



An den Grossen Rat

21.5766.03

22.5295.02
22.5472.02
22.5573.02
22.5584.03

FD/P215766, P225295, P225472, P225573, P225584

Basel, 8. Mai 2024

Regierungsratsbeschluss vom 7. Mai 2024

Anzug Annina von Falkenstein und Konsorten betreffend «Änderung der Kündigungsbestimmungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des oberen Kaders aller dem Personalgesetz unterstellten Bereiche»

Anzug Toya Krummenacher und Konsorten betreffend «Regulierung der Arbeit auf Abruf im Personalrecht des Kantons Basel-Stadt»

Anzug Felix Wehrli und Konsorten betreffend «Reduktion der Arbeitszeit bei den Polizistinnen und Polizisten im Schichtdienst sowie weiteren Kantonsangestellten»

Anzug Beda Baumgartner und Konsorten betreffend «Bekämpfung des Fachkräftemangels – mehr Lernende im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik in der Verwaltung»

Anzug Michael Hug und Tobias Christ betreffend «Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Kantonsangestellte im Schicht- und Wochenenddienst»

Wir berichten zu diesen Anzügen wie folgt:

1. Ausgangslage

Der Fachkräftemangel sowie die Arbeitsbedingungen der kantonalen Verwaltung sind zentraler Gegenstand verschiedener parlamentarischer Vorstösse. Dem Regierungsrat ist es ein Anliegen, diese nicht einzeln, sondern in einem gesamtheitlichen Kontext koordiniert und auf einander abgestimmt bearbeiten zu können (siehe dazu Ziff. 2 des vorliegenden Berichts).

Im Einzelnen handelt es sich um die folgenden Anzüge, die dem Regierungsrat derzeit zur Prüfung und zum Bericht vorliegen:

1.1 Anzug Annina von Falkenstein und Konsorten betreffend «Änderung der Kündigungsbestimmungen für MA des Oberen Kaders aller dem Personalgesetz unterstellten Bereiche»

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 12. Januar 2021 den nachstehenden Anzug Annina von Falkenstein und Konsorten dem Regierungsrat zum Bericht überwiesen:

«Im Personalgesetz Basel-Stadt § 30 Absatz 3 ist festgehalten, dass Mitarbeitende bei Erbringen einer ungenügenden Leistung sowie bei wiederholten Pflichtverletzungen erst nach Ablauf einer angemessenen Bewährungsfrist gekündigt werden können, falls das Verhalten dann noch immer nicht den Anforderungen genügt. Es ist wichtig, dass der Kanton als grosser und verlässlicher Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden eine hohe Stellensicherheit und gute Anstellungsbedingungen bietet. Er soll als Vorbildfunktion für Unternehmen der Privatwirtschaft dienen und attraktiv sein für gute Arbeitskräfte.

Der sehr enge Spielraum für Arbeitgeberkündigungen ist mit Blick auf die grosse Basis der Mitarbeiterschaft, die mehrheitlich ausübenden Tätigkeiten nachgeht, nachvollziehbar.

Dass die Einschränkungen im Kündigungsrecht aber auch für Mitarbeitende des oberen Kaders Geltung haben sollen, ist in mehrfacher Hinsicht hinderlich. Die aktuelle Gesetzgebung verunmöglicht es nämlich nahezu, Mitarbeitende des oberen Kaders zu entlassen, auch wenn deren Leistung nicht mehr dem Anforderungsprofil entspricht.

Die Möglichkeiten, das Arbeitsverhältnis seitens des Arbeitgebers aufzulösen führen zu unangenehmen Situationen für die Arbeitnehmenden: oft wird über einen längeren Zeitraum versucht, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen schmackhaft zu machen. Damit sind in der Regel Abfindungszahlungen verbunden, die bei dieser Personengruppe dem Hierarchiegrad entsprechend hoch ausfallen. Das Gesetz sieht einen Rahmen vor, der maximal zwei Jahreslöhne umfassen kann. Einer erfolgten Kündigung folgen oft rechtliche Anfechtungen, die den Kanton wiederum viel Zeit und Geld kosten. Die im Gesetz erwähnte Variante, eine äquivalente Position anzubieten, ist auf den zur Diskussion stehenden Hierarchiestufen nicht einfach zu bewerkstelligen. In jüngerer Vergangenheit sind in einigen Departementen hohe Abfindungssummen ausgerichtet worden und vereinzelt kam es auch zum Rechtsstreit mit hohen Anwaltskosten. Anderweitig wurden Stellenprozente aufgestockt, da weder das Angebot einer äquivalenten Position noch eine Kündigung möglich waren.

Das obere Kader ist für das Funktionieren unserer Verwaltung entscheidend. Fehlt dort über längeren Zeitraum die erwartete Leistung, äussert sich dies in einer Verschlechterung des Service Public und in Verunsicherung des unterstellten Personals. Von Personen dieser Hierarchiestufe und in diesen hohen Lohnklassen darf eine tadellose Berufsleistung erwartet werden. Rückmeldungen zu unzureichender Leistung erfolgen in den regelmässigen Mitarbeitergesprächen, auf die dann Verhaltenskorrekturen folgen können. Eine Bewährungsfrist, wie sie das geltende Gesetz vorsieht, ist auf dieser Stufe nicht angezeigt.

