Gesetz betreffend Einreihung und Entlöhnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Lohngesetz)

Vom 18. Januar 1995 (Stand 10. April 2018)

Der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt,

auf Antrag des Regierungsrates,

beschliesst:

1. Abschnitt

§ 1 *Geltungsbereich*

[1] Dieses Gesetz findet Anwendung auf alle beim Kanton Basel-Stadt beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. [1)]

[2] In einer Verordnung setzt der Regierungsrat fest, welche Bestimmungen dieses Gesetzes auch für die Inhaberinnen und Inhaber von Nebenämtern gelten, und erlässt für diese die erforderlichen Bestimmungen. [2)]

[3] Auf Durchgangspositionen (wie zum Beispiel bei Assistenz- und Oberärzten und -ärztinnen), Praktika und Volontariate zwecks beruflicher Aus-, Weiter- und Fortbildung sowie auf Berufslehrgänge und Berufslehren findet das Lohngesetz keine Anwendung. Soweit für solche Dienstverhältnisse weder Verordnungen noch Reglemente bestehen, erlässt das Personalamt [3)] entsprechende Weisungen und regelt die Lohnansätze nach einheitlichen Gesichtspunkten.

2. Abschnitt

§ 2 *Einreihungsplan und Richtpositionen*

[1] In einem auf Verordnungsstufe festgelegten Einreihungsplan werden die einzelnen Richtpositionen aufgelistet, die nach Funktionsbereichen und Lohnklassen geordnet sind.

[2] Der Regierungsrat passt den Einreihungsplan veränderten Verhältnissen an, insbesondere bei Änderungen der Berufs- und Funktionsbilder. Gleichstellungsfachstellen werden dabei entsprechend angehört.

[3] In einer Verordnung umschreibt der Regierungsrat die einzelnen Richtpositionen.

§ 3 *Klassen*

[1] Für die Einreihung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen 28 Lohnklassen zur Verfügung.

[2] Für die Lohnansätze ist der Anhang 1 massgebend. Er bildet Gesetzesbestandteil.

[3] Der Regierungsrat überprüft periodisch das staatliche Lohngefüge auf die aktuelle Marktkonformität und unterbreitet allfällig dem Grossen Rat Anträge auf Anpassung der Lohnkurve.

§ 4 *Stufen und Anlaufstufen*

[1] Jede Lohnklasse hat 3 Anlauf-, 18 Jahres- und 6 Zweijahresstufen.

[2] Der Stufenverlauf ist im Anhang 2 festgelegt. Er bildet Gesetzesbestandteil.

1) § 1 Abs. 1 in der Fassung von § 44 lit. f des Personalgesetzes vom 17. 11. 1999 (wirksam seit 1. 7. 2000, SG 162.100).
2) § 1 Abs. 2 in der Fassung von § 44 lit. f des Personalgesetzes vom 17. 11. 1999 (wirksam seit 1. 7. 2000, SG 162.100).
3) § 1 Abs. 3: Umbenennung des Personalamtes gemäss RRB vom 17. 3. 1998 in «Zentraler Personaldienst».

3. Abschnitt

§ 5 *Einreihung der Stellen nach den Grundsätzen der Arbeitsbewertung*

[1] Die Einreihung der Stellen erfolgt nach den Grundsätzen der Arbeitsbewertung durch ihre Zuordnung auf die Richtpositionen, unter Berücksichtigung der Organisationsstruktur sowie aufgrund abteilungsübergreifender Quervergleiche.

§ 6 *Einreihungskompetenz*

[1] Der Regierungsrat ist für die Einreihung sämtlicher Stellen in die Lohnklassen zuständig.
[2] Die Einreihung der Stellen erfolgt unter Mitwirkung der Departemente, der Direktionen sowie des Personalamtes. [4)]
[3] Besteht zwischen dem Departement, der Direktion und dem Personalamt über die Einreihung Uneinigkeit, so entscheidet der Regierungsrat nach Anhören der Begutachtungskommission der Paritätischen Kommission für Personalangelegenheiten. [5)]
[4] Das Verfahren regelt der Regierungsrat in einer Verordnung.

