

Personalordnung der Universität Basel

Vom 22. Oktober 1998

Der Universitätsrat, gestützt auf § 18 des Gesetzes über die Universität Basel (Universitätsgesetz) vom 8. November 1995¹⁾ und in Ausführung der §§ 20–25 des Statuts der Universität Basel (Universitätsstatut) vom 6. März 1996²⁾, beschliesst:

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Geltungsbereich

§ 1. Diese Ordnung regelt das Arbeitsverhältnis sämtlicher Mitarbeitender der Universität mit Voll- oder Teilpensum. Soweit das Universitätsstatut und die Personalordnung keine Regelung enthalten, gelten sinngemäss die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über das Arbeitsverhältnis sowie die Bestimmungen der VO III des Arbeitsgesetzes (Gesundheitsvorsorge).

²⁾ Für Lehraufträge gelten lediglich die Bestimmungen über Begründung, Probezeit und Beendigung.

³⁾ Die Personalordnung findet keine Anwendung auf Hilfsassistenzen, Volontariate, Praktika und aushilfsweise Anstellungen. Diese werden nach den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über das Auftragsverhältnis beschäftigt bzw. nach den Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis angestellt.

⁴⁾ Die Personalordnung findet zudem keine Anwendung auf die Mitarbeitenden der klinischen Medizin. Diese unterstehen weiterhin den personalrechtlichen Vorschriften des Kantons Basel-Stadt. Vorbehalten bleibt § 20 Abs. 3 des Universitätsstatuts.

⁵⁾ Ausserdem bleiben abweichende Regelungen des Nationalfonds oder von Institutionen der Drittmittelfinanzierung vorbehalten.

II. BEGRÜNDUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Ausschreibung

§ 2. Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. In Ausnahmefällen, namentlich bei privatrechtlichen oder befristeten Arbeitsverhältnissen, ist eine Anstellung ohne Ausschreibungsverfahren möglich.

¹⁾ SG 440.100.

²⁾ SG 440.110.

Kompetenz zur Anstellung

§ 3. Inhaberinnen und Inhaber von Professuren (Ordinarien und Extraordinarien) werden aufgrund des Berufungsverfahrens und der vom Rektorat geführten Berufungsverhandlungen durch den Universitätsrat ernannt. Ebenfalls vom Universitätsrat angestellt wird der/die Verwaltungsdirektor/in.

² Assistenzprofessorinnen und -professoren werden auf Antrag der Fakultät, wissenschaftliche Mitarbeitende auf Antrag des Departements durch das Rektorat angestellt.

³ Assistierende und Hilfsassistierende sowie wissenschaftliche Mitarbeitende mit befristeter Beschäftigungsdauer werden in Zusammenarbeit mit dem Personaldienst durch das Departement oder Institut angestellt.

⁴ Lehrbeauftragte, die nicht anderweitig an der Universität angestellt sind, werden durch die Fakultät in Zusammenarbeit mit dem Personaldienst angestellt. Der entsprechende Vertrag enthält Bestimmungen über Umfang und Dauer des Lehrauftrages sowie eine allfällige Entschädigung.

⁵ Technische und administrative Mitarbeitende mit höheren Kaderfunktionen werden auf Antrag eines Departementes durch das Rektorat angestellt. Befristete Anstellungen in diesem Bereich erfolgen in Zusammenarbeit mit dem Personaldienst durch das Departement.

⁶ Alle übrigen Anstellungen erfolgen in Zusammenarbeit mit dem Personaldienst durch das Departement oder Institut bzw. die zuständige Direktion oder Leitung.

Form und Entstehung der Anstellung

§ 4. Die Anstellung erfolgt mittels öffentlich-rechtlichen Vertrages auf unbefristete oder befristete Dauer.

² Bei Vorliegen triftiger Gründe kann die Universität in Einzelfällen über § 1 Abs. 3 dieser Ordnung hinaus privat-rechtliche Arbeitsverhältnisse begründen. Diese unterstehen den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über das Arbeitsverhältnis.

³ Assistierende sind in der Regel zu einem Beschäftigungsgrad zwischen 50% und 100% anzustellen.

Probezeit

§ 5. Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse, die aufgrund eines Berufungsverfahrens begründet werden.

² Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

III. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Beendigungsarten

§ 6. Nach Ablauf der Probezeit endet das Arbeitsverhältnis durch:

- a) ordentliche Kündigung,
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung,
- c) fristlose Kündigung,
- d) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,
- e) Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität,
- f) Erreichen der Altersgrenze,
- g) Tod.

Ordentliche Kündigungsfristen und -termine

§ 7. Das Arbeitsverhältnis der Inhaberin oder des Inhabers einer Professur kann jeweils auf das Ende eines Semesters gekündigt werden:

- a) seitens der Universität mit einer Frist von vier Semestern,
 - b) seitens der Inhaberin oder des Inhabers einer Professur mit einer Frist von einem Semester.
- ² Das Arbeitsverhältnis der Inhaberin oder des Inhabers eines Lehrauftrags kann jeweils auf das Ende eines Semesters gekündigt werden:
- a) seitens der Universität mit einer Frist von zwei Semestern,
 - b) seitens der Inhaberin oder des Inhabers eines Lehrauftrags mit einer Frist von einem Semester.
- ³ Die ändern Arbeitsverhältnisse können nach Ablauf der Probezeit unter Vorbehalt einer längeren vertraglichen Kündigungsfrist beidseitig jeweils auf ein Monatsende gekündigt werden:
- a) im ersten Anstellungsjahr mit einer Frist von einem Monat,
 - b) ab dem zweiten Anstellungsjahr mit einer Frist von drei Monaten.

Kündigungsform

§ 8. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

Ordentliche Kündigung

§ 9. Die Mitarbeitenden können das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen kündigen.

² Die Anstellungs- bzw. Ernennungsinstanz kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wichtige Gründe vorliegen.

³ Wichtige Gründe liegen abschliessend vor,

- a) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dauerhaft an der Aufgabenerfüllung verhindert ist,
- b) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dauerhaft ungenügende Leistungen erbringt,
- c) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine schwere oder fortgesetzte Pflichtverletzung begangen hat (Verletzung von vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen bzw. Begehung einer schweren strafbaren Handlung, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist),
- d) wenn die Stelle aufgehoben wird, ohne dass eine angemessene anderweitige Beschäftigung innerhalb der Universität möglich ist.

⁴ Eine Kündigung gemäss Abs. 3 lit. b und c kann nur dann erfolgen, wenn vorher mindestens ein Mitarbeitergespräch stattgefunden hat und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine angemessene Frist zur Verbesserung der Situation eingeräumt worden ist. Vorbehalten bleibt § 10 Abs. 2.

⁵ Die Kündigung ist schriftlich zu begründen. Im Falle der Kündigung einer Inhaberin oder eines Inhabers einer Professur muss ein Antrag bzw. eine befürwortende Stellungnahme der Fakultät vorliegen.

Fristlose Kündigung

§ 10. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos auflösen, wenn dessen Fortsetzung nach Treu und Glauben nicht zumutbar ist.

² Die Universität kann das Arbeitsverhältnis bei Vorliegen eines Kündigungsgrundes nach § 9 Abs. 3 lit. c jederzeit fristlos auflösen, wenn die Einhaltung der Kündigungsfrist nach Treu und Glauben nicht zumutbar ist.

³ Die fristlose Kündigung ist schriftlich zu begründen.

*Rechtswirkung der Kündigung;**Rechtsschutz bei ungerechtfertigter Kündigung*

§ 11. Die Kündigung ist anfechtbar, wenn

- a) kein wichtiger Grund gemäss § 9 Abs. 3 vorliegt,
- b) sie ein Grundrecht der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters verletzt, insbesondere die Lehr- und Forschungsfreiheit.

² Im Falle der anfechtbaren Kündigung kann die betroffene Person die Ungültigerklärung und Weiterbeschäftigung oder eine angemessene Entschädigung verlangen.

Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

§ 12. Das Anstellungsverhältnis kann jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.

Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität

§ 13. Das Arbeitsverhältnis endet automatisch mit dem Anspruch auf eine volle Invalidenrente.

² Bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente ist das Arbeitsverhältnis den veränderten Umständen anzupassen.

Erreichen der Altersgrenze; vorzeitige Pensionierung

§ 14. Der ordentliche Altersrücktritt von Inhaberinnen und Inhabern von Professuren erfolgt mit Vollendung des 65. Altersjahres, derjenige der übrigen Mitarbeitenden mit Vollendung des 63. Altersjahres.

