

# pibs

E X T R A

## Liebe Mitarbeiterinnen Liebe Mitarbeiter

Das alte Lohngesetz stammt aus dem Jahre 1970 und war somit praktisch unverändert während fast 25 Jahren in Kraft. Eine Aktualisierung und Umstrukturierung des gesamten Instrumentariums drängte sich zwingend auf. Nötig geworden waren insbesondere eine Erhöhung des Flexibilisierungspotentials sowie die Harmonisierung des bestehenden Konzeptes mit den veränderten Umweltverhältnissen sowie den absehbaren Entwicklungen in der zukünftigen Arbeitswelt.

Am 18. Januar 1995 hat der Grosse Rat das neue Lohngesetz verabschiedet. Das Referendum wurde nicht ergriffen und seit dem 1. Juli 1995 ist das Gesetz in Kraft. Nach dem Entscheid des Grossen Rates vom Januar wurden vom Projektteam, in enger Zusammenarbeit mit den Departementen und Dienststellen, unverzüglich und mit Hochdruck die Vorbereitungsarbeiten für die Überführung der rund 20'000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Angriff genommen. Parallel dazu wurde mit der Behandlung der zahlreichen, zur Umsetzung des Lohngesetzes notwendigen Verordnungen begonnen. Von besonderer Bedeutung und mit erster Priorität zu behandeln waren die

- *Verordnung über die Ausrichtung von Zulagen*
- *Verordnung über die Ausrichtung von Kinder- und Unterhaltszulagen*

- *Verordnung über die Ausrichtung von Spesen und Entschädigungen*
- *Verordnung betreffend Anordnung und Vergütung der Überstundenarbeit.*

Sie fanden auch die besondere Aufmerksamkeit der Personalverbände. Wie gesetzlich vorgesehen, liess der Regierungsrat seine Verordnungsentwürfe in der Paritätischen Revisionskommission (PRK) behandeln und diskutierte die Differenzen zwischen Regierung und PRK-Version sodann mit den Vertretern der Personalverbände in verschiedenen intensiven Gesprächen. Beide Seiten rückten von ihren ursprünglichen Positionen ab und mit einer Ausnahme, der Lenkzeitschädigung, konnten alle Differenzen ausgeräumt werden. Der Regierungsrat hat die Verordnungen am 4. Juli 1995 erlassen. Damit konnten, nach langwierigen intensiven Verhandlungen mit den Personalverbänden des Basler Staatspersonals, die für zahlreiche Berufsgruppen unserer Kantonalen Verwaltung wichtige Konditionen auf eine neue faire Basis gestellt werden.

Ich möchte Ihnen im folgenden einen kurzen Überblick geben:

### Zulagen

Systematisch sind sämtliche bisherigen Zulagen gemäss § 30 des neuen Lohngesetzes weggefallen. Diejenigen Zulagen, welche weiterhin bestehen sollen, waren vom Regierungsrat neu festzusetzen. Dabei werden für von der Norm abweichende Arbeitszeiten einerseits Geld- und andererseits



Zeitzulagen gewährt. Bei den Geldzulagen handelt es sich um die Nachtdienst-, Sonntags-, Feiertags- und Pikettdienstzulagen, bei den Zeitzulagen um den Schichtbonus und die Lenkzeitschädigung.

### Kinder- und Unterhaltszulagen

Durch die neuen Bestimmungen wurde die bisherige Regelung vereinfacht und dem kantonalen Gesetz angepasst. Streitige Auslegungsfragen werden damit hinfällig. Anstelle der bisherigen Haushaltszulage wurde im neuen Lohngesetz eine sogenannte Unterhaltszulage eingeführt. Sie wird neu abhängig gemacht von der Auszahlung einer Kinderzulage. Kinderlose Ehepaare, welche bis anhin Anspruch auf eine Haushaltszulage hatten, wird jedoch frankenmässig der Besitzstand gewährt.

### Spesen

Bis heute waren sämtliche Spesen und Entschädigungen in einzelnen Erlassen, insbesondere in Regierungsratsbeschlüssen, Richt-

linien und Weisungen des Regierungsrates und des Personalamtes geregelt. Mit der neuen Spesenverordnung soll eine Vereinfachung sowohl im Verfahren, wie auch bei der Festlegung der Zuständigkeiten erfolgen.

### Überstundenarbeit

Aufgrund der neuen Bestimmungen kommen künftig auch Teilzeitangestellte in den Genuss von Überstundenzuschlägen. Weiterhin sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche auf Pikett gestellt sind, nur zu bestimmten Zeiten bei Arbeitseinsätzen Überstundenzuschläge beanspruchen können.

