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

Vom 18. Januar 1995 (Stand 1. Januar 2014)

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.

[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] 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.

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 bzw. der Gerichte sowie des Personalamtes [4)].
[3] Besteht zwischen dem Departement, der Direktion bzw. dem Gericht und dem Personalamt [5)] über die Einreihung Uneinigkeit, so entscheidet der Regierungsrat nach Anhören der Begutachtungskommission der Paritätischen Kommission für Personalangelegenheiten.
[4] Das Verfahren regelt der Regierungsrat in einer Verordnung.

[4)] § 6 Abs. 2: Umbenennung des Personalamtes gemäss RRB vom 17. 3. 1998 in «Zentraler Personaldienst».
[5)] § 6 Abs. 3: Umbenennung des Personalamtes gemäss RRB vom 17. 3. 1998 in «Zentraler Personaldienst».

§ 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] Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten in einer Verordnung.

[6] § 9 samt Titel in der Fassung des GRB vom 17. 12. 2008 (wirksam seit 1. 2. 2009; Ratschlag Nr. 08.0299.01).

§ 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.

[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).

§ 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.

§ 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]

[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.
[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).

[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.

[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] Jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter wird nach 10 und jeweils 5 weiteren Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. Dieses entspricht beim 10. und 15. Dienstjahr einem Viertel des Monatslohnes, beim 20. Dienstjahr einem halben Monatslohn, beim 25., 30. und 35. Dienstjahr einem ganzen Monatslohn. Beim 40. Dienstjahr entspricht das Dienstaltersgeschenk zwei Monatslöhnen. Das Dienstaltersgeschenk kann, soweit der Betrieb es erlaubt, in bezahlten Urlaub umgewandelt werden. Der Urlaub kann auf 5 Jahre verteilt bezogen werden.

§ 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 [18] 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.

[17] § 21a eingefügt durch GRB vom 8. 12. 2010 (wirksam seit 1. 1. 2012; Geschäftsnr. 10.1162).
[18] § 24 Abs. 1: Umbenennung des Personalamtes gemäss RRB vom 17. 3. 1998 in «Zentraler Personaldienst».

§ 24a. [19] *Ruhegehalt für Magistratspersonen*

[1] Scheidet eine Magistratsperson gemäss § 45 des Gesetzes betreffend die Pensionskasse Basel-Stadt (Pensionskassengesetz) aus dem Amt, ohne dass Vorsorgeleistungen der Pensionskasse fällig werden, so besteht Anspruch auf ein Ruhegehalt.
[2] Der Anspruch auf das Ruhegehalt beginnt ab dem Monat, der dem Ausscheiden aus dem Amt folgt, und besteht längstens bis zum Monat, in welchem das 63. Altersjahr erreicht wird. Bei vorzeitigem Tod oder mit Beginn des Anspruchs auf Vorsorgeleistungen der Pensionskasse erlischt das Ruhegehalt.
[3] Die Höhe des Ruhegehalts ist abhängig vom Alter zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Amt und den geleisteten Amtsjahren. Es entspricht dem Prozentsatz des in der Pensionskasse zu versichernden Lohnes (ohne Koordinationsabzug) gemäss den Tabellen 1 und 2 im Anhang zum Pensionskassengesetz. Vorbehalten bleibt Abs. 4.
[4] Für die zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens dieses Paragraphen amtierenden Magistratspersonen entspricht das Ruhegehalt mindestens der Höhe der gemäss bisheriger Sonderregelung (§ 50 [alt]PKG/UePKG) versicherten Rente.
[5] 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.
[6] Der Regierungsrat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

§ 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 [20] zum Erlass von Richtlinien für die Behandlung von Einzelfragen zu ermächtigen.

5. Abschnitt : Übergangsordnung, Abänderung anderer Gesetze, Schlussbestimmungen

§ 26. [21] *Beamtenstellung*

[19] § 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).
[20] § 25 Abs. 2: Umbenennung des Personalamtes gemäss RRB vom 17. 3. 1998 in «Zentraler Personaldienst».
[21] § 26 aufgehoben durch § 44 lit. f des Personalgesetzes vom 17. 11 1999 (wirksam seit 1. 7. 2000, SG 162.100).

§ 27. [22] *Befristete Sanierungsmassnahmen: Änderung der Teuerungsausgleichsregelung* [23]

[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 Umfang von einem Prozentpunkt nicht gewährt.
[2] Die Massnahme gemäss Abs. 1 erfolgt ab 1. Januar nach Wirksamwerden der Totalrevision des Pensionskassengesetzes und entfällt nach spätestens 30 Jahren.

§ 27a. [24] *Befristete Sanierungsmassnahmen: Änderung der Teuerungsausgleichsregelung und einmaliger Verzicht auf den Stufenaufstieg*

§ 27b. [25]

§ 27c. [26] *Aufhebung der Sistierung der Teuerungsausgleichsregelung*

§ 28. [27] *Versicherung der Lohnerhöhung*

§ 29. [28]

§ 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.

[22] § 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).
[23] § 27 Titel in der Fassung des GRB vom 8. 12. 2004 (wirksam seit 1. 1. 2005; Ratschlag Nr. 9374A, Kommissionsbericht Nr. 9405).
[24] § 27a aufgehoben durch GRB vom 8. 12. 2004 (wirksam seit 1. 1.2005; Ratschlag Nr. 9374A, Kommissionsbericht Nr. 9405).
[25] § 27b aufgehoben durch GRB vom 8. 12. 2004 (wirksam seit 1. 1.2005; Ratschlag Nr. 9374A, Kommissionsbericht Nr. 9405).
[26] § 27c aufgehoben durch GRB vom 8. 12. 2004 (wirksam seit 1. 1.2005; Ratschlag Nr. 9374A, Kommissionsbericht Nr. 9405).
[27] § 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).
[28] § 29 aufgehoben durch GRB vom 10. 12. 1997 (wirksam seit 1. 1. 1998).

