



Grosser Rat des Kantons Basel-Stadt

Wirtschafts- und Abgabekommission

An den Grossen Rat

08.0948.02

Basel, 26. November 2008

Kommissionsbeschluss
vom 26. November 2008

Bericht der Wirtschafts- und Abgabekommission des Grossen Rates

zum

Ratschlag und Bericht Nr. 08.0948.01

betreffend

**Änderung des Personalgesetzes vom 17. November 1999 (An-
passung Ferienregelung)**

sowie Bericht der Kommissionsminderheit

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1. | Ausgangslage und Zielsetzung der Vorlage | 3 |
| 2. | Auftrag und Vorgehen der Kommission..... | 4 |
| 3. | Gesamteinschätzung der Kommission und Eintretensbeschluss | 4 |
| 3.1 | Zusatzinformationen zum kantonalen Personalrecht..... | 5 |
| 3.2 | Hearing..... | 6 |
| 3.3 | Eintretensbeschluss..... | 7 |
| 4. | Erwägungen der Kommissionsmehrheit..... | 7 |
| 4.1 | Zustimmung zum regierungsrätlichen Ratschlag..... | 7 |
| 4.2 | Keine zusätzliche Entlastung für Mitarbeitende ab dem 50. Altersjahr | 8 |
| 4.3 | Inkrafttreten | 8 |
| 5. | Antrag der Kommissionsmehrheit..... | 9 |
| 6. | Erwägungen der Kommissionsminderheit..... | 10 |
| 6.1 | Koordination mit den umliegenden Kantonen, insbesondere Basel-Landschaft, ist notwendig | 10 |
| 6.2 | Gesamtheitliche Betrachtungsweise erforderlich | 10 |
| 7. | Antrag der Kommissionsminderheit..... | 11 |
| | Grossratsbeschluss | 12 |

1. Ausgangslage und Zielsetzung der Vorlage

Am 25. Juni 2008 überwies der Regierungsrat dem Grossen Rat den Ratschlag und Entwurf betreffend Änderung des Personalgesetzes vom 17. November 1999 (Anpassung der Ferienregelung), als Reaktion auf verschiedene Forderungen der Personalverbände zur Verbesserung der Anstellungsbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt. Diese fordern in erster Priorität mehr Ferien für das Staatspersonal. Parlamentarische Vorstösse wie etwa der Anzug von Urs Müller-Walz beantragen zusätzlich aber auch eine Verkürzung der Arbeitszeit.

Der Vergleich der heutigen Ferienregelung des Kantons Basel-Stadt mit derjenigen der grossen privaten Unternehmungen und Bundesbetrieben sowie mit der Bundesverwaltung und einigen grösseren Kantonen zeige, so der Regierungsrat, dass der Kanton Basel-Stadt als Arbeitgeber insbesondere gegenüber den privaten Unternehmen in Basel nicht mehr konkurrenzfähig sei. Der Regierungsrat will daher mit vorliegender Anpassung der Ferienregelung die Konkurrenzfähigkeit des Kantons als Arbeitgeber steigern und damit auch auf Forderungen der Personalverbände eingehen.

Die heutige Regelung sieht 20 Tage Ferien bis Alter 49, 25 Tage Ferien ab Alter 50 und 30 Tage Ferien ab Alter 60 vor. Zusätzlich garantiert die geltende Frei- und Feiertagsregelung (§ 20 der Arbeitszeitverordnung vom 6. Juli 2004), die auf frühere Forderungen der Personalverbände als Kompromiss eingeführt wurde, allen Mitarbeitenden jährlich 12 Frei- und Feiertage, was im langjährigen Durchschnitt 1,5 zusätzliche Freitage ergibt. Der Vorschlag des Regierungsrates will allen Mitarbeitenden mindestens 5 Wochen Ferien garantieren und sieht neu 25 Tage (plus 5 Ferientage) bis Alter 49, 28 Tage (plus 3 Ferientage) ab Alter 50 und 32 Tage (plus 2 Ferientage) ab Alter 60 vor. Im Gegenzug ist vorgesehen, die heutige Frei- und Feiertagsregelung aufzuheben. Mit der vorliegenden Lösung will der Regierungsrat wieder eine klare Trennung zwischen Ferienanspruch und Anspruch auf Frei- und Feiertage vornehmen.