Ich benütze die Gelegenheit, all jenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu danken, welche mit ihrem riesigen Einsatz und ihrer Kompetenz ermöglichen, dass die Überführung ins neue Lohngesetz ordnungsgemäss und zeitgerecht erfolgen kann.

In dieser pibs-Extra-Ausgabe werden Ihnen nun die oben genannten Verordnungen vorgestellt.

Ueli Vischer,  
Präsident der regierungsrätlichen  
Delegation für Personalfragen

# Katze aus dem Sack!

# A lles klar?

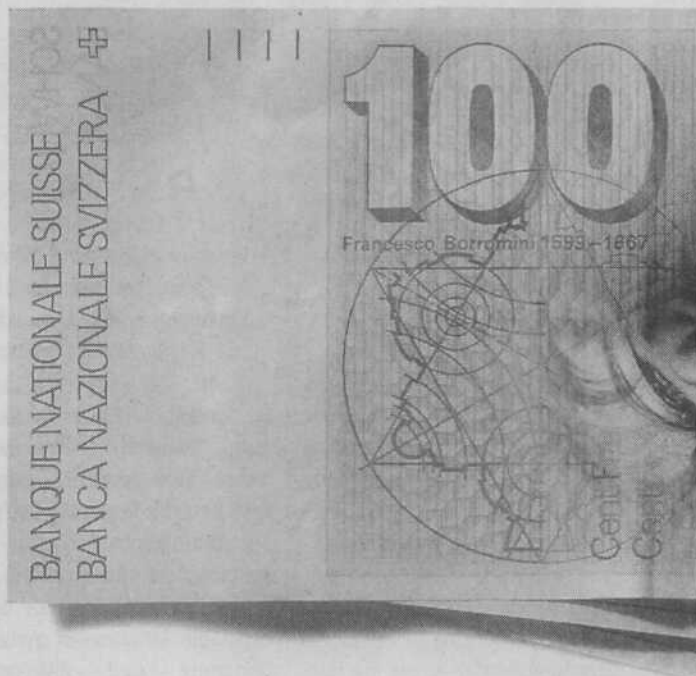
Jetzt ist die Katze aus dem Sack!  
Aufgrund der provisorischen Einreihungsverfügung, die Ihnen im Juli mit separater Post zugestellt wurde, wissen Sie genau, in welche neue Lohnklasse und Lohnstufe man Ihre Stelle Überführt hat.

Sie halten eine Extra-Ausgabe von *pibs* in Händen, die Sie einerseits über das neue Lohngesetz in der Praxis und andererseits über die neuen Verordnungen informiert. *pibs* soll dazu beitragen, Sie über wichtige Details zu orientieren sowie allfällige Fragen vorweg zu beantworten. Ferner wird Ihnen aufgezeigt, wie der allgemeine administrative Ablauf vorgesehen ist.

Alles klar!

Ihre *pibs*-Redaktion

Fotos: Niggi Bräuning



## 1. Kinder- und Unterhaltszulagen

**D**urch das neue Lohngesetz wurde anstelle der bisherigen Haushaltszulage neu eine sogenannte Unterhaltszulage eingeführt. Diese wird dann ausgezahlt, wenn ein Anspruch auf eine Kinderzulage besteht. Fällt der Anspruch auf eine Kinderzulage dahin, erlischt auch der Anspruch auf die Unterhaltszulage.

### Einfache Kinderzulage:

Eine Kinderzulage wird ausgerichtet für jedes eigene Kind, das in der Schweiz oder im Ausland lebt, sowie für Pflegekinder und Stiefkinder, sofern diese in der Schweiz leben und der bzw. die Anspruchsberechtigte zum überwiegenden Teil für ihren Lebensunterhalt aufkommt. Eine einfache Kinderzulage beträgt Fr. 140.- pro Monat und Kind. Sie wird bis zur Vollendung des 18. Altersjahres ausbezahlt.

### Erhöhte Kinderzulage:

Für Kinder, die sich in Ausbildung befinden,

neue



Lebensunterhalt aufkommt.

### Unterhaltszulage:

Die Ansätze der Unterhaltszulage sind entsprechend der Anzahl Kinder abgestuft.

Für zu unterstützende verwandte Personen, welche im gleichen Haushalt leben, wird ebenfalls eine Unterhaltszulage mit dem Ansatz für zwei Kinder gewährt. Der Ansatz der Unterhaltszulage beträgt bei einem Kind Fr. 310.-, bei zwei Kindern Fr. 390.-, bei drei Kindern Fr. 420.-, bei vier und mehr Kindern Fr. 445.- pro Monat.