Die Unterzeichnenden bitten den Regierungsrat, § 30 Absatz 3 des Personalgesetzes dahingehend zu ändern, dass die Einräumung einer Bewährungsfrist bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nicht zwingend ist, falls es sich um eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter des oberen Kaders handelt. Für diese Kategorie der Mitarbeitenden muss eine ordentliche Kündigungsfrist, die auch 6 Monate betragen kann, genügen. Die Gesetzesänderung soll nur für Mitarbeitende Geltung haben, welche nach Inkraftsetzung dieser neuen Bestimmung in den Staatsdienst eintreten. Des Weiteren soll sie für alle dem Personalgesetz unterstellten Bereiche Geltung finden.

Annina von Falkenstein, Balz Herter, Andrea Strahm, Andreas Zappalà, Michael Hug, Catherine Alioth, Pascal Messerli, Jérôme Thiriet, David Wüest-Rudin, Tobias Christ, Karin Sartorius»

1.2 Anzug Toya Krummenacher und Konsorten betreffend «Regulierung der Arbeit auf Abruf im Personalrecht des Kantons Basel-Stadt»

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 21. September 2022 den nachstehenden Anzug Toya Krummenacher und Konsorten dem Regierungsrat zum Bericht überwiesen:

«Echte Arbeit auf Abruf bedeutet, dass weder die individuelle eine Arbeitseinteilung (Einsatzplan) noch die effektive Arbeitszeitdauer (Einsatzzeit) oder beides nicht im Voraus vereinbart wird, sondern einseitig vom Arbeitgeber situativ bestimmt wird. Bei der unechten Arbeit auf Abruf haben die Arbeitnehmenden das Recht, die Arbeit abzulehnen (oder anzunehmen). Dies ist bei der unechten Arbeit auf Abruf nicht so ist, und damit wird das Unternehmerrisiko auf die Arbeitnehmenden abgewälzt wird. Die Arbeitnehmenden erhalten weder eine Entschädigung für die Rufbereitschaft noch haben sie eine Garantie auf ein Minimum an Arbeitsstunden – und damit ein Mindesteinkommen. Entsprechend prekär und dramatisch sind oft die wirtschaftlichen Folgen von echter Arbeit auf Abruf für die Arbeitnehmenden. Auch die in gewissem Masse «mitbestimmte» unechte Arbeit auf Abruf hat ihre wirtschaftlichen Risiken für Arbeitnehmende: Oft werden Arbeitsangebote von Seiten des Arbeitgebers nach einigen Ablehnungen von Einsätzen oder während Kündigungsfristen drastisch reduziert.

Das Bundesgericht hat zwar Arbeit auf Abruf nicht als grundsätzlich unzulässig gewertet, jedoch in verschiedenen Urteilen Lohnfortzahlungspflichten bzw. Entschädigung von Rufbereitschaft geschützt. Immer wieder beschäftigen sich auch kantonale Gerichte mit Rechtsfragen bzw. -streitigkeiten im Zusammenhang mit Arbeit auf Abruf, weil klare gesetzliche Rahmenbedingungen fehlen.

Auf nationaler Ebene ist mit dem im Ständerat angenommenen Postulat Cramer bereits ein gewisser Konsens betreffend die Notwendigkeit Arbeit auf Abruf im Privatrecht zu regulieren spürbar.

Das Bedürfnis für Arbeitnehmende auf Abruf existiert aber nicht nur in der Privatwirtschaft, sondern auch im Bereich des Personalrechts des Kantons Basel-Stadt. Auch hier fehlen klare, genügende rechtliche Rahmenbedingungen, die sowohl den Arbeitgeber wie auch die Arbeitnehmenden vor Rechtsunsicherheiten bzw. wirtschaftlichen Risiken bewahrt. Dies obwohl einfache Lösungen wie die Festlegung von einer minimalen durchschnittlichen Arbeitszeit im Arbeitsvertrag oder eine Entschädigung für Rufbereitschaft ähnlich der Pikettregel auf der Hand liegen.

Entsprechend wird der Regierungsrat gebeten, zu prüfen und zu berichten, wie sowohl echte wie auch unechte Arbeit auf Abruf im kantonalen Personalrecht zum Schutze der Arbeitnehmenden und dem Arbeitgeber entsprechend den oben erwähnten Ansätzen oder anderen reguliert werden kann.