Aus finanziellen Überlegungen möchte der Regierungsrat die neue Ferienregelung in zwei Schritten einführen. In einer dreijährigen Übergangszeit in den Jahren 2009 bis 2011 sollen den bis 49-jährigen Mitarbeitenden zunächst 2 zusätzliche Tage, den ab 50-jährigen 1 zusätzlicher Tag und den ab 60-jährigen ein halber zusätzlicher Tag Ferien gewährt werden. Die Jahre 2010 und 2011 sind aus Arbeitnehmersicht allerdings schlechte Jahre mit wenig Frei- und Feiertagen. Damit die neue Ferienregelung durch die gleichzeitige Aufhebung der Frei- und Feiertagsregelung ab 2009 für niemanden zu einer Verschlechterung insgesamt führt, soll die Frei- und Feiertagsregelung gemäss regierungsrätlichem Ratschlag erst aufgehoben werden, wenn das Ziel von mindestens 5 Wochen Ferien für alle 2012 erreicht ist.

Da ein grosser Teil der Kantonsangestellten im Schichtbetrieb arbeitet, muss zusätzliches Personal eingestellt werden, was zu höherem Personalaufwand führt. Die Mehrkosten wurden gemäss Regierungsrat unter Berücksichtigung des langjährigen Mittels von 10,5 gesetzlichen Frei- und Feiertagen und auf der Basis der Anzahl Mitarbeitenden pro Alterskategorie berechnet. So würden sich jährlich Mehrkosten von durchschnittlich 25,4 Mio. Franken ergeben. Da lediglich ein Teil des Staatspersonals im Schichtbetrieb arbeitet und nicht für alle Mitarbeitenden zusätzliches Personal eingestellt werden muss, werden von diesem Totalbetrag 70%, also 17,8 Mio. Franken, berechnet.

Gesetzgeberisch schlägt der Regierungsrat lediglich eine minimale Anpassung im Personalgesetz vor, das in § 13 Abs. 1 Satz 2 dahingehend präzisiert werden soll, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons ab dem 50. bzw. 60. Altersjahr „mindestens“ Anspruch auf fünf bzw. sechs Wochen Ferien haben. Eine entsprechende Anpassung von § 13 Abs. 1 Satz 1 des Personalgesetzes wird nicht vorgeschlagen, weil das Gesetz dort bereits einen Ferienanspruch von „mindestens“ vier Wochen stipuliert.

2. Auftrag und Vorgehen der Kommission

Der Grosse Rat hat den Ratschlag und Bericht Nr. 08.0948.01 am 10. September 2008 seiner Wirtschafts- und Abgabekommission (WAK, im folgenden die „Kommission“) zur Prüfung und Berichterstattung überwiesen. Die WAK hat das Geschäft an insgesamt fünf Sitzungen (vom 8. September 2008, 23. Oktober 2008, 6. November 2008, 12. November 2008 sowie 26. November 2008) beraten und liess sich von Regierungsrätin *Eva Herzog*, Vorsteherin des Finanzdepartements, sowie Vertretern des Zentralen Personaldienstes (ZPD), namentlich *Andrea Wiedemann*, Leiterin ZPD, *François Hänggi*, Leiter Rechtsdienst ZPD und *David Hugenschmidt*, Leiter Personalcontrolling ZPD, ausführlich informieren und liess weitere Varianten prüfen. Das Finanzdepartement war an allen Sitzungen vertreten.