### Anspruch auf eine ganze Kinder- bzw. Unterhaltszulage:

Die volle Kinder- bzw. Unterhaltszulage wird dann ausgerichtet,

wird vom 16. Altersjahr an bis höchstens zum 25. Altersjahr eine erhöhte Zulage von Fr. 170.- pro Monat und Kind ausbezahlt, vorausgesetzt der Arbeitsverdienst oder der Einkommensersatz des Kindes übersteigt nicht den Betrag von Fr. 20'400.- pro Jahr. Der Begriff der Ausbildung umfasst jede Beschäftigung, bei welcher der Ausbildungscharakter überwiegt (Absolvierung einer Berufs- oder Anlehre, der Besuch einer Mittel-, Ober-, Fortbildungs-, Berufs- oder Hochschule sowie Volontariate und Sprachstudien). Jede Veränderung im Ausbildungsverhältnis sowie des Arbeitsverdienstes des Kindes sind nach wie vor umgehend der Personalabteilung zu melden.

### Kinderzulage bei invaliden Kindern:

Für ganz oder teilweise invalide (Invaliditätsgrad von mindestens 50%), nicht vollwertige Kinder über 16 Jahre wird ohne Altersbegrenzung eine erhöhte Kinderzulage ausgerichtet, wenn der bzw. die Anspruchsberechtigte zum überwiegenden Teil für deren

wenn der bzw. die Anspruchsberechtigte für mindestens 80 Stunden pro Monat angestellt ist. Dies entspricht einem Beschäftigungsgrad von ca. 45%. Ist die durchschnittliche Arbeitszeit kürzer, werden grundsätzlich die Kinder- und Unterhaltszulage im Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zu der von 80 Stunden gekürzt. Wenn jemand also nur zu 20% beschäftigt ist, werden die Kinder- und Unterhaltszulagen um etwas mehr als die Hälfte gekürzt.

Zu Unrecht bezogene Kinder- und Unterhaltszulagen müssen zurückerstattet werden.

### Teuerungsanpassung:

Die Unterhaltszulage wird jährlich der Teuerung angepasst. Bei den Kinderzulagen erfolgt

die Anpassung unter Berücksichtigung der Teuerungsentwicklung sowie aufgrund relevanter Quervergleiche periodisch.

### Anrechnung von weiteren Kinder-, Haushalts- oder anderen Familienzulagen:

Werden von einem anderen Arbeitgeber oder einer anderen Arbeitgeberin für den gleichen Sachverhalt bereits Kinder-, Haushalts- oder andere Familienzulagen ausgerichtet, so werden diese angerechnet. So kann jemand beim Kanton Basel-Stadt teilzeitlich beschäftigt und auch noch bei einem anderen Arbeitgeber angestellt sein. Wird von diesem anderen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin eine Kinder-, Haushalts- oder andere Familienzulage ausbezahlt, so wird diese angerechnet. Das gleiche gilt aber auch, wenn die Ehegattin oder der Ehegatte bei einem anderen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin angestellt ist. Auch die dort ausbezahlten Kinder-, Haushalts- oder anderen Familienzulagen werden angerechnet.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin mit zwei Kindern, welche das 16. Altersjahr noch nicht erreicht haben, arbeitet zu 50%. Dann hat sie Anspruch auf zwei einfache Kinderzulagen zum Ansatz von je Fr. 140.-, gesamthaft Fr. 280.-. Dazu erhält sie eine Unterhaltszulage von Fr. 390.-, somit total Fr. 670.- pro Monat. Erhält nun der Ehegatte von seinem Arbeitgeber ebenfalls eine Kinder-, Haushalts- oder eine andere Familienzulage von z.B. gesamthaft Fr. 480.- pro Monat, so ist dieser Betrag an die vom Kanton Basel-Stadt geleisteten Kinder- und Unterhaltszulagen von Fr. 670.- anzurechnen, so dass der verbleibende Betrag von Fr. 190.- ausbezahlt wird.

### Bisherige Haushaltszulagen:

Bisher ausgerichtete Haushaltszulagen werden bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern in eine Unterhaltszulage umgewandelt. Denjenigen, welchen eine Haushaltszulage auch ohne Kinder ausgerichtet wurde, wird diese nicht einfach gestrichen, sondern frankenmässig weiterhin ausbezahlt. Es wird also der Besitzstand gewährt, allerdings ohne Anpassung der Teuerung. Sollte die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter noch ein oder mehrere Kinder bekommen, so fällt der Besitzstand dahin, und sie oder er erhält eine Kinder- und Unterhaltszulage nach den geltenden Ansätzen.







## 2. Spesen

Die Spesen- und Kostenbeitragsarten gliedern sich in Reise- und Transportspesen, Verpflegungsspesen, übrige Spesen und Kostenbeiträge.

