgeltliche Tätigkeiten und die Ausübung eines öffentlichen Amtes.

² Die Kadermitarbeitenden der Institutionen der Bürgergemeinde und der Zentralen Dienste melden ihrem Personaldienst zudem auch die neben dem Anstellungsverhältnis unentgeltlich ausgeübten Tätigkeiten, sofern ein Interessenkonflikt nicht ausgeschlossen werden kann.

§ 36b ⁷⁹⁾ *Bewilligungspflicht*

¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung bedarf der vorgängigen Bewilligung, wenn:

- a) die oder der Mitarbeitende in einem Umfang beansprucht wird, der die Leistungsfähigkeit vermindern oder die Aufgabenerfüllung beeinträchtigen kann;
- b) aufgrund der Art der Tätigkeit die Möglichkeit eines Konfliktes mit den dienstlichen Interessen besteht.

² Die Bewilligung kann verweigert werden, wenn eine Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit, der Aufgabenerfüllung oder ein Interessenkonflikt nicht ausgeschlossen werden kann.

§ 36c ⁸⁰⁾ *Bewilligungsinstanzen*

¹ Die Leitungsausschüsse bewilligen entgeltliche und unentgeltliche Tätigkeiten und die Ausübung eines öffentlichen Amtes der Institutionsleitenden und der Direktorin oder des Direktors der Zentralen Dienste.

² Die Institutionsleitenden und die Direktorin oder der Direktor der Zentralen Dienste bewilligen entgeltliche und unentgeltliche Tätigkeiten und die Ausübung eines öffentlichen Amtes des Kadern.

³ Die Personaldienste bewilligen eine entgeltliche Tätigkeit und die Ausübung eines öffentlichen Amtes der übrigen Mitarbeitenden.

⁴ Die Bewilligungen gemäss Abs. 1 und Abs. 2 sind den Zentralen Personaldiensten zur Kenntnis zu bringen.

§ 37 ⁸¹⁾ *Öffentliches Amt* ⁸²⁾

¹ Für die bewilligte Ausübung eines öffentlichen Amtes wird der erforderliche Urlaub gewährt. ⁸³⁾

⁷²⁾ Fassung vom 6. Juni 2017, in Kraft seit 1. September 2017 (KB 15.07.2017)

⁷³⁾ Fassung vom 6. Juni 2017, in Kraft seit 1. September 2017 (KB 15.07.2017)

⁷⁴⁾ § 36 Abs. 2 aufgehoben durch BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁷⁵⁾ Eingefügt am 6. Juni 2017, in Kraft seit 1. September 2017 (KB 15.07.2017)

⁷⁶⁾ Fassung vom 6. Juni 2017, in Kraft seit 1. September 2017 (KB 15.07.2017)

⁷⁷⁾ Fassung vom 27. September 2022, in Kraft seit 1. Januar 2023 (KB 19.10.2022)

⁷⁸⁾ Eingefügt am 27. September 2022, in Kraft seit 1. Januar 2023 (KB 19.10.2022)

⁷⁹⁾ Eingefügt am 27. September 2022, in Kraft seit 1. Januar 2023 (KB 19.10.2022)

⁸⁰⁾ Eingefügt am 27. September 2022, in Kraft seit 1. Januar 2023 (KB 19.10.2022)

⁸¹⁾ § 37 in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁸²⁾ Fassung vom 27. September 2022, in Kraft seit 1. Januar 2023 (KB 19.10.2022)

⁸³⁾ Fassung vom 27. September 2022, in Kraft seit 1. Januar 2023 (KB 19.10.2022)

² Die Bewilligung kann von einer Kompensation der entfallenden Arbeitszeit oder von einer Lohnreduktion abhängig gemacht werden. Bei der Festlegung dieser Bedingungen sind die Interessen der Bürgergemeinde an der Mandatsausübung zu berücksichtigen. ⁸⁴⁾

17. Geschenke (§ 25 AO)

§ 38 *Grundsatz*

¹ Den Angestellten ist es untersagt, für ihre Leistungen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Geschenke, Trinkgelder oder andere Vorteile anzunehmen.

² Werden trotzdem Geschenke oder Trinkgelder von Dritter Seite überreicht, sind diese unaufgefordert der im Betrieb bezeichneten Stelle abzugeben.

³ Ausgenommen sind Naturalgeschenke von geringem Wert.

§ 39 *Betriebsinterne Regelung bei der Entgegennahme von Geschenken*

¹ Jeder Betrieb bestimmt die zentrale Stelle, welche die Gelder entgegennimmt und verwaltet. Über die Gelder wird Buch geführt; die Angestellten können darin Einsicht nehmen.

² Der Betrieb legt fest, wer über die Verwendung der Gelder bestimmt.

³ Dritte sind in geeigneter Form darauf hinzuweisen, dass der Umfang und die Qualität der Leistungen keinesfalls von Geschenken oder Trinkgeldern abhängig sind.

18. Haftbarkeit des Personals (§ 26 AO)

§ 40 ⁸⁵⁾ *Haftbarkeit des Personals*

¹ Für die Haftbarkeit des Personals gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über die Haftung des Staates und seines Personals (Haftungsgesetz, HG) vom 17. November 1999.

19. Schlussbestimmungen

§ 41 *Wirksamkeit*

¹ Dieses Reglement ist zu publizieren; es wird rückwirkend per 1. Januar 1999 wirksam. ⁸⁶⁾

⁸⁴⁾ Fassung vom 27. September 2022, in Kraft seit 1. Januar 2023 (KB 19.10.2022)

⁸⁵⁾ § 40 in der Fassung des BB vom 4. 11. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁸⁶⁾ Publiziert am 17. 2. 1999.