Darüber hinaus hat die Kommission an ihrer Sitzung vom 6. November 2008 ein Hearing mit Frau *Barbara Gutzwiller-Holliger*, Vorsitzende der Geschäftsleitung des Arbeitgeberverbands Basel, und Frau *Marianne Meyer*, Sekretärin der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Staatspersonalverbände (AGSt), durchgeführt.

3. Gesamteinschätzung der Kommission und Eintretensbeschluss

Der Ratschlag wurde in der Kommission unterschiedlich beurteilt und entsprechend kontrovers diskutiert. Dies äussert sich nun auch darin, dass dem Rat vorliegend neben Antrag und Erwägungen der Kommissionsmehrheit (Eintreten und Beschlussfassung weitgehend wie vom Regierungsrat beantragt) auch Antrag und Erwägungen der Kommissionsminderheit (Rückweisung an den Regierungsrat) vorgelegt werden.

Sowohl von der Kommissionsmehrheit wie auch der –minderheit wurde angeregt, der Regierungsrat möge dem Grossen Rat bis zum Entscheid über die Anpassungen im Personalgesetz auch einen Antrag zuleiten, den Anzug Urs Müller-Walz und Konsorten betreffend kürzere Arbeitszeit – mehr Ferien (Nr. 07.5191.01), der neben mehr Ferien für das Staatspersonal auch eine Verkürzung der Arbeitszeit fordert, abzuschreiben, um verbleibende Pendenzen zum Postulat „Arbeitszeitverkürzung“ zu vermeiden. Entsprechend nahm die Kommission das Schreiben des Regierungsrats Nr. 07.5191.03, in welchem Abschreiben des Anzugs Müller-Walz beantragt wird, mit Zufriedenheit zur Kenntnis.

Im übrigen ist die Kommission einhellig der Ansicht, dass die Ferienregelung idealerweise mit derjenigen des Nachbarkantons Basel-Landschaft harmonisiert werden sollte. Die Kommission unterstützt deshalb weitere Bemühungen des Regierungsrats in diese Richtung.

3.1 Zusatzinformationen zum kantonalen Personalrecht

Um das Für und Wider einer verbesserten Ferienregelung im Kontext anderer Kriterien des Anstellungsverhältnisses für das Staatspersonal abwägen zu können, hat sich die Kommission vom Finanzdepartement über weitere in diesem Zusammenhang wesentliche Regelungen des kantonalen Personalrechts informieren lassen. Sie liess sich vom Zentralen Personaldienst insbesondere die geltenden Bestimmungen über Gleit- und Jahresarbeitszeit, Überstunden und Dienstaltersgeschenke darlegen, welche zum Bezug von Freizeit bzw. Urlaub berechtigen.

a) *Gleitzeit- und Jahresarbeitszeitmodelle*

Im Kanton Basel-Stadt bestehen zwei Arbeitszeitmodelle, die erlauben, die Arbeitszeit flexibel zu leisten und auf einem Zeitkonto Plus- oder Minusstunden zu sammeln. Je nach dem können so diese Arbeitszeitmodelle zu zusätzlichen Freitagen für die Mitarbeitenden führen. Sowohl im Gleitzeit- als auch im Jahresarbeitszeitmodell kann ein Zeitsaldo von maximal +/- 80 Stunden übertragen werden, wobei beim ersten Modell das Stichdatum für die Saldierung auf Ende Monat, beim zweiten Modell auf das Jahresende fällt. Dementsprechend verfällt im Gleitzeitarbeitszeitmodell ein über 80 Stunden hinausgehender positiver Saldo jeweils am Monatsende ohne Vergütung, ein über die 80 Stunden hinausgehender negativer Saldo muss im nächsten Monat aufgearbeitet werden. Pro Jahr können maximal 20 Tage kompensiert werden. Das Jahresarbeitszeitmodell hingegen kennt keine Einschränkung bezüglich der Anzahl Tage, die pro Jahr kompensiert werden dürfen. In einer ähnlichen Regelung verfällt auch hier ein über 80 Stunden hinausgehender positiver Saldo Ende Jahr ohne Vergütung. Unterschreitet hingegen am Jahresende die Arbeitszeit den Saldo von -80 Stunden, so wird dieser mit dem Lohn verrechnet.