² Im gegenseitigen Einvernehmen und im Einvernehmen mit der Fakultät bzw. mit dem Departement kann aus triftigen Gründen das Rücktrittsalter um maximal zwei Jahre hinausgeschoben werden.

³ Eine allfällige Pensionierung vor dem ordentlichen Rücktrittsalter ist sowohl auf Wunsch einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers als auch – in den Fällen von Art. 9 Abs. 3 – auf Anordnung der Universität möglich; sie richtet sich in jedem Fall nach den Bestimmungen der Pensionskassenordnung. Diese regelt auch die Frage der Überbrückungsrente bis zum Erreichen des AHV-Alters.

⁴ Dozierende können von der Anstellungsinstanz verpflichtet werden, das Semester zu vollenden, in dem sie die Altersgrenze erreichen.

⁵ Lehraufträge können bei Vorliegen triftiger Gründe über das Rücktrittsalter hinaus vergeben werden.

Abgangsentschädigung

§ 15. Wird das Anstellungsverhältnis ohne Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gekündigt, so hat die betroffene Person Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie das 50. Altersjahr und mindestens 10 Anstellungsjahre erreicht hat und das Anstellungsverhältnis an der Universität die Haupterwerbstätigkeit betrifft.

² In Härtefällen, insbesondere im Falle von Art. 9 Abs. 3 lit. d, kann eine Abfindung auch vor Erreichen des 50. Altersjahres oder bei weniger als 10 Anstellungsjahren zugesprochen werden.

³ Die Abgangsentschädigung wird als einmalige Zahlung in Höhe eines Jahreslohnes, in Härtefällen von max. zwei Jahreslöhnen ausgerichtet.

⁴ Im Falle der einvernehmlichen Auflösung eines Arbeitsverhältnisses kann die Anstellungsinstanz in Absprache mit dem Personaldienst eine angemessene Abgangsentschädigung zusprechen.

⁵ Allfällige Rentenleistungen aus der Pensionskasse können zur Vermeidung von Überversicherungen an die Abfindung angerechnet werden.

Kündigung zur Unzeit

§ 16. Die Sperrfrist im Falle unverschuldeter Krankheit oder unverschuldeten Unfalls beträgt im ersten Anstellungsjahr 90 Tage, danach 180 Tage.

IV. ARBEITS- UND FREIZEIT

Allgemeines

§ 17. Die Bestimmungen der §§ 18–23 gelten für die Personalkategorie der «Technischen und administrativen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter».

² Die Fakultäten können

- a) abweichende Bestimmungen erlassen, soweit das für ihren Betrieb nötig ist;
- b) die Bestimmungen der §§ 19–23 ganz oder teilweise auch für andere Personalkategorien für anwendbar erklären;
- c) ihre Kompetenz gemäss lit. a und b an ihnen unterstellte Gliederungseinheiten (Departemente, Institute) delegieren.

³ Soweit die Fakultäten oder deren unterstellte Gliederungseinheiten keine besonderen Regelungen für andere Personalkategorien erstellen, gelten die Bestimmungen der §§ 19–23 sinngemäss, ausgenommen ist die Personalkategorie der Inhaberinnen und Inhaber von Professuren.

⁴ Vorbehalten bleibt der Erlass ergänzender Ordnungen im Hinblick auf die Verwirklichung von neuen Arbeitszeitmodellen.

Arbeitszeit

§ 18. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100% 42 Stunden pro Woche.

² Bei tieferem Beschäftigungsgrad reduziert sich die wöchentliche Arbeitszeit anteilmässig.

³ Die Mitwirkung in der universitären Selbstverwaltung gilt als Arbeitszeit.

Gleitende Arbeitszeit

§ 19. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit im Rahmen der Bestimmungen der §§ 19–23 weitgehend selbst zu bestimmen (Gleitende Arbeitszeit). Dabei muss die reibungslose Zusammenarbeit mit andern Mitarbeitenden sowie eine einwandfreie Dienstleistung nach innen und aussen gewährleistet sein. Das Rektorat kann detaillierte Richtlinien erlassen.

² Die gleitende Arbeitszeit setzt sich aus der Blockzeit und der frei wählbaren Arbeitszeit zusammen.

Blockzeit

§ 20. Die Blockzeit dauert von Montag bis Freitag von 09.00–11.00 Uhr und von 14.00–16.00 Uhr. Private Abwesenheiten während der Blockzeit sind zu vermeiden.