### A. Reise- und Transportspesen

• *Autoentschädigung:*

Für Dienstfahrten sind grundsätzlich die öffentlichen Verkehrsmittel zu benutzen. Dort, wo dies nicht möglich ist und zudem keine Dienstfahrzeuge zur Verfügung stehen, kön-

nen bewilligte Dienstfahrten mit Privatfahrzeugen durchgeführt werden. Bei einer bewilligten jährlichen Fahrleistung von mehr als 4000 km mit dem Privatfahrzeug wird eine Pauschale ausgerichtet. Diese beträgt für Fahrzeuge der Kat. A (Fahrzeuge, die nicht unter die Kat. B fallen) Fr. 1'200.- pro Jahr plus einer Kilometerentschädigung von Fr. -.30. Für Fahrzeuge der Kat. B (Solar- und Eiektrofahrzeuge) liegen die Ansätze bei Fr. 1'600.- pro Jahr bzw. Fr. -.40 pro Kilometer. Beträgt die jährliche Fahrleistung weniger als 4000 Kilometer, so wird aufgrund der Dienstfahrtenkontrolle eine

Kilometerentschädigung von Fr. -.60 für Fahrzeuge der Kat. A und Fr. -.80 der Kat. B ausgerichtet.

§ 8 der Spesenverordnung weist ausserdem ausdrücklich darauf hin, dass das Tragen von Sicherheitsgurten sowohl bei dienstlichen Fahrten mit Privatfahrzeugen als auch mit Dienstfahrzeugen obligatorisch ist.

• *Motorrad-, Moped- und Fahrradentschädigung:*

Diese wird bei durchschnittlich mindestens vier angeordneten Dienstfahrten pro Woche ausgerichtet. Die jährliche Pauschalentschädigung beträgt einheitlich Fr. 300.-. Zusätzliche Kilometerentschädigungen werden keine ausgerichtet. Dies gilt auch für sporadisch ausgeführte Dienstfahrten.

• *Reisespesen:*

Zur Erledigung von Dienstgeschäften ausserhalb des Dienstortes werden Dienstreisen, unter Berücksichtigung der Regelung über die Entschädigung des Halbtax-Abonnements, bis

zur Summe des doppelten Betrages des Halbtax-Abonnements (dieses miteingeschlossen) voll vergütet, hernach nur noch zum 1/2 Tarif. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der neuen Lohnklassen 16-28 auf Basis der 1. Klasse, für diejenigen der Lohnklassen 1-15 auf Basis der 2. Klasse. Befinden sich letztere in Begleitung eines bzw. einer Vorgesetzten der Lohnklasse 16-28, so erfolgt die Vergütung ebenfalls auf Basis der 1. Klasse. Bewilligte Flugreisen werden auf Basis der Touristenklasse vergütet.

Weitere Spesen während Dienstreisen werden wie folgt ausgerichtet:

Morgenessen: Fr. 8.-, Mittag-, Nachtessen: Fr. 25.-, Übernachtung mit Frühstück: Fr. 80.-.

- *Tramspesen:*

Ein Anspruch auf ein Umweltschutz-Abonnement besteht dann, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchschnittlich vier angeordnete Dienstfahrten (ohne Arbeitsweg) pro Woche ausführen müssen.

### B. Verpflegungsspesen

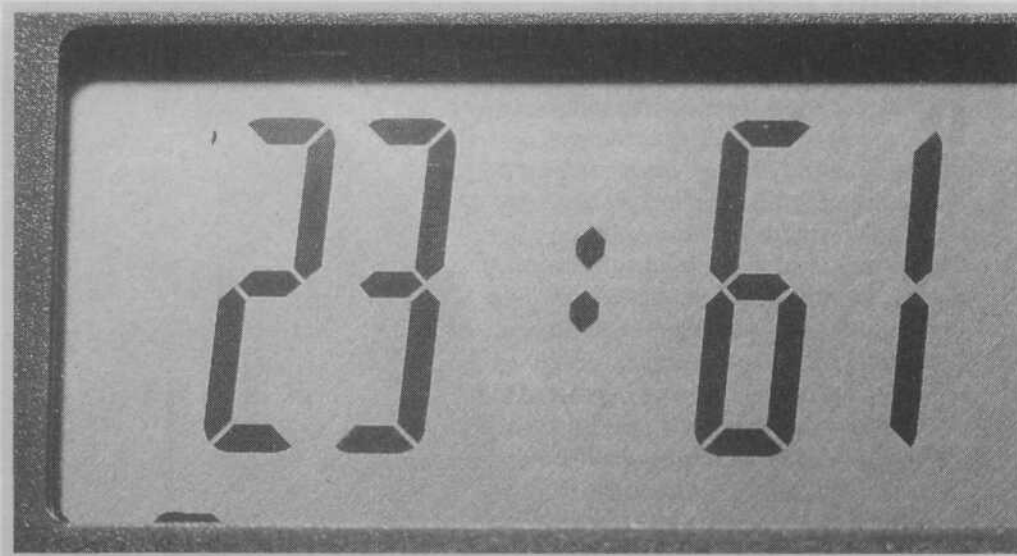
- *Verpflegungsentschädigung:*

Eine Entschädigung von Fr. 15.- pro Tag kann beanspruchen, wer keine Möglichkeit zur Kantinenverpflegung hat und