§ 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.

§ 32. *Änderung anderer Gesetze* [29)]

§ 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.

[29)] § 32: Diese Änderungen werden hier nicht abgedruckt.

Anhang 1[1)]

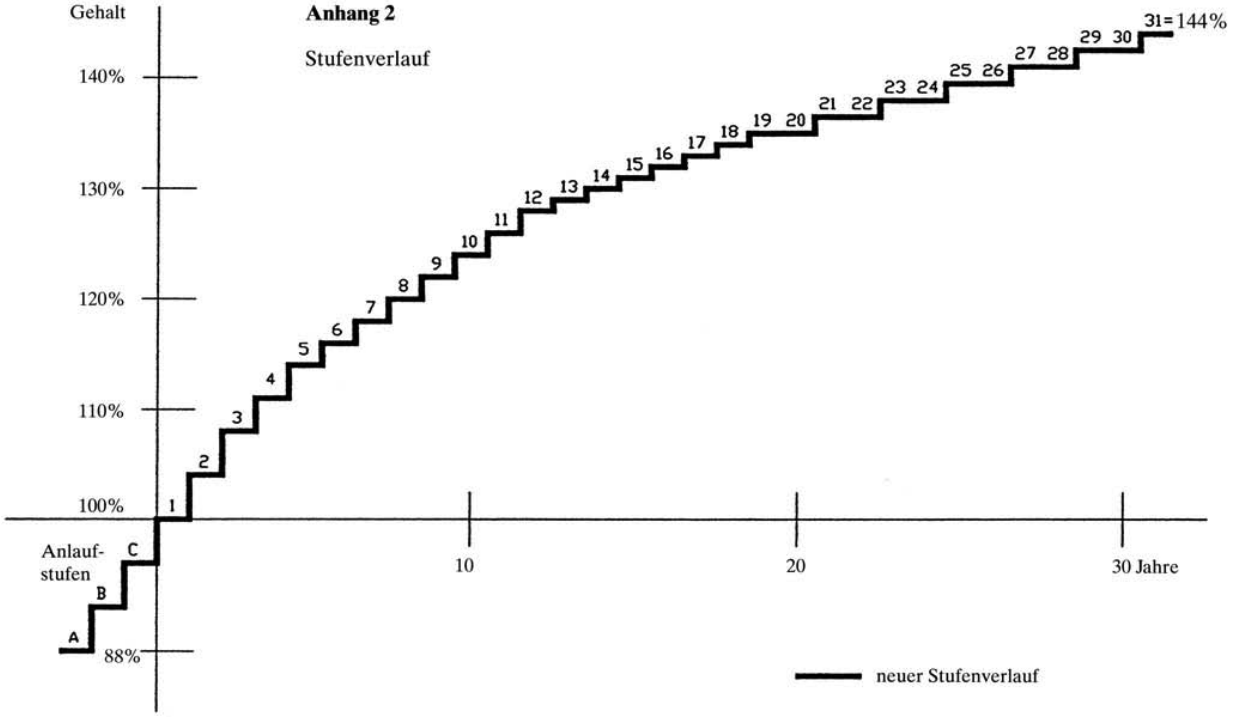
Lohntabelle 2014
(Jahreslohn, inklusive 13. Monatslohn, Werte gerundet auf CHF –.25)

Lohnklasse	**Jahreslohn Stufe A CHF**	**Jahreslohn Stufe 1 CHF**	**Jahreslohn Stufe 31 CHF**
1	37'865.75	43'030.00	61'961.25
2	39'237.25	44'586.75	64'207.00
3	40'683.50	46'231.25	66'573.00
4	42'250.00	48'009.00	69'134.00
5	43'972.50	49'968.75	71'958.25
6	45'890.00	52'149.50	75'094.50
7	48'051.25	54'603.25	78'627.25
8	50'485.50	57'369.00	82'611.75
9	53'222.00	60'479.25	87'093.50
10	56'296.50	63'976.25	92'124.50
11	59'744.75	67'892.50	97'766.50
12	63'602.50	72'276.75	104'078.00
13	67'895.75	77'151.75	111'101.25
14	72'647.25	82'553.25	118'878.50
15	77'899.25	88'520.25	127'471.50
16	83'668.00	95'075.50	136'909.50
17	89'979.50	102'248.25	147'238.00
18	96'850.00	110'058.00	158'483.00
19	104'312.00	118'534.00	170.690.00
20	112'375.25	127'699.00	183'885.00
21	121'056.00	137'562.75	198'094.00
22	130'377.00	148'154.50	213'343.00
23	140'335.00	159'471.00	229'638.50
24	150'939.75	171'522.00	246'990.25
25	162'204.25	184'323.75	265'424.25
26	174'131'75	197'876.25	284'943.75
27	186'732.00	212'195.75	305'561.75
28	199'988.75	227'262.75	327'255.50

[1)] Anhang 1: Lohnansätze um real 0,5% erhöht gemäss GRB vom 12. 12. 2001 (wirksam seit 1. 1. 2002). Tabelle in der Fassung des RRB vom 17. 12. 2013.

Anhang 2

Stufenverlauf



1