b) *Überstunden*

Ferner wurde der Kommission dargelegt, dass Überstunden, also die über den positiven Gleitzeitsaldo von 80 Stunden hinausgehende sowie an Ruhe- und Feiertagen angeordnete Arbeitszeit, in erster Linie durch Freizeit zu kompensieren sind. Können diese bis Ende Kalenderjahr und auch im folgenden Jahr nicht kompensiert werden, sind sie auszubezahlen. Die Kommission nahm zur Kenntnis, dass zwar auch für Mitarbeitende des mittleren Kaders aufwärts (Lohnklassen 16 bis 28) die Möglichkeit einer Kompensation durch Freizeit besteht, dass das Kaderpersonal aber nur selten oder in bescheidenem Masse davon Gebrauch machen könne.

c) *Dienstaltersgeschenke*

Als dritte geltende Bestimmung, die zum Bezug von Freizeit oder Urlaub berechtigt, ist die Dienstaltersgeschenk-Regelung zu nennen. Dienstaltersgeschenke können bei langjährigen Mitarbeitenden zu zusätzlichen Urlaubstagen pro Jahr führen. Ab dem 10. Dienstjahr und danach jeweils alle 5 Jahre haben Mitarbeitende Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk, das auch in bezahlten Urlaub umgewandelt werden kann. Dieser kann auf fünf Jahre verteilt bezogen werden, und so kann die Dienstaltersgeschenkrege lung dazu führen, dass bei einem gleichmässig verteilten Bezug Mitarbeitende ab dem 25. Dienstjahr in den Genuss von vier zusätzlichen, ab dem 40. Dienstjahr bis zu acht zusätzlichen Urlaubstagen pro Jahr kommen.

3.2 Hearing

Um die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite kennen zu lernen und gegeneinander abwägen zu können, hat die Kommission *Barbara Gutzwiller-Holliger*, Vorsitzende der Geschäftsleitung des Arbeitgeberverbandes Basel, und *Marianne Meyer*, Sekretärin der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Staatspersonalverbände (AGSt) eingeladen, ihre Einschätzung des Ratschlags vor der Kommission darzulegen.

Barbara Gutzwiller-Holliger vom Arbeitgeberverband Basel bestätigt, dass die Ferienregelung des Kantons im Vergleich zu den grossen privatwirtschaftlichen Unternehmen der Region schlechter sei. Die Argumentation, der Kanton sei deshalb als Arbeitgeber nicht mehr konkurrenzfähig, sei jedoch einseitig und lasse viele Aspekte des kantonalen Personalrechts ausser Acht, die eine schlechtere Ferienregelung durchaus aufwiegen würden. Die bestehende Frei- und Feiertagsregelung, die Möglichkeit, Dienstaltersgeschenke in Urlaub umzuwandeln, aber auch die vorteilhafte Versicherung der Kantonsangestellten nach der Pensionskassenrevision erachtet sie als genau so gewichtige Rekrutierungsargumente. Zudem ist sie der Meinung, dass ein Vergleich nicht zwischen Kanton und den grossen privatwirtschaftlichen Unternehmen, sondern vielmehr zwischen den Deutschschweizer Kantonen zu ziehen sei, bei dem der Kanton Basel-Stadt keineswegs schlechter abschneide. In diesem Zusammenhang findet sie es auch nicht sinnvoll, dass der Kanton Basel-Stadt isoliert und ohne Koordination mit den umliegenden Kantonen eine neue Ferienregelung einführen will. Insgesamt erachtet der Arbeitgeberverband die neue vorgeschlagene Ferienregelung nicht als das richtige Instrument, und vor allem finde sie angesichts der Finanzkrise zum falschen Zeitpunkt statt.

