

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

Vom 28. April 1998 (Stand 1. September 2017)

Der Bürgergemeinderat der Stadt Basel erlässt,

gestützt auf § 9 Abs. 1 Ziff. 6 des Gemeindegesetzes vom 17. Oktober 1984 ¹⁾ und § 11 Ziff. 7 der Gemeindeordnung der Bürgergemeinde der Stadt Basel vom 22. Oktober 1985 ²⁾, die folgende Ordnung:

§ 1 ³⁾ *Geltungsbereich*

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

§ 2 ⁴⁾ *Allgemeine Grundsätze*

¹⁾ Das Anstellungsrecht bildet eine wesentliche Grundlage für eine einwandfreie Erfüllung aller Aufgaben, die die Bürgergemeinde zu erbringen hat.

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

§ 2 a ⁵⁾ *Mitwirkung*

¹⁾ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht auf allen Stufen in Fragen der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse ein Mitspracherecht zu, das für die Bürgergemeinde in ihrer Gesamtheit vorab durch die Personalvertretung in der sozialpartnerschaftlichen Begutachtungskommission wahrgenommen wird. Diese paritätisch zusammengesetzte Kommission beurteilt zu Handen des Bürgerrates alle grundsätzlichen Fragen der Ausgestaltung und Handhabung des Anstellungsrechts sowie von Vorschlägen zur Änderung der Anstellungsordnung und zum Erlass der dazugehörigen Ausführungsbestimmungen.

§ 3 ⁶⁾ *Personalpolitik*

¹⁾ Unter Beachtung der Bestimmungen dieser Ordnung legt der Bürgerrat die Personalpolitik fest, die insbesondere folgende Zielsetzungen hat:

- a) Die Erhaltung einer hohen Leistungsbereitschaft des Personals sowie eines guten Arbeitsklimas.
- b) Die möglichst wirtschaftliche, umweltbewusste und kundenfreundliche Erfüllung aller der Bürgergemeinde obliegenden Aufgaben.
- c) Die Gewährleistung einwandfreier Verhältnisse am Arbeitsplatz hinsichtlich körperlicher sowie seelischer Unversehrtheit und insbesondere des Schutzes vor sexueller Belästigung.
- d) Die Sicherstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer.
- e) Eine gute Einführung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Betreuung und Förderung sowie eine angemessene Aus-, Fort- und Weiterbildung.

¹⁾ [SG 170.100.](#)

²⁾ [BaB 111.100.](#)

³⁾ § 1 in der Fassung des BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁴⁾ § 2 in der Fassung des BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁵⁾ § 2a eingefügt durch BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁶⁾ § 3 in der Fassung des BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

- f) Die Förderung der Eigenverantwortung und einer unternehmerischen Handlungsweise sowie die Anwendung zeitgemässer Führungsprinzipien auf allen Stufen.
- g) Vorgesetzte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pflegen eine aktive Kommunikation.
- h) Die Förderung des Nachwuchses für Kaderpositionen.
- i) Die Förderung von Ausbildungsplätzen.
- j) Familienfreundliche Arbeitsbedingungen.
- k) Altersgerechte Anstellungsbedingungen zur Förderung und Erhaltung der Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Leistungsmöglichkeit.

§ 4⁷⁾ *Rechtsformen für die Arbeitsleistung*

¹ Die Arbeitsleistungen werden in der Regel aufgrund öffentlichrechtlicher Anstellungsverhältnisse erbracht, deren Grundsätze Gegenstand der vorliegenden Ordnung bilden.

² Es können ausnahmsweise auch andere Formen der Leistungserbringung gemäss schweizerischem Obligationenrecht vereinbart werden. Für diese gelten die öffentlich-rechtlichen Bestimmungen der vorliegenden Ordnung von Gesetzes wegen nicht.

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

§ 5⁸⁾ *Subsidiäre Anwendung des Obligationenrechts*

¹ Wo diese Ordnung keine Regel aufstellt, gelten die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts sinngemäss.

§ 6⁹⁾ *Begründung des Anstellungsverhältnisses*

¹ Das Anstellungsverhältnis bei einer Institution der Bürgergemeinde wird durch den Abschluss eines schriftlichen Vertrages begründet.

§ 7¹⁰⁾ *Probezeit*

¹ Es wird eine Probezeit von maximal drei Monaten vereinbart.

§ 8 *Kündigungsfrist*

¹ Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage, je auf Ende einer Woche.¹¹⁾

² Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist im ersten Jahr einen Monat, vom zweiten Jahr an drei Monate, jeweils auf Ende eines Kalendermonats.