- die ordentliche Verpflegung aufgrund der grossen Entfernung des Arbeitsplatzes vom üblichen Dienstort nicht möglich ist;
- bei einer ununterbrochenen Dienstzeit von mindestens 8 Stunden eine Arbeitsunterbrechung von mehr als 30 Minuten zur Einnahme einer Mahlzeit nicht möglich ist;
- pro Tag mehr als 4 Stunden angeordnete Überstundenarbeit unmittelbar vor Arbeitsbeginn bzw. direkt anschliessend an die normale Arbeitszeit geleistet werden muss;
- die Arbeit im «dreiteiligen Dienst» erbracht werden muss.

### C. Übrige Spesen und Kostenbeiträge

Darunter fallen die Telefonspesenentschädigung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche an eine Alarmorganisation angeschlossen sind und/oder Pikettdienst leisten. Ebenso die Funktionsspesen, wie z.B. für Repräsentationsaufgaben, Detektivfunktionen bei der Kantonspolizei und bei der Staatsanwaltschaft u.ä. Weiterhin können Kostenbeiträge beantragt werden für Bildschirmbrillen oder wenn in Verbindung ihrer Tätigkeit Eigentum der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Sachschäden erleiden.



## 3. Überstundenarbeit

**N**eu definiert sich Überstundenarbeit als von zuständigen Vorgesetzten angeordnete Arbeit, durch welche die im Anstellungsvertrag vereinbarte oder die wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird. Dies gilt nicht im Rahmen längerfristig angeordneter Dienstpläne (z.B. Schichtdienstpläne), welche im Jahresdurchschnitt die Einhaltung der Normalarbeitszeit vorsehen. Ebenfalls gilt der freiwillig erfolgende Abtausch von Arbeitseinsätzen nicht als Überstundenarbeit.

- *Teilzeitbeschäftigte:*

Neu haben auch Teilzeitangestellte Anspruch auf Überstundenzuschläge.

- *Kompensation:*

Überstundenarbeit ist durch entsprechende Ersatzfreizeit im gleichen Kalenderjahr zu kompensieren.

- *Zeitzuschlag:*

Die angeordnete Überstundenarbeit wird zusätzlich mit einem Zeitzuschlag von 25% entschädigt, wenn die Anordnung weniger als 48 Stunden vor deren Beginn erfolgt und die tägliche Arbeitszeit um mehr als 1 Stunde pro Tag und gesamthaft 5 Stunden pro Woche überschritten wird. An einem geplanten Ruhetag sowie an Sonn- und Feiertagen erfolgt ein

Zeitzuschlag von 50%, sofern die Überstundenarbeit weniger als 14 Tage vor Beginn angeordnet worden ist. Wichtig ist vor allem, dass, wenn ein Zeitzuschlag für angeordnete Überstundenarbeit ausgerichtet wird, nicht gleichzeitig auch Pikett-, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsdienstzulagen beansprucht werden können (Kumulationsverbot).

- *Zeitzuschlag während des Pikettdienstes:*

Tatsächlich erbrachte Arbeitsleistungen während des Pikettdienstes sind 1:1 zu kompensieren. Wird die Arbeitsleistung jedoch in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr erbracht, so erfolgt ein Zeitzuschlag von 25% an Werktagen und von 50% an einem geplanten Ruhetag sowie an Sonn- und Feiertagen. Zu beachten ist aber auch hier, dass während dieser Zeit nicht gleichzeitig noch Pikettdienst- und allfällige weitere Zulagen bezogen werden können.

- *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Lohnklassen 16-28:*

In die Gunst des Zeitzuschlages kommen lediglich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Lohnklassen 1-15.

Diejenigen der Lohnklassen 16-28 kompensieren Überstundenarbeit durch entsprechende Ersatzfreizeit ohne Zuschlag. Eine Barauszahlung ist nicht möglich.