Marianne Meyer von der AGSt begrüsst es, dass der Kanton eine bessere Ferienregelung einführen will, der vorliegende Ratschlag geht den Personalverbänden aber zu wenig weit. Die Verbesserung der neuen Regelung erachtet sie durch die Aufhebung der geltenden Frei- und Feiertagsregelung insbesondere für Mitarbeitende ab dem 50. Altersjahr als bescheiden. Ein Vergleich sowohl mit grossen privaten Unternehmen als auch mit dem Basler Gewerbe zeige, dass der Kanton sowohl hinsichtlich Ferien als auch Wochenarbeitszeit Handlungsbedarf habe. Sie wehrt sich gegen den Mythos, dass der Kanton ansonsten weit bessere Arbeitsbedingungen kenne. Vom besseren Kündigungsschutz profitierten die Angestellten unmittelbar nur im Falle einer tatsächlich eintretenden Kündigung, und die guten Leistungen der Pensionskasse bezahlten die Versicherten mit entsprechend hohen Beiträgen. Ausserdem seien Schichtarbeit und gesundheitlich belastende Berufe im Kanton weit verbreitet. Sie streicht in Anlehnung an eine Studie des *seco* hervor, dass Stress, Verdichtung und Intensivierung der Arbeit neue Risiken darstellten und negative Auswirkungen auf die Gesundheit hätten. Angesichts dieser wachsenden Belastungen am Arbeitsplatz sei es notwendig, den Angestellten insbesondere ab dem 50. Altersjahr genügend Zeit zur Erholung zuzustehen. Sie fordert daher im Namen der Personalverbände für alle Alterskategorien eine zusätzliche Woche mehr Ferien.

3.3 Eintretensbeschluss

Die Kommission hat mit 8 Stimmen bei 5 Gegenstimmen ohne Enthaltung beschlossen, auf den Ratschlag einzutreten. Die Minderheit hat beschlossen, einen Minderheitsbericht zu verfassen. Die Erwägungen und der Antrag der Kommissionsmehrheit sind in den folgenden Kapiteln 4 und 5, Erwägungen und Antrag der Kommissionsminderheit in den Kapiteln 6 und 7 dargelegt.

4. Erwägungen der Kommissionsmehrheit

4.1 Zustimmung zum regierungsrätlichen Ratschlag

Die Kommissionsmehrheit, bestehend aus *Lukas Engelberger* (Präsident), *Elisabeth Ackermann*, *Susanna Banderet*, *Hans Baumgartner*, *Annemarie von Bidder*, *Beat Jans*, *Christine Keller*, *Stephan Maurer*, *Heidi Mück* und *Gülsen Oeztürk*, hält fest, dass der Regierungsrat auch nach Verabschiedung der beantragten Änderungen des Personalgesetzes einen grossen Spielraum in der Ausgestaltung der Ferienregelung haben wird, da diese weitgehend an den Verordnungsgeber delegiert wird. Die Kommission hält dies aufgrund der Kompetenzaufteilung zwischen Parlament und Exekutive auch für richtig.

Die Kommissionsmehrheit teilt jedoch die Einschätzung des Regierungsrats, dass es angesichts der Konkurrenz der grossen Arbeitgeber im Kanton richtig sei, bei der Ferienregelung für das Staatspersonal Verbesserungen vorzunehmen. Entsprechend unterstützt die Kommissionsmehrheit eine Verbesserung der Ferienregelung, wie sie der Regierungsrat ankündigte.

Insbesondere wird anerkannt, dass ein Anspruch auf fünf Wochen Ferien für alle Mitarbeitenden eine wichtige Verbesserung der Anstellungsbedingungen darstellt und auch zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit im Sinne der viel zitierten „Work-Life-Balance“ beitragen wird. Zudem spricht auch die gesundheitliche Belastung in manchen Berufen für eine grosszügigere Ferienregelung. In diesem Sinne ist die vorgeschlagene Verbesserung auch eine Massnahme zur Sicherung und Steigerung der Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber.