§ 7 *Neueinreihung*

[1] Hat sich infolge einer Veränderung der bisherigen Struktur einer Organisationseinheit oder infolge einer Funktionsveränderung der Schwierigkeitsgrad einer Stelle erheblich geändert, so nimmt der Regierungsrat die Neueinreihung gemäss § 5 und § 6 Abs. 1 und 2 dieses Gesetzes vor.
[2] Das Verfahren regelt der Regierungsrat in einer Verordnung.
[3] Die Einreihungsverfügung kann innert 30 Tagen von der Stelleninhaberin bzw. vom Stelleninhaber oder einer Vorgesetzten bzw. einem Vorgesetzten durch Einsprache beim Regierungsrat angefochten werden. Der Regierungsrat entscheidet nach Anhören der Begutachtungskommission der Paritätischen Kommission für Personalangelegenheiten. In gleicher Weise kann über die Ablehnung, das Verfahren der Neueinreihung durchzuführen, der Entscheid des Regierungsrates verlangt werden.
[4] Für den Weiterzug des Entscheides des Regierungsrates ist das Verwaltungsrechtspflegegesetz massgebend.

§ 8 *Stufenfestsetzung und Einstell-Lohn*

[1] Die zuständige Behörde nimmt die Einstufung vor.
[2] Bei der Einstellung kann nebst der bisherigen Berufserfahrung berufsförderliche allgemeine Lebenserfahrung, insbesondere in der Familienarbeit, angemessen angerechnet werden.
[3] Es kann ein Einstell-Lohn festgesetzt werden, der unterhalb der zutreffenden Lohnklasse liegt.
[4] Kompetenzen und Verfahren regelt der Regierungsrat in einer Verordnung.

4. Abschnitt

§ 9 [6)] *Ausserordentliche Einreihung und Einstufung ad personam*

[1] Die Einreihung der Stellen gemäss § 5 dieses Gesetzes erfolgt grundsätzlich funktionsbezogen. In begründeten Fällen, namentlich bei ausserordentlicher persönlicher Prägung der Funktion durch die Stelleninhaberin oder den Stelleninhaber oder zur Gewinnung, Erhaltung oder Auszeichnung besonders hervorragender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, kann der Regierungsrat ausserordentliche Einreihungen ad personam vornehmen.
[2] Aus denselben Gründen können die Departementsvorstehenden ausserordentliche Einstufungen ad personam innerhalb der Lohnklassen vornehmen.
[3] Der Regierungsrat entscheidet endgültig über ad personam-Einreihungen und über Einsprachen bei ad personam-Einstufungen.

4) Fassung vom 3. Juni 2015, wirksam seit 1. Juli 2016 (KB 06.06.2015)
5) Fassung vom 3. Juni 2015, wirksam seit 1. Juli 2016 (KB 06.06.2015)
6) § 9 samt Titel in der Fassung des GRB vom 17. 12. 2008 (wirksam seit 1. 2. 2009; Ratschlag Nr. 08.0299.01).

[4] Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten in einer Verordnung.

§ 10 *Abweichung beim Stufenaufstieg*

[1] Nach Massgabe der persönlichen Leistung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters kann vom regulären Stufenaufstieg gemäss § 4 (Verzögerung oder Beschleunigung) abgewichen werden. Die Beurteilung der Leistung ist von der zuständigen Behörde auf der Basis eines Beurteilungssystems vorzunehmen.
[2] Über Abweichungen vom Stufenaufstieg entscheiden die Departementsvorstehenden. [7)]
[3] Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten in einer Verordnung. [8)]

§ 11 *Anerkennungsprämie*

[1] Für hervorragende Leistungen kann der Regierungsrat an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einmalige Anerkennungsprämien ausrichten.
[2] Der Regierungsrat erlässt in einer Verordnung die notwendigen Bestimmungen.

§ 12 *Übernahme neuer Aufgaben* [9)]

[1] Bei der Übernahme neuer Aufgaben im Sinne von § 12 Abs. 3 des Personalgesetzes behält die Mitarbeiterin beziehungsweise der Mitarbeiter den frankenmässigen Lohnanspruch seiner bisherigen Einreihung und Einstufung. [10)]
[2] Zulagen, die ihren Grund in Besonderheiten der alten Stelle haben, bleiben nur dann bestehen, wenn die neue Stelle die gleichen Besonderheiten ebenfalls aufweist.

§ 13 *Überzeitarbeit und Stellvertretung*

[1] Die Zulagen für Überzeit und Stellvertretung richten sich nach den Bestimmungen des Beamtengesetzes und weiterer einschlägiger Gesetze samt den dazugehörigen Verordnungen.

§ 14 *Von der Norm abweichende Einteilung der Arbeitszeit*

[1] Bei stark von der Norm abweichender Einteilung der Arbeitszeit werden Zulagen in Form von Geld bzw. Zeit ausgerichtet. Diese Zulagen werden unter Berücksichtigung der Teuerungsentwicklung periodisch angepasst.
[2] Der Regierungsrat erlässt in einer Verordnung die notwendigen Bestimmungen.