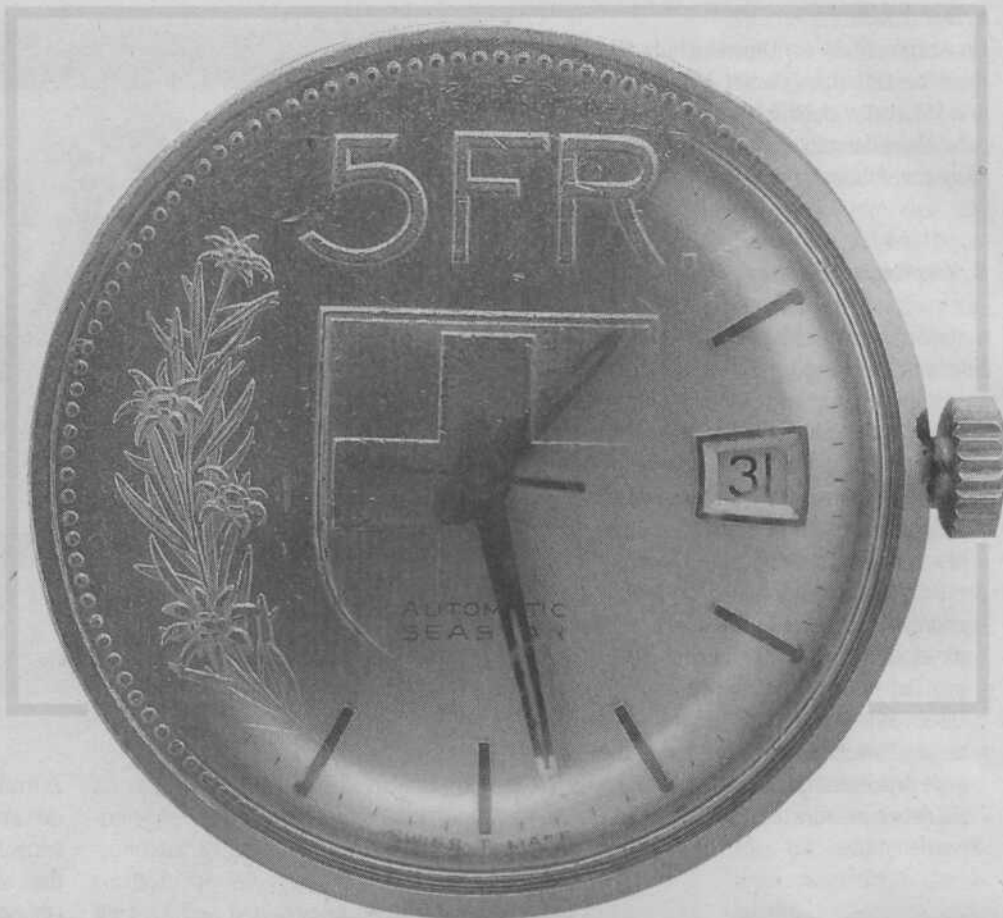
## Vieles ist erreicht - einiges bleibt noch zu tun

Das neue Lohngesetz darf mitsamt seinen Verordnungen als das Produkt einer guten sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit gesehen werden. Die gewählte Organisationsstruktur verfolgte von allem Anfang an den Zweck, sowohl die Linie als auch die Staatspersonalverbände bestmöglich in den gesamten Prozess miteinzubeziehen. In der Paritätischen Revisionskommission PRK waren je 11 Vertreterinnen und Vertreter sowohl der Personalverbände als auch der Verwaltung vertreten. Sie alle besaßen Stellvertreterinnen und Stellvertreter, so dass es, zusammen mit dem Projektausschuss, dem Projektteam sowie den vielen Arbeitsgruppen, eine Vielzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern war, die mit einem grossen zusätzlichen Aufwand und viel persönlichem Einsatz zum heutigen Resultat beigetragen haben.

Die PRK, die zu sämtlichen Grundsatzfragen, den Zwischen- und Endergebnissen der Projektarbeit Stellung zu beziehen und insbesondere auch die Einreichungsvorschläge sowie die Anträge der mit Teilprojektaufgaben betrauten Arbeitsgruppen zu begutachten und gutzuheissen hatte, hat sich bis heute zu 41 Sitzungen zusammgefunden. Dabei war man sich keineswegs immer einig. Zu verschieden waren oft die Interessen und zu vielfältig die Ansichten, als dass es nicht zu Meinungsverschiedenheiten und damit zu heissen Diskussionen gekommen wäre. Was letztlich jedoch zählt, ist die Überzeugung, ein achtbares Resultat in einem menschlich durchaus anständigen und auch die Meinung des ändern akzeptierenden Rahmen erreicht zu haben.