Eine Übersicht der Ferienansprüche gemäss Ratschlag über die kommenden Jahre hinweg zeigt, dass mit der neuen Ferienregelung zwischen 2009 bis 2035 im Durchschnitt sämtliche Alterskategorien in den Genuss von mehr Ferientagen kommen, wenn auch in unterschiedlichem Ausmass. Den Mitarbeitenden der Alterskategorie bis 49 Jahre werden im Durchschnitt 3,6 zusätzliche Tage, denjenigen von 50 bis 59 Jahren 1,7 zusätzliche Tage und denjenigen der Alterskategorie ab 60 Jahren 0,7 zusätzliche Tage Ferien gewährt. Allerdings gibt es einzelne Jahre, in denen die älteren Mitarbeitenden gegenüber der aktuellen Regelung schlechter fahren. So erhalten beispielsweise Mitarbeitende der Alterskategorie 60 Jahre Plus im Jahre 2016 mit der neuen Regelung 1 Tag weniger Ferien.

Eine Mehrheit der Kommission hält diese vereinzelt Einbussen für vertretbar und sieht darin keinen Grund, für diese Alterskategorie das Ferienguthaben zusätzlich zu erhöhen, weil wie dargelegt sämtliche Mitarbeitenden sämtlicher Altersklassen über die Jahre von der vorgeschlagenen neuen Ferienregelung insgesamt deutlich profitieren werden.

4.2 Keine zusätzliche Entlastung für Mitarbeitende ab dem 50. Altersjahr

Einige Kommissionsmitglieder bedauerten jedoch, dass Mitarbeitende ab dem 50. Altersjahr nicht in gleichem Masse in den Genuss von zusätzlichen Ferientagen kommen, unter anderem weil die gesundheitliche Belastung gerade von älteren Mitarbeitenden zunehme.

So wurde einerseits beantragt, sämtlichen Mitarbeitenden eine Woche Ferien mehr, das heisst für die Mitarbeitenden der Alterskategorie 50-59 Jahre 30 Tage (statt 28 Tage) und für die Mitarbeitenden der Alterskategorie 60 Jahre und älter 35 Tage (statt 32 Tage) zu gewähren. In einem zweiten Antrag wurde verlangt, den Ferienanspruch der Alterskategorien 50-59 Jahre auf 29 (statt auf 28 wie gemäss Ratschlag) sowie 60 Jahre und älter auf 33 (statt auf 32 wie gemäss Ratschlag) zu erhöhen. Beide Anträge hätten bedingt, den Ferienanspruch für die jeweiligen Altersgruppen unmittelbar im Gesetz festzuschreiben.

Berechnungen des Finanzdepartements ergaben für den ersten Antrag Mehrkosten von CHF 5'434'002 jährlich, für den zweiten Antrag Mehrkosten von CHF 2'540'551 jährlich.

Im Sinne eines Kompromisses, und um den Ratschlag nicht zu überladen, wurden in der Kommission beide Anträge zugunsten des regierungsrätlichen Vorschlags abgelehnt.

4.3 Inkrafttreten

Da das Geschäft voraussichtlich erst im Januar 2009 vom Grossen Rat verabschiedet werden wird und die notwendigen Anpassungen im Verordnungsrecht ohnehin erst nach Ablauf der Referendumsfrist vorgenommen werden können, die neue Ferienregelung aber bereits für das (ganze) Jahr 2009 gelten soll, ist gegenüber der Vorlage im Gesetzestext eine kleine Ergänzung betreffend das rückwirkende Inkrafttreten anzubringen.

Die Kommissionsmehrheit hat in diesem Sinne einstimmig folgende Änderung in Ziffer II des Grossratsbeschlusses beschlossen:

II. Diese Änderung ist zu publizieren; sie unterliegt dem Referendum und wird nach Eintritt der Rechtskraft am 1. Januar 2009 wirksam.

lautet neu (unterstrichen):

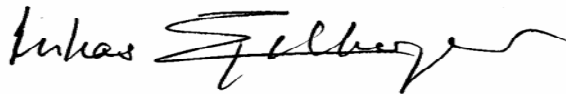
II. Diese Änderung ist zu publizieren; sie unterliegt dem Referendum und wird nach Eintritt der Rechtskraft rückwirkend per 1. Januar 2009 wirksam.