§ 15 [11)] *Arbeitsmarktzulage*

[1] Der Regierungsrat kann aufgrund der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt zur Gewinnung und Erhaltung von qualifiziertem Personal für einzelne Funktionen sowie für Berufsgruppen oder Teilen davon eine befristete Marktzulage gewähren. Diese darf höchstens 10% des durchschnittlichen Bruttolohnes der zutreffenden Lohnklasse betragen.
[2] Entsprechende Beschlüsse des Regierungsrates werden der Finanzkommission zur Kenntnis gebracht.

§ 15a [12)] *Weitere Zulagen*

[1] Weitere Zulagen werden vom Regierungsrat nur unter der Voraussetzung gewährt, dass sie mit den Erkenntnissen und Ergebnissen der Arbeitsbewertung nicht in Widerspruch stehen. Diese Zulagen werden unter Berücksichtigung der Teuerungsentwicklung periodisch angepasst.
[2] Der Regierungsrat erlässt in einer Verordnung die notwendigen Bestimmungen.

7) § 10 Abs. 2 in der Fassung des GRB vom 17. 12. 2008 (wirksam seit 1. 2. 2009; Ratschlag Nr. 08.0299.01).
8) § 10 Abs. 3 in der Fassung des GRB vom 17. 12. 2008 (wirksam seit 1. 2. 2009; Ratschlag Nr. 08.0299.01).
9) § 12 Titel in der Fassung von § 44 lit. f des Personalgesetzes vom 17. 11. 1999 (wirksam seit 1. 7. 2000, SG 162.100).
10) § 12 Abs. 1 in der Fassung von § 44 lit. f des Personalgesetzes vom 17. 11. 1999 (wirksam seit 1. 7. 2000, SG 162.100).
11) § 15 eingefügt durch GRB vom 10. 1. 2001 (wirksam seit 1. 1. 2001, publiziert am 13. 1. 2001). Dadurch wurde der bisherige § 15 zu § 15a.
12) § 15a: Durch einfügen von § 15 durch GRB vom 10. 1. 2001 (wirksam seit 1. 1. 2001, publiziert am 13. 1. 2001) wurde der bisherige § 15 zu § 15a.

§ 16 [13] *Kinderzulagen*

[1] Der Anspruch auf Familienzulagen richtet sich nach dem kantonalen Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen.

§ 17 *Unterhaltszulage*

[1] Mit dem Entstehen eines Anspruchs auf Familienzulagen nach den massgebenden Bestimmungen gemäss § 16 dieses Gesetzes haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch Anspruch auf Unterhaltszulagen. Der Anspruch auf die Unterhaltszulage erlischt in der Regel mit dem Verlust des Anspruchs auf Familienzulagen. [14]

[2] Ebenfalls Anspruch auf eine Unterhaltszulage haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn sie im Sinne von Art. 328 ZGB für den Unterhalt von im gleichen Haushalt lebenden Verwandten aufkommen. Davon ausgenommen ist die Unterhaltspflicht des Ehegatten bzw. der Ehegattin und des eingetragenen Partners bzw. der eingetragenen Partnerin. [15]

[3] In einer Verordnung erlässt der Regierungsrat die erforderlichen Bestimmungen. Insbesondere regelt er den Wegfall des Anspruchs sowie die Höhe der Unterhaltszulagen. Er kann weitere Anspruchsvoraussetzungen und Anspruchsgrundlagen festlegen. [16]

§ 18 *Dienstwohnung*

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Dienstwohnung bewohnen, haben hiefür eine angemessene Miete zu entrichten.

[2] In einer Verordnung erlässt der Regierungsrat die erforderlichen Bestimmungen.

§ 19 *Unterkunft und Verpflegung*

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Unterkunft oder Verpflegung erhalten, haben hiefür eine angemessene Entschädigung für sich und allfällige Familienangehörige sowie Mitbewohnerinnen und Mitbewohner zu entrichten.

[2] In einer Verordnung erlässt der Regierungsrat die erforderlichen Bestimmungen.

§ 20 *Nebeneinkünfte*

[1] Wirken Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in Behörden, Kommissionen oder anderen Institutionen, an denen der Kanton Basel-Stadt beteiligt oder interessiert ist, mit, so haben sie die ihnen zukommenden Vergütungen an den Staat abzuliefern, soweit diese den Betrag von CHF 20'000 pro Jahr übersteigen. Bei Nebeneinkünften von mehr als CHF 20'000 pro Jahr verbleibt dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin ein Freibetrag im Umfang von 5% der den Betrag von CHF 20'000 übersteigenden Einkünfte.