³ Für Kader und Funktionen mit hoher Spezialisierung kann im Anstellungsvertrag eine Kündigungsfrist bis zu längstens sechs Monaten vereinbart werden.¹²⁾

§ 9 *Ordentliche Kündigung*¹³⁾

¹ Die Kündigung durch die Bürgergemeinde beziehungsweise durch die zuständige Institution kann nach Ablauf der Probezeit nur in Form einer Verfügung und aus stichhaltigen Gründen ausgesprochen werden. Als solche gelten insbesondere:¹⁴⁾

- a) Veränderung der Organisationsstruktur, des betrieblichen Bedarfs oder des Stellenbildes ohne Möglichkeit der Unterbreitung eines anderen zumutbaren Angebotes
- b) Langfristige Verhinderung an der Aufgabenerfüllung
- c)¹⁵⁾ Wiederholt ungenügende Leistungen

⁷⁾ § 4 in der Fassung des BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁸⁾ § 5 in der Fassung des BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁹⁾ § 6 in der Fassung des BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

¹⁰⁾ § 7 in der Fassung des BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

¹¹⁾ § 8 Abs. 1 in der Fassung des BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

¹²⁾ § 8 Abs. 3 in der Fassung des BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

¹³⁾ § 9 Titel in der Fassung des BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

¹⁴⁾ § 9 Abs. 1 geändert durch BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

¹⁵⁾ Fassung vom 28. März 2017, in Kraft seit 1. September 2017 (KB 24.05.2017)

- d) ¹⁶⁾ Gefährdung oder Schädigung des Betriebes oder Dritter
- e) ¹⁷⁾ Zerrüttung der Zusammenarbeit
- f) ¹⁸⁾ Schwere oder fortgesetzte Pflichtverletzung

² ... ¹⁹⁾

³ Im Verfahren, das einer Kündigung vorauszugehen hat und welches durch den Bürgerrat geregelt wird, besteht schon für die erste Anhörung das Recht, eine Person nach freier Wahl als Beistand zuzuziehen. ²⁰⁾

§ 10 *Rechtswirkung der Kündigung; Rechtsschutz bei ungerechtfertigter Kündigung* ²¹⁾

¹ Eine Kündigung ist auch dann gültig, wenn sich ihre Begründung als nicht stichhaltig im Sinne von § 9 Abs. 1 erweist. ²²⁾

² In einem solchen Falle hat die Rekursinstanz in Würdigung aller Umstände eine Entschädigung bis zur Höhe von höchstens einem halben Jahreslohn festzusetzen.

³ Sie kann ferner beschliessen, dass die Kosten von Massnahmen der Stellensuche oder dergleichen ganz oder teilweise durch die Bürgergemeinde zu tragen sind.

§ 11 *Härtefälle*

¹ Liegt der stichhaltige Grund einer Kündigung in einem Umstand, den die entlassene Person nicht zu vertreten hat, können zur Vermeidung oder Linderung eines Härtefalls Leistungen bis zur Höhe von höchstens einem halben Jahreslohn zugesprochen werden. ²³⁾

§ 12 ²⁴⁾ *Fristlose Kündigung*

¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseits jederzeit ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden.

² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

§ 12. a ²⁵⁾ *Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen*

¹ In gegenseitigem Einvernehmen ist die Auflösung auf jeden beliebigen Zeitpunkt möglich.

² Im Falle der einvernehmlichen Lösung kann, in Würdigung aller Umstände, eine Abfindung bis zur Höhe von höchstens einem Jahreslohn vereinbart werden.

§ 13 ²⁶⁾ *Dahinfallen des Arbeitsverhältnisses*

¹ Das Arbeitsverhältnis endet von selbst am Ende desjenigen Monats, in dessen Verlauf die ordentliche Altersgrenze erreicht oder durch die Eidgenössische Invalidenversicherung eine ganze Invalidenrente zugesprochen wurde.

§ 14 ²⁷⁾ ...