5. Antrag der Kommissionsmehrheit

Die Kommissionsmehrheit beantragt dem Grossen Rat einstimmig, dem angehängten Beschlussentwurf im Sinne der obigen Ausführungen zuzustimmen.

Die Kommissionsmehrheit hat diesen Bericht am 26. November 2008 einstimmig verabschiedet und den Kommissionspräsidenten zum Sprecher bestimmt.

Im Namen der Wirtschafts- und Abgabekommission

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lukas Engelberger', with a stylized, flowing script.

Der Präsident

Dr. Lukas Engelberger

6. Erwägungen der Kommissionsminderheit

Die Kommissionsminderheit, bestehend aus *Christophe Haller* (Sprecher der Kommissionsminderheit), *Andreas Burckhardt*, *Patrick Hafner*, *Oskar Herzig* und *Ernst Mutschler*, beantragt Rückweisung an den Regierungsrat. Sie führt dazu folgende zwei Hauptargumente an: Koordination mit den umliegenden Kantonen, insbesondere dem Kanton Basel-Landschaft, und Berücksichtigung einer gesamtheitlichen Betrachtungsweise bezüglich der Anstellungsbedingungen (*total compensation*).

6.1 Koordination mit den umliegenden Kantonen, insbesondere Basel-Landschaft, ist notwendig

Die beiden Kantone Basel-Landschaft und Basel-Stadt richten zunehmend gemeinsame Institutionen ein oder verfolgen Projekte gemeinsam. Dabei sind, wie es sich am Beispiel der Fachhochschule oder des Bildungsraums NWCH bzw. bei weiteren Projekten gezeigt hat, unterschiedliche Anstellungsbedingungen für das Staatspersonal oft hinderlich. Es wäre daher anzustreben, dass die Anstellungsbedingungen in den beiden Kantonen mit der Zeit einander angenähert werden. Wenn dieses Ziel verfolgt werden soll, ist es falsch, wenn der Kanton Basel-Stadt bezüglich der Ferienregelung für seine Mitarbeitenden vorepplert. Anpassungen sind mit dem Nachbarkanton zu koordinieren. Im Kanton Basel-Landschaft wird voraussichtlich eine Anpassung der Ferienregelung in naher Zukunft geprüft. Mit der Begründung, der Kanton Basel-Landschaft gehe zu langsam vor, wird nun bedauerlicherweise eine rein baselstädtische Lösung unter unverständlichem Zeitdruck forciert. Dieser Alleingang ist nach Überzeugung der Kommissionsminderheit nicht sinnvoll und bringt zudem Nachteile für die interkantonale Zusammenarbeit.

Mit einer Rückweisungsentscheid soll die Regierung aufgefordert werden, sich mit dem Kanton Basel-Landschaft zu koordinieren.