[2] Die Ablieferungspflicht besteht nicht für Entschädigungen, die für die Mitwirkung in einer vom Volk oder vom Parlament gewählten Behörde des Kantons Basel-Stadt seiner Gemeinden oder des Bundes ausgerichtet werden.

[3] Nach Anhören der Begutachtungskommission der Paritätischen Kommission für Personalangelegenheiten kann der Regierungsrat abweichende Regelungen treffen.

§ 21 *Auszahlung des Lohnes*

[1] Der Jahreslohn wird in dreizehn gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. Ein Dreizehntel des Lohnes (ausgenommen Sozialzulagen) wird monatlich, ein Dreizehntel Ende November als 13. Monatslohn ausgerichtet.

[2] Beginnt oder endet das Dienstverhältnis während des Kalenderjahres, so wird der 13. Monatslohn im Verhältnis zur Dienstdauer während des Kalenderjahres ausgerichtet.

13) § 16 in der Fassung von § 36 Ziff. 1 des Familienzulagengesetzes vom 4. 6. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009; Ratschlag Nr. 08.0324.1).
14) § 17 Abs. 1 in der Fassung von § 36 Ziff. 1 des Familienzulagengesetzes vom 4. 6. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009; Ratschlag Nr. 08.0324.1).
15) § 17 Abs. 2 in der Fassung von Abschn. II., 6., des GRB vom 18. 10. 2006 (wirksam seit 1. 1. 2007; Ratschlag Nr. 05.1156.01).
16) § 17 Abs. 3 in der Fassung von § 36 Ziff. 1 des Familienzulagengesetzes vom 4. 6. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009; Ratschlag Nr. 08.0324.1).

§ 21a [17] *Ferienlohn*

[1] Für die Ferien besteht ein Anspruch auf den gesamten darauf entfallenden Lohn. Insbesondere besteht ein Anspruch auf eine anteilmässige Ausrichtung von Geldzulagen für von der Norm abweichende Arbeitszeit, sofern diese regelmässig ausgerichtet werden.
[2] Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten in einer Verordnung.

§ 22 *Anpassung an die Teuerung*

[1] Die im Anhang 1 zum Lohngesetz bestimmten Ansätze werden jeweils auf den 1. Januar entsprechend dem Basler Index der Konsumentenpreise vom November des Vorjahres neu festgesetzt.
[2] Die Anpassung der Ansätze gemäss Abs. 1 erfolgt degressiv ausgehend von 100% in Lohnklasse 1 bis 8, bis auf 65% in Lohnklasse 28.

§ 23 *Dienstaltersgeschenke*

[1] Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält nach 5 Dienstjahren 2,5 Tage, nach 10 und 15 Dienstjahren 5 Tage, nach 20 Dienstjahren 10 Tage, nach 25, 30 und 35 Dienstjahren 15 Tage sowie letztmals nach 40 Dienstjahren 20 Tage bezahlten Urlaub. [18]
[2] Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten in einer Verordnung, namentlich die Anrechnung von Dienstjahren, den Anspruch bei Teilzeit und die Einschränkung des Anspruchs in besonderen Fällen. Er kann die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenks in Form von Geld vorsehen. [19]

§ 24 *Weiterzahlung des Lohnes im Todesfall*

[1] Den nächsten Angehörigen, an deren Lebensunterhalt die verstorbene Mitarbeiterin oder der verstorbene Mitarbeiter wesentlich beigetragen hat, wird bis Ende des dritten dem Todestag folgenden Monats der Lohn im Umfang der Differenz der Rentenleistung gemäss Pensionskassengesetz zum bisherigen Lohn weiter ausgerichtet. In besonderen Fällen kann das Personalamt [20] diese Frist um höchstens 3 Monate verlängern.
[2] Um Härtefälle zu vermeiden, kann es für eine Frist im Rahmen der Zeitdauer gemäss Abs. 1 die weitere Auszahlung des Lohnes an Angehörige auch beschliessen, wenn die Verstorbene bzw. der Verstorbene an deren Lebensunterhalt nicht beigetragen hat.