Frei wählbare Arbeitszeit

§ 21. Frei wählbar sind Beginn und Ende der Arbeitszeit von Montag bis Freitag von 06.00–09.00 Uhr, von 11.00–14.00 Uhr und von 16.00–20.00 Uhr. Weitere Abweichungen von der ordentlichen Arbeitszeit sind in Absprache mit dem jeweiligen bzw. der jeweiligen Vorgesetzten möglich.

Pausen

§ 22. Den Mitarbeitenden wird jeweils am Vormittag und am Nachmittag eine Pause von je 15 Minuten gewährt.

² Die Mittagspause hat mindestens 30 Minuten zu betragen. Sie wird in jedem Fall als bezogen betrachtet.

Gleitzeitsaldo

§ 23. Der Gleitzeitsaldo kann sowohl in positiver wie in negativer Hinsicht 80 Stunden betragen. Plus-Saldi über 80 Stunden verfallen – nach zeitgerechter vorheriger Avisierung – jeweils am 30. September eines jeden Jahres automatisch.

² In Absprache mit den Vorgesetzten und unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse können in einem Monat maximal 5 Tage einzeln oder zusammenhängend kompensiert werden, pro Jahr maximal 20 Tage.

³ Überschreitet der negative Gleitzeitsaldo 80 Stunden, ist die darüber hinausgehende Zeit bis Ende September durch entsprechende Arbeitszeit auszugleichen; andernfalls erfolgt jeweils im Oktober eine Verrechnung mit dem Gehalt.

⁴ Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Gleitzeitsaldo auszugleichen.

⁵ Für die korrekte Handhabung der gleitenden Arbeitszeit sind die Vorgesetzten verantwortlich.

Überstundenarbeit

§ 24. Angeordnete oder bewilligte Überstundenarbeit soll mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden. Ist die Kompensation in Ausnahmefällen aus betrieblichen Gründen nicht möglich, erfolgt eine Entschädigung ohne Zuschlag. Erfolgt die Anordnung nicht mind. 3 Arbeitstage im voraus, so ist ein Zeit- bzw. Geldzuschlag in Höhe von 25% auszurichten.

² Mitarbeitende des Lehrkörpers und in mittleren und höheren Kaderfunktionen können keine Überstunden geltend machen.

Bezahlte Absenzen

§ 25. Ärztliche Konsultationen und ärztlich verordnete Therapien sind wenn möglich in die Gleitzeit zu legen. Als Arbeitszeit wird der tatsächliche Zeitaufwand angerechnet, maximal jedoch $\frac{1}{5}$ der wöchentlichen Arbeitszeit gemäss § 18.

² Folgende Absenzen gelten als Arbeitszeit:

a) eigene Hochzeit	3 Tage
b) Hochzeit in der Familie	1 Tag
c) Vaterschaftsurlaub anlässlich der Geburt des eigenen Kindes	5 Tage
d) Krankheit im eigenen Haushalt, sofern keine andere Betreuungsmöglichkeit vorhanden ist und eine ärztliche Bestätigung vorliegt	max. 3 Tage
e) Umzug eigener Haushalt	1 Tag
f) Dienstjubiläum gemäss § 36	1 Tag
g) Militärische Inspektion	max. 1 Tag
h) Entlassung aus der Wehrpflicht	max. 1 Tag
i) Todesfall in der Familie im eigenen Haushalt	3 Tage
j) Todesfall in der Familie ausserhalb des eigenen Haushalts	in der Regel 3 Tage

Als tägliche Arbeitszeit gilt $\frac{1}{5}$ der wöchentlichen Arbeitszeit gemäss § 18.

³ Dienstreisen sind aufgrund der effektiven Arbeitszeit (inkl. Reisezeit) zu erfassen, maximal wird $\frac{1}{5}$ der wöchentlichen Arbeitszeit angerechnet.

⁴ Bei Besuchen von Ausbildungsveranstaltungen wird pro Tag maximal $\frac{1}{5}$ der wöchentlichen Arbeitszeit angerechnet.

⁵ Bei sozialpartnerschaftlicher Tätigkeit im Rahmen eines Vorstandes oder als Delegierte oder Delegierter wird die benötigte Zeit gewährt.

Frei- und Feiertage

§ 26. Das Rektorat erstellt jährlich die Frei- und Feiertagsliste.