6.2 Gesamtheitliche Betrachtungsweise erforderlich

Der vorliegende Ratschlag greift bei den Anstellungsverhältnissen der Staatsangestellten einseitig die Ferientage heraus und führt zudem als Begründung die Wochenarbeitszeit an. Um die Konkurrenzfähigkeit von Basel-Stadt als Arbeitgeber sachgerecht vergleichen zu können, müssten insbesondere die heute sehr grosszügigen und arbeitnehmerfreundlichen Bestimmungen zu Kündigungsschutz, Lohnordnung (Stufenanstieg) und Pensionskasse mit berücksichtigt werden. Auch die *fringe benefits* (z.B. Unterhaltszulagen, Regelung für die Ausübung öffentlicher Ämter) sind sehr grosszügig ausgestaltet. Im Vergleich mit anderen Kantonen schneidet Basel-Stadt bezüglich Ferienregelung gut ab; und im Vergleich mit Angestellten von kleineren und mittleren Betrieben (KMU) sind die heutigen Regelungen sogar als äusserst grosszügig zu bezeichnen. Vergleicht man die Lebensarbeitszeit bis zu Pensionierung mit grossen privaten Arbeitgebern, so schneidet Basel-Stadt schon heute ebenfalls überdurchschnittlich gut ab. Im Gegensatz zur Privatwirtschaft ermöglicht Basel-Stadt vorzeitige Pensionierungen mit nur geringen Rentenkürzungen. Bei der heute geltenden Frei- und Feiertagsregelung ist Basel-Stadt mit 12 Tagen äusserst grosszügig (zum Vergleich: die meisten privaten und öffentlichen Arbeitgeber, z.B. die Fachhochschule NWCH, gewähren

10 Frei- bzw. Feiertage). Ziemlich einmalig ist auch die Bestimmung, dass ein Feiertag nachbezogen werden darf, wenn dieser auf einen Sonntag fällt. Zählt man die zwei über das Übliche gewährten Frei- und Feiertage zu den Ferien, so schneidet Basel-Stadt gar nicht schlecht ab.

Mit einem Rückweisungsentscheid soll die Regierung aufgefordert werden, die Ferienregelung unter Berücksichtigung der gesamten Anstellungsbedingungen (inkl. Nebenleistungen) vorzulegen.

Für die Kommissionsminderheit hat der vorliegende Ratschlag „Rosinenpicker-Charakter“. Es werden den Mitarbeitenden einseitig Vorteile gewährt, ohne die für einen bürgernahen *service public* notwendigen Anpassungen in den Anstellungsbedingungen in Sachen Einführung eines Leistungslohnes und Lockerung des Kündigungsschutzes vorzunehmen. Damit verbaut sich Basel-Stadt die Chance zeitgemässer und im Konkurrenzvergleich fairer Anstellungsbedingungen. Die Steuerzahler – zum grössten Teil Lohnempfänger aus Gewerbe, Handel und Industrie – würden mit dem Vorschlag der Regierung gezwungen, Anstellungsbedingungen des Staatspersonals mitzufinanzieren, von denen sie keinen Nutzen haben und die in den umliegenden Kantonen nicht geleistet werden.

7. Antrag der Kommissionsminderheit

Die Kommissionsminderheit beantragt dem Grossen Rat im Sinne der obigen Ausführungen, den Ratschlag Nr. 08.0948.01 betreffend Änderung des Personalgesetzes vom 17. November 1999 (Anpassung Ferienregelung) zurückzuweisen.

Die Kommissionsminderheit hat diesen Bericht am 26. November 2008 einstimmig verabschiedet und Christophe Haller zu ihrem Sprecher bestimmt.

Im Namen der Kommissionsminderheit



Christophe Haller

Grossratsbeschluss

betreffend

Personalgesetz

Änderung vom...

Der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt, nach Einsichtnahme in den Ratschlag und Bericht des Regierungsrates Nr. 08.0948.01 vom 25. Juni 2008 sowie den Bericht der Wirtschafts- und Abgabekommission Nr. 08.0948.02 vom 26. November 2008, beschliesst:

I.

Das Personalgesetz vom 17. November 1999 wird wie folgt geändert:

§ 13 Abs. 1 erhält folgende neue Fassung:

§ 13. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben jährlich mindestens 4 Wochen Ferien. Vom Kalenderjahr an, in dem das 50. bzw. 60. Altersjahr vollendet wird, beträgt der Anspruch mindestens fünf bzw. sechs Wochen. Der Regierungsrat kann für bestimmte Berufsgruppen weitergehende Ferienansprüche festsetzen.

II.

Diese Änderung ist zu publizieren; sie unterliegt dem Referendum und wird nach Eintritt der Rechtskraft rückwirkend per 1. Januar 2009 wirksam.