4a. Abschnitt: Personalvorsorge [21]

§ 24a [22] *Versicherter Jahreslohn* [23]

[1] Der versicherte Jahreslohn entspricht dem um einen Koordinationsabzug verminderten massgebenden Jahreslohn. [24]
[2] Als massgebender Jahreslohn gilt der gesetzlich oder vertraglich festgelegte Lohn, zuzüglich allfälliger Schichtzulagen. [25]
[3] Der Koordinationsabzug beträgt 3/8 des massgebenden Jahreslohns, höchstens aber den Betrag der jährlichen maximalen AHV-Altersrente. [26]
[4] Bei Teilzeitbeschäftigten wird der Beschäftigungsgrad für die Ermittlung des versicherten Lohnes berücksichtigt. [27]

17) § 21a eingefügt durch GRB vom 8. 12. 2010 (wirksam seit 1. 1. 2012; Geschäftsnr. 10.1162).
18) Fassung vom 9. März 2016, wirksam seit 1. Januar 2017 (KB 12.03.2016)
19) Eingefügt am 9. März 2016, wirksam seit 1. Januar 2017 (KB 12.03.2016)
20) § 24 Abs. 1: Umbenennung des Personalamtes gemäss RRB vom 17. 3. 1998 in «Zentraler Personaldienst».
21) Eingefügt am 4. Juni 2014, wirksam seit 1. Januar 2016 (KB 12.06.2014)
22) § 24a eingefügt durch § 61 Abs. 2 Ziff. 2 des Pensionskassengesetzes vom 28. 6. 2007 (wirksam seit 1. 1. 2008; Ratschlag Nr. 05.1314.01, Kommissionsbericht Nr. 05.1314.02).
23) Fassung vom 4. Juni 2014, wirksam seit 1. Januar 2016 (KB 12.06.2014)
24) Fassung vom 4. Juni 2014, wirksam seit 1. Januar 2016 (KB 12.06.2014)
25) Fassung vom 4. Juni 2014, wirksam seit 1. Januar 2016 (KB 12.06.2014)
26) Fassung vom 4. Juni 2014, wirksam seit 1. Januar 2016 (KB 12.06.2014)
27) Fassung vom 4. Juni 2014, wirksam seit 1. Januar 2016 (KB 12.06.2014)

[5] Der gemäss Anhang 1 dieses Gesetzes das Maximum von Lohnklasse 22 übersteigende Betrag wird nur zu 50% versichert und der das Maximum der Lohnklasse 28 übersteigende Betrag wird nicht berücksichtigt. [28)]

[6] … [29)]

§ 24b [30)] *Primat, Leistungsplan und Beiträge*

[1] Der Anschluss bei der Pensionskasse des Kantons Basel-Stadt wird im Beitragsprimat geführt.

[2] Der Regierungsrat genehmigt auf Vorschlag der Vorsorgekommission Staat den für den Bereich Staat gültigen Leistungsplan.

[3] Die Beiträge des Arbeitgebers und der Versicherten setzen sich aus Sparbeiträgen, Risikobeiträgen, Beiträgen für übrige Leistungen und Beiträgen an den Teuerungsfonds zusammen.

[4] Die Höhe der ordentlichen Sparbeiträge nach Alter auf Basis des versicherten Lohnes beträgt:

a) 17–19 Jahre 0,0%
b) 20–24 Jahre 16,5%
c) 25–29 Jahre 18,0%
d) 30–34 Jahre 19,5%
e) 35–39 Jahre 21,0%
f) 40–44 Jahre 22,5%
g) 45–49 Jahre 24,0%
h) 50–54 Jahre 25,5%
i) 55–59 Jahre 27,0%
j) 60–65 Jahre 28,5%
k) ab Rücktrittsalter 0,0%

Davon leistet der Arbeitgeber zwei Drittel.

[5] Standardmässig betragen die Beiträge der Arbeitnehmenden einen Drittel der ordentlichen Sparbeiträge gemäss Abs. 4. Die Vorsorgekommission des Bereichs Staat kann innerhalb der Vorgaben der PKBS alternative Sparbeiträge vorsehen, die den Arbeitnehmenden zur Auswahl angeboten werden.

[6] Der Beitrag für Arbeitnehmende im Alter zwischen 17 und 65 Jahren zur Finanzierung der Risikoleistungen und der übrigen Leistungen beträgt für den Arbeitgeber 4% und für die betroffenen Arbeitnehmenden 1,5% der versicherten Lohnsumme.

[7] Zusätzlich leistet der Arbeitgeber jährlich per 1. Januar eine Einlage in den Teuerungsfonds Staat in der Höhe von 5% der Summe der versicherten Löhne. Renten, deren Kaufkraft seit Rentenbeginn, frühestens jedoch seit 1. Januar 2010, um mehr als 20% abgenommen hat, werden voll der Teuerung angepasst, sofern die Mittel im Teuerungsfonds dies erlauben.