² Freie Ganz- oder Halbtage, die in die Ferien fallen, können nachbezogen werden. Ausgenommen sind die auf arbeitsfreie Samstage oder Sonntage entfallenden freien Ganz- oder Halbtage.

³ Freie Ganz- oder Halbtage, die wegen Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Militärdienst nicht bezogen werden können, werden nicht ersetzt.

Schwangerschaft und Elternschaft

§ 27. Bei Schwangerschaft und Mutterschaft besteht Anspruch auf eine bezahlte Absenz für die Dauer von sechzehn Wochen. Diese kann frühestens sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin beginnen und dauert mindestens zehn Wochen nach der Geburt. Sie kann – unter Verzicht auf eine Absenz während der Schwangerschaft – höchstens bis sechzehn Wochen nach der Geburt dauern.

² Wird ein Kind zur späteren Adoption aufgenommen, haben die Mutter oder der Vater Anspruch auf eine bezahlte Absenz von vier Wochen.

³ Zur Erfüllung ihrer Elternpflichten haben die Mutter oder der Vater im Anschluss an eine bezahlte Absenz Anspruch auf eine unbezahlte Absenz von maximal sechzehn Wochen. Im gegenseitigen Einvernehmen kann diese verlängert werden, wobei der bisherige Arbeitsplatz im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten garantiert wird.

Ferien

§ 28. Der Ferienanspruch beträgt 4 Wochen pro Jahr. Er erhöht sich ab dem Jahr des 50. Altersjahrs auf 5 Wochen und ab dem Jahr des 60. Altersjahrs auf 6 Wochen.

² Jugendliche Mitarbeitende und Auszubildende haben bis zum vollendeten 20. Lebensjahr einen Ferienanspruch von 5 Wochen pro Jahr.

³ Mindestens 2 Wochen der jährlich zustehenden Ferien sind zusammenhängend zu beziehen.

Forschungsfrei- und Weiterbildungssemester

§ 29. Inhaberinnen und Inhaber von hauptamtlichen Professuren haben unter Belassung des Lohnes in der Regel alle vier Jahre Anspruch auf Gewährung eines Forschungsfreisemesters, verbunden mit der Dispensierung von ihrer Lehrverpflichtung und der Mitwirkung in der universitären Selbstverwaltung. Die Freistellung muss begründet und über die Ergebnisse Bericht erstattet werden. Sie kann nur gewährt werden, wenn die Fakultät einen adäquaten Ersatz organisieren kann.

V. LEHRVERPFLICHTUNG

Grundsatz

§ 30. Die wöchentliche Lehrverpflichtung beträgt für vollamtliche Professorinnen und Professoren grundsätzlich acht Stunden.

Entlastung

§ 31. Folgende Funktionen in der Selbstverwaltung erhalten während ihrer Amtsdauer eine Entlastung von der Lehrverpflichtung:

Rektor/in: Entlastung zu 100%

Vizerektoren/innen: Entlastung zwischen 50% und 75%

Dekan/innen: Entlastung zu 25%–50%

Präsident/in Planungskommission: Entlastung zu 50%

² Die Fakultäten können für Funktionen in der Selbstverwaltung, die eine erhebliche Arbeitsbelastung mit sich bringen, weitere Entlastungen von bis zu 2 Stunden im Einzelfall beim Rektorat beantragen.

VI. ENTLÖHNUNG

Gehaltsordnung

§ 32. Der Universitätsrat regelt die Gehälter in einer separaten Ordnung; bis zu deren Erlass gelten die kantonalen Bestimmungen.

VII. GEHALTSFORTZAHLUNG BEI VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG

Gehaltszahlung bei Krankheit und Unfall

§ 33. Nach Ablauf der Probezeit von drei Monaten erfolgt im Falle von Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit während maximal 720 Tagen Gehaltsfortzahlung in Höhe von max. 100% des AHV-pflichtigen Gehalts. Anschliessend erfolgen die Leistungen gemäss Vorsorgeplan der Pensionskasse. Vorbehalten bleibt § 13 Abs. 1.

² Bei befristeten Anstellungsverhältnissen gilt im Falle von Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit und Unfall folgende Regelung:

- a) im ersten Dienstjahr eine Gehaltsfortzahlung von max. 90 Tagen,
- b) ab dem zweiten Dienstjahr eine Gehaltsfortzahlung von max. 180 Tagen.