Nach dem Lohngesetz sind nun bereits auch die wichtigsten Verordnungen unter Dach und vom Regierungsrat in Kraft gesetzt. Die Arbeit muss jedoch zügig weitergehen. Neben den Ausführungsbestimmungen für die Einreihung und Einstufung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen unter anderem auch noch die beiden dem Leistungsgedanken Rechnung tragenden Verordnungen, betreffend die Abweichung beim Stufenaufstieg sowie die Anerkennungsprämien, erarbeitet werden. Es bleibt somit noch einiges zu tun. Wir sind jedoch überzeugt, dass auch diese Arbeiten noch im selben guten Geist erledigt werden können.

Rolf Waller  
Präsident der Paritätischen  
Revisionskommission



## 4. Zulagen

Zunächst werden die Geldzulagen behandelt, sodann die Zeitzulagen.

### A. Geldzulagen:

#### - *Nachtdienstzulage:*

Dienstleistungen an Werk-, Sonn- und Feiertagen gelten in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr als Nachtarbeit. Dabei wird nur die tatsächlich geleistete Nachtarbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vergütet, und dies mit folgenden Ansätzen:

- Berufsfeuerwehr: Fr. 5.15 pro Std.
- Heime, sofern während der Dienstzeit die Inanspruchnahme nur wenig, d.h. 1-2mal pro Nacht erfolgt: Fr. 3.50 pro Std.
- Heime, sofern während der Dienstzeit die Inanspruchnahme mehr als 2mal pro Nacht erfolgt: Fr. 4.65 pro Std.

- alle übrigen, die nicht ausschliesslich zur Leistung von Nachtarbeit angestellt sind: Fr. 6.50 pro Std.

- alle übrigen, die ausschliesslich zur Leistung von Nachtarbeit angestellt sind: Fr. 29.30 pro Nacht.

#### • *Halbe Nachtdienstzulage:*

Erfolgt die Nachtarbeit an einem Sonn- oder Feiertag und wird hierfür eine Sonn- oder Feiertagsdienstzulage ausgerichtet, so kann zusätzlich nur eine halbe Nachtdienstzulage beansprucht werden.

#### • *Sonn- und Feiertagsdienstzulage:*

Eine Sonn- oder Feiertagsdienstzulage wird für tatsächlich erbrachte Dienstleistungen gewährt, welche an einem öffentlichen Ruhetag in der Zeit zwischen 0 Uhr und 24 Uhr erbracht werden. An Sonntagen werden Fr. 6.50, an Feiertagen Fr. 13.- pro Stunde vergütet.





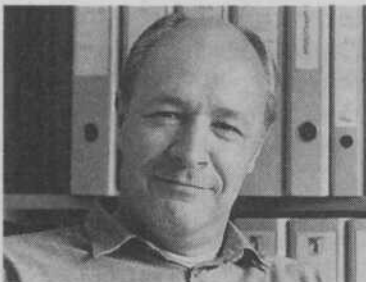
# Sie sind überführt!

Die Computer haben es geschafft!

18 260 Stellen sind per 1. Juli 1995 vom alten ins neue Lohngesetz überführt worden.

In der Nacht vom 22. auf den 23. Juni war es soweit.

Einige wenige Mitarbeiter von Personalamt und Afl begannen gegen fünf Uhr nachmittags mit dem letzten, entscheidenden Durchgang am Computer. Gegen ein Uhr in der Nacht war es soweit. Die Maschinen hatten die Überführung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend den Vorgaben vollzogen und bestätigten die Richtigkeit der früheren Berechnungen. Damit war der entscheidende Schritt getan, und das Projektteam konnte aufatmen.



**Damian Hugenschmidt,**  
Projektleiter der Lohngesetzrevision

In der letzten Phase war viel Handarbeit von selten der Hauptabteilungsleiter und der dezentralen Personalabteilungen nötig. Galt es doch, die Quervergleiche innerhalb der Abteilungen, Departemente und über die ganze kantonale Verwaltung zu ziehen und so sicherzustellen, dass gleichwertige Arbeit möglichst zu gleichen Löhnen führt.

## Eröffnung der Einreihung und Einstufung

Wenn Sie diese Zeilen lesen, werden Sie im Besitz eines regierungsrätlichen Schreibens sein, das Sie über Ihren neuen Lohn orientiert. Dieser provisorischen Verfügung wird später eine definitive folgen, die Sie auch über die Möglichkeit

orientiert, während 80 Tagen nach Erhalt dieser definitiven Verfügung, d.h. Eröffnung über Einreihung und Lohn, Einsprache beim Regierungsrat gegen die Einreihung Ihrer Stelle oder die Festsetzung der Lohnstufe zu machen. Was heisst das?