¹⁶⁾ Fassung vom 28. März 2017, in Kraft seit 1. September 2017 (KB 24.05.2017)

¹⁷⁾ Eingefügt am 28. März 2017, in Kraft seit 1. September 2017 (KB 24.05.2017)

¹⁸⁾ Eingefügt am 28. März 2017, in Kraft seit 1. September 2017 (KB 24.05.2017)

¹⁹⁾ § 9 Abs. 2 aufgehoben durch BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

²⁰⁾ § 9 Abs. 3 in der Fassung desselben BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

²¹⁾ § 10 Titel in der Fassung des BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

²²⁾ § 10 Abs. 1 in der Fassung des BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

²³⁾ Fassung vom 28. März 2017, in Kraft seit 1. September 2017 (KB 24.05.2017)

²⁴⁾ § 12 samt Titel in der Fassung des BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

²⁵⁾ § 12a samt Titel beigefügt durch BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

²⁶⁾ § 13 in der Fassung des BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

²⁷⁾ § 14 aufgehoben durch BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

§ 15²⁸⁾ *Arbeitszeit*

¹ Der Bürgerrat legt unter Einbezug der sozialpartnerschaftlichen Begutachtungskommission die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit fest.

§ 16²⁹⁾ *Ferien*

¹ Der Ferienanspruch beträgt bis zum 49. Lebensjahr 25, vom 50. Lebensjahr an 30 und vom 60. an 31 Tage.

² Zur Abgeltung von Mehrarbeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im mittleren und oberen Kader, die sich nicht kompensieren lässt, kann zusätzlich eine weitere Woche Ferien gewährt werden. Die Anstellungsbehörden regeln die Einzelheiten.

³ Der Übertrag von Ferien wird in den einzelnen Betrieben der Bürgergemeinde geregelt.

§ 17 *Schwangerschafts- und Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub*³⁰⁾

¹ Bei Mutterschaft besteht Anspruch auf einen bezahlten Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub, dessen Dauer sechzehn Wochen beträgt.³¹⁾

² Es besteht Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes oder innerhalb des ersten Jahres der Adoption. Im gleichen Rahmen gewährt die Bürgergemeinde einen bezahlten Adoptionsurlaub. Der Bürgerrat legt die Anzahl Tage und die Dauer fest.³²⁾

§ 18 *Bezahlte Absenzen*³³⁾

¹ Bezahlte Absenzen werden für die Besorgung wichtiger persönlicher und dringender Angelegenheiten gewährt. Einzelheiten regelt der Bürgerrat.

§ 19 *Unbezahlter Urlaub*

¹ Unbezahlter Urlaub kann bewilligt werden, soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen.

² Liegen die entsprechenden Voraussetzungen vor, haben Beschäftigte bis zum vollendeten 30. Altersjahr Anspruch auf unbezahlten Jugendurlaub bis zur Dauer von einer Woche.

§ 20 *Lohnfortzahlung bei öffentlichen Dienstleistungen*

¹ Während obligatorischen öffentlichen Dienstleistungen und Beförderungsdiensten in der Schweiz besteht Anspruch auf den vollen Lohn.

² Der Bürgerrat regelt den Lohnanspruch während anderen öffentlichen Dienstleistungen.

§ 21 *Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall*

¹ Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall besteht während 90 Tagen Anspruch auf Lohnfortzahlung des vertraglich vereinbarten Lohns.³⁴⁾

² Ab dem 91. Tag wird die Lohnfortzahlung ersetzt durch Taggeldleistungen aus der obligatorischen Unfallversicherung oder der Krankentaggeldversicherung in der Höhe von 80% des vertraglich vereinbarten Lohns.³⁵⁾

³ Im Krankheitsfall wird das Taggeld bis und mit 730stem Krankheitstag ausgerichtet. Der Anspruch auf Taggeldleistungen richtet sich im Übrigen nach den jeweils geltenden Versicherungsbedingungen.³⁶⁾

²⁸⁾ § 15 in der Fassung des BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

²⁹⁾ § 16 in der Fassung des BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

³⁰⁾ § 17 Titel in der Fassung des BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

³¹⁾ § 17 Abs. 1 in der Fassung des BGB vom 14. 6. 2005 (wirksam seit 1. 7. 2005).

³²⁾ § 17 Abs. 2 beigefügt durch BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

³³⁾ § 18 samt Titel in der Fassung des BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

³⁴⁾ Fassung vom 28. März 2017, in Kraft seit 1. September 2017 (KB 24.05.2017)

³⁵⁾ Fassung vom 28. März 2017, in Kraft seit 1. September 2017 (KB 24.05.2017)

³⁶⁾ Fassung vom 28. März 2017, in Kraft seit 1. September 2017 (KB 24.05.2017)

⁴ Beruht die Arbeitsunfähigkeit auf einem Nichtberufsunfall, der infolge eines niedrigen Beschäftigungsgrades nicht unter das Versicherungsobligatorium gemäss Bundesgesetz fällt, besteht kein Anspruch auf eine Taggeldleistung im Anschluss an die Lohnfortzahlung. ³⁷⁾