³ Das Rektorat kann zur Absicherung der Folgen von Krankheit und Unfall Kollektivversicherungen abschliessen. Zu deren Finanzierung können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anteilmässig belastet werden.

⁴ Im Bedarfsfall kann eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangt werden.

Gehaltszahlung bei Schwangerschaft, Mutterschaft und Adoption

§ 34. Hat die Schwangerschaft bei Beginn des Arbeitsverhältnisses noch nicht bestanden, so steht der Mitarbeiterin für die gesamte Dauer der bezahlten Absenz das volle Gehalt zu. Hat die Schwangerschaft bei Beginn des Arbeitsverhältnisses schon bestanden, so reduziert sich der Gehaltsanspruch auf 50%.

² Wird das Arbeitsverhältnis auf den Geburtstermin hin aufgelöst bzw. nach Ablauf der bezahlten Absenz nicht für mindestens zwölf Wochen wieder aufgenommen, so reduziert sich der Lohnanspruch auf zwölf Wochen.

³ Bei der Aufnahme eines Kindes im Hinblick auf eine spätere Adoption besteht für die ganze Dauer der bezahlten Absenz Anspruch auf eine volle Gehaltsfortzahlung, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens während neun Monaten vor der Aufnahme bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger lang gedauert oder wird die Arbeit nach Ablauf der bezahlten Absenz nicht für mindestens zwölf Wochen wiederaufgenommen, reduziert sich der Gehaltsanspruch auf 50%.

Gehaltszahlung bei Militär-, Zivilschutz-, Zivil- und Feuerwehrdienst

§ 35. Während der Dauer von obligatorischen schweizerischen Militär-, Zivilschutz- und Feuerwehrdiensten wird das volle Gehalt ausgerichtet. Im Fall des Zivildienstes beschränkt sich die Lohnfortzahlung auf die Dauer der Militärdienstpflicht.

VIII. WEITERE FINANZIELLE LEISTUNGEN

Dienstjubiläen

§ 36. Alle Mitarbeitenden der Universität haben nach Ablauf von 10, 15, 20, 25, 30, 35 und 40 Dienstjahren Anspruch auf eine Dienstaltersanerkennung, mit Ausnahme von Mitarbeitenden, welche über Drittmittel finanziert werden. Der Anspruch ist unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Das Geschenk wird grundsätzlich in Form von zusätzlichen Urlaubstagen ausgerichtet, wobei auf Wunsch die Ausrichtung auch in finanzieller Form gem. Tabelle erfolgen kann.

² Ausgangspunkt für die Berechnung der Dienstjahre ist das Eintrittsdatum an der Universität Basel. Die Dienstjahre beim Kanton werden vollumfänglich angerechnet. Mitarbeitende, welche aus dem Nationalfonds zur Universität Basel übertreten, erhalten die Dienstjahre beim Nationalfonds vollumfänglich angerechnet.

³ Inhaberinnen und Inhaber von Professuren, Lehrbeauftragte (ab 1. Lesung) und Mitarbeitende im Stundenlohn erhalten die Dienstaltersanerkennung in finanzieller Form gemäss Tabelle, sofern sie nicht den Bezug von Urlaubstagen wünschen.

⁴ Anspruch auf eine Dienstaltersanerkennung:

Anzahl Jahre	Dienstaltersanerkennung	oder
10	1 Woche Urlaub = 5 Arbeitstage	Fr. 1000.–
15	1 Woche Urlaub = 5 Arbeitstage	Fr. 1500.–
20	2 Wochen Urlaub = 10 Arbeitstage	Fr. 2000.–
25	4 Wochen Urlaub = 20 Arbeitstage	Fr. 2500.–
30	4 Wochen Urlaub = 20 Arbeitstage	Fr. 3000.–
35	4 Wochen Urlaub = 20 Arbeitstage	Fr. 3500.–
40	6 Wochen Urlaub = 30 Arbeitstage	Fr. 4000.–

⁵ Die zusätzlichen Urlaubstage werden dem Ferienguthaben gutgeschrieben und sollten innerhalb von fünf Jahren bezogen werden; sie verfallen jedoch nicht nach diesem Zeitraum. Ist der Bezug der zusätzlichen Urlaubstage aus betrieblichen Gründen innerhalb von fünf Jahren nicht möglich, so erfolgt die Abgeltung in Form eines Zusatzgehalts, das in seiner Höhe den Urlaubstagen entspricht, wobei als Berechnungsbasis das aktuelle Gehalt im Zeitpunkt der Geschenkauszahlung gilt.