[8] Werden für den Bereich Staat Sanierungsmassnahmen ergriffen, hat der Arbeitgeber mindestens die gleiche wirtschaftliche Last zu tragen wie die Versicherten. Liegt der Deckungsgrad unter dem massgebenden Deckungsgrad gemäss § 8 des Gesetzes betreffend die Pensionskasse Basel-Stadt (Pensionskassengesetz, PKG) vom 4. Juni 2014 sind auch allfällige Verzinsungen unter dem technischen Zinssatz wie eine Sanierungsmassnahme zu behandeln, der Arbeitgeber leistet dabei eine entsprechende Einmaleinlage.

[9] Wird eine Verzinsung der ordentlichen Sparkapitalien unter dem technischen Zinssatz beschlossen, wird diese Minderverzinsung für Versicherte bis 5 Jahre vor dem ordentlichen Rücktrittsalter linear von 0% auf 100% ansteigend abgefedert. Liegt der Deckungsgrad über dem massgebenden Deckungsgrad gemäss § 8 PKG, leistet der Arbeitgeber eine entsprechende Einmaleinlage, um diese Abfederung zu finanzieren.

28) Fassung vom 4. Juni 2014, wirksam seit 1. Januar 2016 (KB 12.06.2014)
29) Aufgehoben am 4. Juni 2014, wirksam seit 1. Januar 2016 (KB 12.06.2014)
30) Eingefügt am 4. Juni 2014, wirksam seit 1. Januar 2016 (KB 12.06.2014)

§ 24c [31] *Magistratspersonen*

[1] Magistratspersonen sind die vom Volk gewählten Mitglieder des Regierungsrates sowie die hauptamtlichen Gerichtspräsidentinnen bzw. Gerichtspräsidenten.

§ 24d [32] *Ruhegehalt für Magistratspersonen*

[1] Scheidet eine Magistratsperson aus dem Amt, so besteht ab dem vollendeten vierten Amtsjahr ein Anspruch auf ein Ruhegehalt. [33]

[2] Der Anspruch auf das Ruhegehalt beginnt ab dem Monat, der dem Ausscheiden aus dem Amt folgt und besteht [34]

a) [35] bei Ausscheiden nach Vollendung des vierten und vor Vollendung des achten Amtsjahres längstens für zwölf Monate;

b) [36] bei Ausscheiden nach Vollendung des achten und vor Vollendung des zwölften Amtsjahres längstens für 24 Monate und

c) [37] bei Ausscheiden nach Vollendung des zwölften Amtsjahres längstens für 36 Monate.

Der Anspruch endet in jedem Fall am Ende des Monats, in welchem das ordentliche Rücktrittsalter erreicht wird. Bei Tod vor Erreichen des Rücktrittsalters oder mit Beginn des Anspruchs auf Vorsorgeleistungen der Pensionskasse erlischt das Ruhegehalt.

[3] Die Höhe des Ruhegehalts beträgt 65% des zum Zeitpunkt des Amtsrücktritts in der Pensionskasse versicherten Lohnes ohne Berücksichtigung des Koordinationsabzugs. Der Kanton Basel-Stadt übernimmt die mit dem Ruhegehalt anfallenden Sozialversicherungsabgaben.

[4] Für Magistratspersonen mit während der Amtszeit variierendem Beschäftigungsgrad ist der versicherte Lohn bei 100% multipliziert mit dem über die geleistete Amtszeit durchschnittlichen Beschäftigungsgrad massgebend.

[5] Für diejenigen Magistratspersonen, welche zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens dieses Paragraphen bereits in ihr Amt gewählt sind oder ein Anrecht auf ein Ruhegehalt haben, gelten die bisherigen Regelungen bezüglich Ruhegehalt weiter, sofern diese gegenüber den neuen Regelungen vorteilhafter sind. [38]

[6] Erzielt die ehemalige Magistratsperson ein Erwerbs- oder Renteneinkommen, das zusammen mit dem Ruhegehalt den früheren, als Magistratsperson erzielten Lohn übersteigt, so wird das Ruhegehalt um den Mehrbetrag gekürzt resp. im Folgejahr zurückgefordert. Für Magistratspersonen mit einem Ruhegehalt auf der Basis eines Beschäftigungsgrades unter 100% wird das Erwerbs- und Renteneinkommen anteilsmässig zu diesem Beschäftigungsgrad angerechnet. [39]

[7] Der Regierungsrat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

§ 24e [40] *Versicherung der Magistratspersonen bei der Pensionskasse des Kantons Basel-Stadt*

[1] Magistratspersonen sind während ihre Amtsdauer und bis zur Beendigung des Anspruchs auf das Ruhegehalt gemäss § 24d hinsichtlich ihrer Versicherung im Rahmen des Pensionskassengesetzes den übrigen Versicherten gleichgestellt. Bei Ausscheiden aus dem Amt infolge Todes oder Invalidität werden die Leistungen gemäss dem Vorsorgeplan des Bereichs Staat erbracht.