## Auskünfte zur Eröffnung

Es ist denkbar, dass Sie nicht verstehen, weshalb Ihre Stelle einer bestimmten Richtposition und Lohnklasse zugeordnet worden ist, oder warum Sie persönlich sich in eben dieser und keiner anderen Lohnstufe wiederfinden. Möglicherweise bezweifeln Sie auch die Richtigkeit der Festsetzung Ihrer Unterhalts- und Kinderzulagen. In allen diesen Fällen sollten Sie vor der Abfassung einer Einsprache an den Regierungsrat die für Sie zuständige Personalabteilung Ihres Departementes oder Betriebes anrufen. Achten Sie darauf, dass Sie dabei Ihre Einreihungsverfügung und die Lohnabrechnungen per Juni und Juli zur Hand haben. So können Sie Ihre Fragen mit konkreten Daten verbinden und mit der Personalabteilung ohne langes Suchen über Ihre persönlichen Lohndaten

sprechen. Sie können die Anfrage natürlich auch schriftlich formulieren, doch ist von diesem Vorgehen abzuraten, weil in der Regel Zusatzfragen gestellt werden müssen und das Verfahren damit recht umständlich und schwerfällig wird. Kann Ihnen die Personalabteilung nicht die gewünschte Auskunft erteilen, so wird sie Sie mit dem Projektteam beim Personalamt verbinden. Erst wenn Sie von allen diesen Stellen keine befriedigende Auskunft über Ihre neuen Lohnverhältnisse erhalten haben, sollten Sie «zur Feder» greifen und Einsprache erheben.

## Einsprache

Möchten Sie Einsprache führen, so müssen Sie die Frist von 80 Tagen einhalten.

Die Einsprache soll zunächst Auskunft darüber geben, ob Sie mit Ihrer Einreihung und/oder mit Ihrer Stufenzuweisung, gegebenenfalls auch mit der

Art und Höhe der Sozialzulagen nicht einverstanden sind. In einem zweiten Teil muss mit einer Begründung dargelegt werden, weshalb Ihre Lohnverhältnisse Ihrer Meinung nach nicht richtig geregelt sind. Die Einsprache ist mit eingeschriebenem Brief an den Regierungsrat per Adresse Rathaus zu richten. Fühlen Sie sich mit der Abfassung einer Einsprache überfordert, können Sie

## Spezielle Probleme

### Wie findet man die richtige Lohnstufe

Für die Suche nach der für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter persönlich zutreffenden Lohnstufe geht man von der bisher massgebenden Lohnstufe aus. Die Zahl dieser Stufen wird auf das neue Stufensystem übertragen. Es führt je nach Funktion ab einer der Anlaufstufen oder der Stufe 1 zum neuen Stufenwert.

### Stufenkorrektur

Möglicherweise ist dabei noch eine Stufenkorrektur vorzunehmen. Diese ergibt sich aus einem Vergleich der im alten und im neuen Lohngesetz teilweise unterschiedlich festgelegten, für eine Funktion nötigen Erfahrungsjahre. Ein Beispiel:

Für eine kaufmännische Funktion in der alten Lohnklasse 22 wurden 2 Jahre Berufserfahrung vorausgesetzt. Die dieser Lohnklasse entsprechende neue Lohnklasse 9 setzt ebenfalls 2 Jahre Berufserfahrung voraus. Die beiden Werte heben sich damit auf. Wird die Funktion neu dagegen in der Lohnklasse 10 eingereiht, so werden dafür neu 3 Jahre Erfahrung vorausgesetzt, d.h. im Vergleich zur bisherigen Einreihung der Stelle ein Jahr mehr. Dieses Jahr wird bei der neuen Einstufung in Abzug gebracht. Bei vielen Funktionen hat diese Berechnung positive Werte ergeben, d.h. es ergibt sich für die Stelleninhaberinnen oder -Inhaber eine stufenmässige interessantere Situation als bisher.

Rat bei Ihrem Personalverband einholen.

*Das Projektteam möchte abschliessend allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern herzlich danken: Wenn Sie an der Lohngesetzrevision mitgearbeitet haben für Ihren Einsatz, falls Ihnen dazu keine Möglichkeit geboten wurde, für Ihre Geduld und Ihr Verständnis.*

## IMPRESSUM

*pibs* (Personal-Informationen Basel-Stadt) ist das Personalmagazin für alle Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Pensionierten von BASEL-STADT. **Redaktion:** Silvio Bui, Personalamt, Leitung; Peter Holstein, Erziehungsdepartement; Gabrielle Krerno, Appellationsgericht. **Fotos:** Niggi Bräuning; BaZ Fotoarchiv. **Adresse:** Redaktion *pibs*, Postfach, 4005 Basel. **Herausgeber:** Personalamt. **Gestaltung und techn. Herstellung:** Basler Zeitung. **Papier:** Verbessertes Zeitungsdruckpapier mit Anteil von Altpapier. **Auflage:** 32200 Ex., Nachdruck mit Quellenangaben erwünscht.