Aus- und Weiterbildung

§ 37. Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie sich eigenverantwortlich um ihre persönliche Weiterbildung kümmern.

² Jede Vorgesetzte und jeder Vorgesetzte ist für die Ausbildung der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz mitverantwortlich und hilft bei der Umsetzung des Gelernten in die Praxis.

³ Die Universität trägt die Kosten für die für die Ausübung der Funktion unerlässliche Aus- und Weiterbildung. Das Rektorat erlässt detaillierte Richtlinien für die Kostenaufteilung zwischen Mitarbeitenden und der Universität für

- a) die Weiterbildung zur Vertiefung des Fachwissens und / oder zur Verbesserung der Sozialkompetenz,
- b) die funktionsunabhängige Weiterbildung.

Spesen

§ 38. Die Mitarbeitenden haben gegen Vorlage der entsprechenden Belege Anrecht auf Auslagenvergütung für Reisen, Verpflegung und Unterkunft, die ihnen aus der Tätigkeit für die Universität erwachsen. Die detaillierten Richtlinien erlässt das Rektorat.

IX. VERSICHERUNGSSCHUTZ

Pensionskasse

§ 39. Der Universitätsrat erlässt eine separate Pensionskassenordnung; bis zu deren Erlass gelten die kantonalen Bestimmungen.

Unfallversicherung

§ 40. Aufgrund des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) sind alle Mitarbeitenden der Universität mit einem Wochenpensum von mindestens zwölf Stunden pro Woche ab Beginn des Arbeitsverhältnisses gegen die Folgen von Betriebs- und Nichtberufsunfällen versichert.

² Mitarbeitende mit weniger als zwölf Arbeitsstunden pro Woche sind nur gegen die Folgen von Berufsunfällen inkl. Unfälle auf dem Arbeitsweg versichert.

³ Die Prämie für die Berufsunfall-Versicherung geht voll zu Lasten der Universität. Die Prämie für die obligatorische Nichtberufsunfall-Versicherung geht zu einem Drittel zu Lasten der Mitarbeitenden.

Gehaltsnachgenuss

§ 41. Die Universität richtet beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters den Hinterbliebenen, für deren Unterhalt die Verstorbene oder der Verstorbene nachweislich aufgekommen ist, während drei Monaten über den Tod hinaus das volle Gehalt aus.

X. WEITERE RECHTE UND PFLICHTEN

10.1 Rechte

Persönlichkeitsschutz

§ 42. Die Universität achtet und schützt die Würde und Persönlichkeit der Mitarbeitenden.

² Sie schützt die Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und vor Angriffen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung stehen.

³ Die Universität darf Daten über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur bearbeiten, soweit sie deren Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages notwendig sind.

⁴ Nicht dauernd aufzubewahrende und nicht aktuelle Personaldaten sind nach Ablauf einer Aufbewahrungsfrist von zehn Jahren zu vernichten.

Wohnsitzfreiheit

§ 43. Die Mitarbeitenden sind unter Vorbehalt der Erreich- und Verfügbarkeit bei der Wahl ihres Wohnsitzes frei.

Arbeitszeugnis

§ 44. Die Mitarbeitenden erhalten auf Verlangen jederzeit ein Zwischenzeugnis.

² Sie haben Anspruch auf ein Austrittszeugnis, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistung und ihr Verhalten ausspricht. Auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

10.2 Pflichten

Grundsatz

§ 45. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und dabei die Interessen der Universität zu wahren.

Ablehnung von Vorteilen

§ 46. Den Mitarbeitenden ist es untersagt, Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, für sich oder für andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

² Davon ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert sowie von wissenschaftlichen und kulturellen Auszeichnungen.

Pflicht zur Verschwiegenheit

§ 47. Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über Tatsachen verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheimzuhalten sind und die sie in Ausübung ihrer Tätigkeit erfahren.

² Diese Verpflichtung gilt auch nach dem Austritt aus der Universität.

³ Keine Geheimhaltungspflicht besteht in Fällen, in denen die Gesetzgebung die Aussage- oder Publikationspflicht vorsieht.

Verbot sexueller Belästigung

§ 48. Jede sexuelle Belästigung ist untersagt. Das Rektorat erlässt entsprechende Richtlinien.