[2] Scheidet eine Magistratsperson vor Erreichen des ordentlichen Rücktrittsalters durch Rücktritt oder Nichtwiederwahl aus dem Amt, ist sie in der Pensionskasse Basel-Stadt während der Dauer des Anspruchs auf das Ruhegehalt weiter zu versichern.

31) Eingefügt am 4. Juni 2014, wirksam seit 1. Januar 2016 (KB 12.06.2014)
32) Eingefügt am 4. Juni 2014, wirksam seit 1. Januar 2016 (KB 12.06.2014)
33) Fassung vom 4. März 2018, in Kraft seit 10. April 2018 (KB 07.03.2015)
34) Fassung vom 4. März 2018, in Kraft seit 10. April 2018 (KB 07.03.2015)
35) Eingefügt am 4. März 2018, in Kraft seit 10. April 2018 (KB 07.03.2015)
36) Eingefügt am 4. März 2018, in Kraft seit 10. April 2018 (KB 07.03.2015)
37) Eingefügt am 4. März 2018, in Kraft seit 10. April 2018 (KB 07.03.2015)
38) Fassung vom 4. März 2018, in Kraft seit 10. April 2018 (KB 07.03.2015)
39) Fassung vom 4. März 2018, in Kraft seit 10. April 2018 (KB 07.03.2015)
40) Eingefügt am 4. Juni 2014, wirksam seit 1. Januar 2016 (KB 12.06.2014)

[3] Der versicherte Jahreslohn entspricht:

a) für das Alterssparen dem gemäss § 24d Abs. 6 allfällig gekürzten Ruhegehalt;

b) für das Risiko Tod und Invalidität dem gemäss § 24a zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Amt berechneten versicherten Lohn.

[4] Die Höhe der ordentlichen Sparbeiträge nach Alter auf Basis des versicherten Lohnes gemäss Abs. 3 lit. a richtet sich nach § 24b Abs. 4, der Beitrag zur Finanzierung der Risikoleistungen und der übrigen Leistungen auf Basis des versicherten Lohnes gemäss Abs. 3 lit. b nach § 24b Abs. 6. Die gesamten Sparbeiträge werden im Folgejahr auf der Basis der Abrechnung gemäss § 24d Abs. 6 in einem Betrag vom Kanton geleistet und als Einmaleinlage gutgeschrieben.

§ 24f [41)] *Übergangsbestimmung für ehemalige Magistratspersonen*

[1] Die vor dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens dieses Gesetzes bisher versicherten Leistungen bei Tod, Alter und Invalidität bleiben für ehemalige Magistratspersonen betragsmässig garantiert, sofern diese zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens dieses Gesetzes einen Anspruch auf Ruhegehalt haben.
[2] Bei Vorbezug der Austrittsleistung für Wohneigentum bzw. bei Übertragung der Austrittsleistung infolge Scheidung entfällt die Garantie.

§ 25 *Ausführungsbestimmungen*

[1] Nach Anhören der Paritätischen Kommission für Personalangelegenheiten erlässt der Regierungsrat die zur Handhabung dieses Gesetzes erforderlichen Ausführungsbestimmungen.
[2] Er ist befugt, das Personalamt [42)] zum Erlass von Richtlinien für die Behandlung von Einzelfragen zu ermächtigen.

5. Abschnitt : Übergangsordnung, Abänderung anderer Gesetze, Schlussbestimmungen

§ 26 [43)] ...

§ 27 [44)] *Befristete Sanierungsmassnahmen: Änderung der Teuerungsausgleichsregelung* [45)]

[1] Der Lohnanspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird wie folgt geändert:
In Abweichung von § 22 Abs. 1 dieses Gesetzes wird der Teuerungsausgleich auf die Löhne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2025 im Umfang von einem Prozentpunkt erhöht. [46)]
[2] ... [47)]

§ 27a [48)] ...

§ 27b [49)] ...

§ 27c [50)] ...

§ 28 [51)] ...