§ 22 *Versicherungsschutz und Prämienfinanzierung* ³⁸⁾

¹ Die Bürgergemeinde sorgt für die ausreichende Versicherung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen den Erwerbsausfall infolge von Krankheit, Alter, Tod und Invalidität sowie gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen. ³⁹⁾

² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind an den Prämien für diese Versicherungen bis maximal 50% beteiligt. ⁴⁰⁾

§ 23 ⁴¹⁾ *Nebenbeschäftigungen*

¹ Die Personalverantwortlichen sind über eine Nebenbeschäftigung zu informieren. Ab einem Beschäftigungsgrad von 80 Prozent in der Bürgergemeinde bedarf das Ausüben von Nebenbeschäftigungen der ausdrücklichen Zustimmung der Personalstelle der jeweiligen Institution.

² Diese wird erteilt, unter der Voraussetzung, dass keine Nebenbeschäftigungen ausgeübt werden, die sich entweder nachteilig auf die unmittelbare Aufgabenerfüllung auswirken, eine Konkurrenzierung der Unternehmen der Bürgergemeinde bedeuten oder sonstwie deren Interessen zuwiderlaufen können.

§ 24 *Öffentliche Ämter*

¹ Die Übernahme öffentlicher Ämter bedarf der Einwilligung der Institutionsleitung und ist dem Bürgerrat zur Kenntnis zu bringen. ⁴²⁾

² Die Bewilligung kann aus wichtigem Grund verweigert werden, insbesondere wenn im Einzelfall betrieblich unzumutbare Verhältnisse drohen.

³ Für die Ausübung öffentlicher Ämter wird grundsätzlich der erforderliche Urlaub gewährt; bei starker Inanspruchnahme von Arbeitszeit kann eine angemessene Reduktion des Lohnes verlangt werden.

§ 25 *Geschenke*

¹ Dem Personal ist es untersagt, im Zusammenhang mit dem Anstellungsverhältnis Geschenke oder andere Vorteile für sich oder für andere zu beanspruchen oder, ohne ausdrückliche Bewilligung, entgegenzunehmen.

² Ausgenommen sind Geschenke von geringem Wert.

§ 26 *Haftbarkeit des Personals*

¹ Für die Haftbarkeit des Personals der Bürgergemeinde gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.

§ 27 ⁴³⁾ *Verfahren bei Streitigkeiten*

¹ Für die Behandlung von Streitigkeiten aus dem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis gelten die allgemeinen Regeln des Beschwerdeverfahrens bei der Bürgergemeinde.

§ 28 *Ausführungsbestimmungen*

¹ Der Bürgerrat erlässt alle zur Handhabung dieser Ordnung erforderlichen Ausführungsbestimmungen in der Form eines oder mehrerer Reglemente, von Richtlinien oder Einzelbeschlüssen.

³⁷⁾ Eingefügt am 28. März 2017, in Kraft seit 1. September 2017 (KB 24.05.2017)

³⁸⁾ Fassung vom 28. März 2017, in Kraft seit 1. September 2017 (KB 24.05.2017)

³⁹⁾ § 22 Abs. 1 in der Fassung des BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁴⁰⁾ § 22 Abs. 2 in der Fassung des BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁴¹⁾ § 23 in der Fassung des BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁴²⁾ § 24 Abs. 1 in der Fassung des BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

⁴³⁾ § 27 in der Fassung des BGB vom 16. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009).

§ 29 *Wirkung auf bestehende Dienstverhältnisse*

¹ Wird ein bestehendes Dienstverhältnis nicht nach den Regeln des bisherigen Rechts aufgehoben, so gilt es als öffentlich-rechtlich vertragliches Anstellungsverhältnis im Sinne der vorliegenden Ordnung fort.

§ 30 *Rechtskraft und Wirksamkeit*

¹ Diese Ordnung ist zu publizieren; sie unterliegt dem Referendum und wird nach Eintritt der Rechtskraft am 1. Januar 1999 wirksam.

§ 31 *Aufhebung bisherigen Rechts*

¹ Durch diese Ordnung wird das Reglement betreffend die Dienstverhältnisse der Beamten und Angestellten der Bürgergemeinde Basel sowie betreffend die Haftbarkeit der Bürgergemeinde, ihrer Institutionen und Mitarbeiter (Dienstreglement) vom 29. April 1980 aufgehoben.