Nebentätigkeiten und Rechte an Immaterialgütern

§ 49. Die Nebentätigkeiten und Rechte an Immaterialgütern werden in der «Ordnung betreffend die Nebentätigkeit und die Zusammenarbeit mit Dritten im Rahmen der Haupttätigkeit»³⁾ geregelt.

Übernahme von Ämtern

§ 50. Zur Übernahme eines öffentlichen Amtes ist die Bewilligung des Rektorates erforderlich.

² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit oder zur Abgabe von Nebeneinnahmen erteilt werden.

³ Das Rektorat erlässt die detaillierten Richtlinien.

XI. HAFTUNG

Grundsatz

§ 51. In Bezug auf die Haftung der Universität für ihre Mitarbeitenden gegenüber Dritten und die Haftung der Mitarbeitenden gegenüber der Universität gelten sinngemäss die Bestimmungen des Kantons Basel-Stadt über die Staats- und Beamtenhaftung.

XII. RECHTSMITTEL

Anhörung

§ 52. Die Mitarbeitenden sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören. In schwerwiegenden Fällen kann auf Verlangen der/des Betroffenen ein Beistand beigezogen werden.

² Von der vorherigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so rasch als möglich nachzuholen.

³⁾ § 49: Diese O ist aufgehoben. Massgebend ist jetzt die O über Nebentätigkeiten, Vereinbarungen mit Dritten und die Verwertung von geistigem Eigentum im Rahmen der universitären Tätigkeit vom 18. 8. 2004 (SG 441.200).

Universitätsinterne Rechtsmittel

§ 53. Die Mitarbeitenden können gegen Verfügungen der Anstellungsbehörde innert zehn Tagen seit Erhalt der Verfügung Beschwerde bei der Rekurskommission des Universitätsrates erheben.

² Die Beschwerde hat aufschiebende Wirkung.

³ Die aufschiebende Wirkung kann aus wichtigen Gründen in der Verfügung oder nach Einreichen der Beschwerde durch die Rekurskommission entzogen werden.

XIII. ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Beamtenverhältnisse

§ 54. Auf das Ende der Amtsperiode 1995–1998 werden alle Beamtenverhältnisse in unbefristete öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse umgewandelt. Auf die Umwandlung wird in den Fällen verzichtet, in denen die Voraussetzungen für die Wiederwahl nach bisherigem Recht nicht erfüllt sind. Die zuständigen Instanzen entscheiden diesfalls über die Beendigung oder die Art der Weiterführung des Verhältnisses.

² Die zuständigen Instanzen schliessen die entsprechenden öffentlich-rechtlichen Verträge ab.

³ Ausgenommen von der Umwandlung sind Beamtenverhältnisse, die auf Lebenszeit begründet worden sind, es sei denn, eine solche Beamtin oder ein solcher Beamter wünsche die Umwandlung.

⁴ Für Beamtenverhältnisse, die von der Umwandlung ausgenommen sind, gelten die Bestimmungen des kantonalen Dienstrechts über das Disziplinarrecht sowie über die disziplinarische und administrative Entlassung sinngemäss.

Angestelltenverhältnisse

§ 55. Per 1. Januar 1999 werden die bisherigen Angestelltenverhältnisse (mit Ausnahme der in § 1 Abs. 3 dieser Ordnung geregelten Fälle) in unbefristete oder befristete öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse umgewandelt. Auf die Umwandlung wird verzichtet, sofern ein Kündigungsgrund nach bisherigem Recht gegeben ist. Die zuständigen Instanzen entscheiden diesfalls über die Beendigung oder die Art der Weiterführung des Verhältnisses.

² Die zuständigen Instanzen schliessen die entsprechenden öffentlich-rechtlichen Verträge ab.

³ Bisherige privatrechtliche Anstellungsverhältnisse können auf Wunsch der Angestellten oder des Angestellten beibehalten werden.

Dienstjubiläen

§ 56. Mitarbeitende, die am 1. Januar 1996 mehr als zwanzig Dienstjahre im Staatsdienst waren, erhalten ihr Dienstaltersgeschenk weiterhin nach altem Recht, analog der Besitzstandsregelung beim Staat.

Anwendung bisherigen Rechts

§ 57. Soweit und solange die Universität keine Bestimmungen erlassen hat, gelten die bisherigen rechtlichen Erlasse des Kantons Basel-Stadt.