41) Eingefügt am 4. Juni 2014, wirksam seit 1. Januar 2016 (KB 12.06.2014)
42) § 25 Abs. 2: Umbenennung des Personalamtes gemäss RRB vom 17. 3. 1998 in «Zentraler Personaldienst».
43) § 26 aufgehoben durch § 44 lit. f des Personalgesetzes vom 17. 11 1999 (wirksam seit 1. 7. 2000, SG 162.100).
44) § 27 in der Fassung von § 61 Abs. 2 Ziff. 2 des Pensionskassengesetzes vom 28. 6. 2007 (wirksam seit 1. 1. 2008; Ratschlag Nr. 05.1314.01, Kommissionsbericht Nr. 05.1314.02).
45) § 27 Titel in der Fassung des GRB vom 8. 12. 2004 (wirksam seit 1. 1. 2005; Ratschlag Nr. 9374A, Kommissionsbericht Nr. 9405).
46) Fassung vom 4. Juni 2014, wirksam seit 1. Januar 2016 (KB 12.06.2014)
47) Aufgehoben am 4. Juni 2014, wirksam seit 1. Januar 2016 (KB 12.06.2014)
48) § 27a aufgehoben durch GRB vom 8. 12. 2004 (wirksam seit 1. 1.2005; Ratschlag Nr. 9374A, Kommissionsbericht Nr. 9405).
49) § 27b aufgehoben durch GRB vom 8. 12. 2004 (wirksam seit 1. 1.2005; Ratschlag Nr. 9374A, Kommissionsbericht Nr. 9405).
50) § 27c aufgehoben durch GRB vom 8. 12. 2004 (wirksam seit 1. 1.2005; Ratschlag Nr. 9374A, Kommissionsbericht Nr. 9405).
51) § 28 aufgehoben durch § 61 Abs. 2 Ziff. 2 des Pensionskassengesetzes vom 28. 6. 2007 (wirksam seit 1. 1. 2008; Ratschlag Nr. 05.1314.01, Kommissionsbericht Nr. 05.1314.02).

§ 29 [52] ...

§ 30 *Zulagen*

[1] Auf den 1. Juli 1995 fallen sämtliche bisher gemäss den §§ 15 und 18 des Lohngesetzes vom 12. November 1970 bewilligten Zulagen weg. Bisherige Zulagen, die weiterhin bestehen bleiben sollen und nicht aufgrund anderer gesetzlicher Bestimmungen gewährt werden, sind vom Regierungsrat, gestützt auf § 15 dieses Gesetzes, neu zu beschliessen.

§ 31 *Dienstaltersgeschenk*

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 1. Juli 1995 mehr als 15 Dienstjahre aufweisen, haben Anspruch auf die Bezüge nach bisherigem Recht, wobei die Bezüge, die die Ansätze gemäss neuem Recht übersteigen, ausschliesslich in Freizeit abgegolten werden.
[2] In Härtefällen entscheidet der Departementsvorsteher bzw. die Departementsvorsteherin, ob von der Forderung der Freizeitabgeltung für den das neue Recht übersteigenden Anspruch gemäss Abs. 1 Umgang genommen werden kann.
[3] Bei Mitarbeitenden, welche vor dem 1. Januar 2017 angestellt waren, wird das nächstfolgende Dienstjubiläum nach alter Regelung gewährt, sofern diese für sie vorteilhafter ist. [53]
[4] Alle Ansprüche aus dieser Bestimmung enden am 31. Dezember 2021. [54]

§ 32 *Änderung anderer Gesetze* [55]

§ 33 *Aufhebung bisherigen Rechts*

[1] Durch dieses Gesetz werden folgende Gesetze aufgehoben:

1. Gesetz betreffend die Einreihung und Entlöhnung der Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Lohngesetz) vom 12. November 1970.
2. Gesetz betreffend die Gewährung eines 13. Monatslohnes an die Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung des Kantons Basel-Stadt vom 28. September 1972.

§ 34 *Rechtskraft und Wirksamkeit*

[1] Dieses Gesetz ist zu publizieren; es unterliegt dem Referendum und wird nach Eintritt der Rechtskraft vom Regierungsrat auf den 1. Juli 1995 in Wirksamkeit gesetzt.

52) § 29 aufgehoben durch GRB vom 10. 12. 1997 (wirksam seit 1. 1. 1998).
53) Eingefügt am 9. März 2016, wirksam seit 1. Januar 2017 (KB 12.03.2016)
54) Eingefügt am 9. März 2016, wirksam seit 1. Januar 2017 (KB 12.03.2016)
55) § 32: Diese Änderungen werden hier nicht abgedruckt.