Toya Krummenacher, Tonja Zürcher, Patrizia Bernasconi, Christian von Wartburg, Oliver Thommen, Beda Baumgartner, Olivier Battaglia, Anina Ineichen, Claudio Miozzari, Pascal Pfister, Beatrice Messerli, Heidi Mück»

1.3 Anzug Felix Wehrli und Konsorten betreffend «Reduktion der Arbeitszeit bei den Polizistinnen und Polizisten im Schichtdienst sowie weiteren Kantonsangestellten»

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 24. Oktober 2022 den nachstehenden Anzug Felix Wehrli und Konsorten dem Regierungsrat zum Bericht überwiesen:

«In den vergangenen drei Jahren hat sich die zuvor schon knappe Personalsituation bei der im Schichtdienst arbeitenden Polizeimannschaft dramatisch verschärft. Über 90 Stellen, Stand Ende Juni 2022, blieben unbesetzt. Das verbliebene Personal wird dadurch zusätzlich stark belastet und einzelne Mitarbeitende haben an weniger als 10 ganzen Wochenenden frei pro Jahr. Es gelingt derzeit nicht, die Situation zu verbessern, das Gegenteil ist der Fall: Die für die verbleibenden Polizistinnen und Polizisten unhaltbaren Arbeitsbedingungen verschärfen sich weiter, was zu einer Zunahme von Kündigungen sowie Kurz- und Langzeitausfällen aus gesundheitlichen Gründen führen wird. Beim Anzug geht es in erster Linie um die regelmässig im Schichtdienst arbeitenden Polizistinnen und Polizisten, bei welchen im Gegensatz zum Sanitätsdienst und zur Feuerwehr auch keine altersbedingten Entlastungen vorgesehen sind. Ganz allgemein könnte in einem nächsten Schritt auch die 40- Stunden-Woche für Staatsangestellte geprüft werden.

Die Polizei ist verantwortlich für Ruhe, Sicherheit und Ordnung, was in Basel eine grosse Herausforderung darstellt und immer schwieriger wird. Gemäss der Kantonspolizei ist die Polizei nicht mehr in der Lage, ihren Auftrag richtig auszuführen. Bereits mussten private Firmen beigezogen werden, um hoheitlichen Aufgaben auszuführen.

Die vierjährige Ausbildung in Hitzkirch und Basel-Stadt ist sehr kostspielig und schon aus diesem Grund muss alles dafür getan werden, die Polizistinnen und Polizisten in Basel-Stadt zu halten und sie nicht an andere Korps zu verlieren.

Eine Chance, um etwas mehr Freiheit und Flexibilität zu ermöglichen, wäre als erstes eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit. Der zusätzliche Nachtdienst könnte so wegfallen, wie man es vor über 35 Jahren versprochen hatte. Es wäre ein wichtiges Zeichen der Politik, den Anzug zu überweisen, damit vor allem die Kündigungen zurückgehen, sich aber auch mehr Personen wieder für diesen sehr interessanten Beruf entscheiden könnten.

Sollte der Regierungsrat der Meinung sein, das 40-Stunden-Modell sei auch auf weitere Kantonsangestellte zu erweitern, wäre dies ebenfalls prüfenswert, bei der im Schichtdienst arbeitenden Polizei ist es nun jedoch zehn nach zwölf und deswegen sehr dringend.

Die Unterzeichneten bitten den Regierungsrat zu prüfen und zu berichten,

1. wie er eine Arbeitszeitreduktion bei den im Schichtdienst arbeitenden Polizistinnen und Polizisten umsetzen könnte.
2. ob eine solche Arbeitszeitreduktion zeitnah eingeführt werden kann.
3. mit welchen anderen Arbeitszeitmodellen oder auf welchen Wegen die im Schichtdienst arbeitenden PolizistInnen im genannten Sinn entlastet werden können, falls der Regierungsrat eine Arbeitszeitreduktion als nicht zielführend erachtet.
4. ob eine Arbeitszeitreduktion auf 40 Stunden für weitere Kantonsangestellte eine zusätzliche Möglichkeit darstellt, um moderne und der heutigen Zeit angepasste Arbeitsplätze im Kanton Basel-Stadt anzubieten.

Felix Wehrli, Jenny Schweizer, Jean-Luc Perret, Daniel Hettich, Mahir Kabakci, Daniel Albiets, Heidi Mück, Nicole Strahm-Lavanchy, Toya Krummenacher, Roger Stalder, Pascal Messerli»

1.4 Anzug Beda Baumgartner und Konsorten betreffend «Bekämpfung des Fachkräftemangels – mehr Lernende im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik in der Verwaltung»

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 15. Februar 2023 den nachstehenden Anzug Beda Baumgartner und Konsorten dem Regierungsrat zum Bericht überwiesen:

«Der Fachkräftemangel in der Schweiz ist ein hochaktuelles Thema. Auch der Kanton ist als Arbeitgeber immer stärker davon betroffen, dass er für verschiedene Bereiche kein qualifiziertes Fachpersonal mehr findet. Dies wurde vom Regierungsrat auch mit der Antwort auf die Schriftliche Anfrage von Tim Cuènod «Folgen des Fachkräftemangels für den Kanton in seiner Rolle als Arbeitgeber» (<https://grosserrat.bs.ch/dokumente/100403/000000403520.pdf>) bestätigt. Vor allem im Bereich der «Informations- und Kommunikationstechnik» seien alle Departemente von einem Mangel an Fachpersonen betroffen.

Neben der Rekrutierung von hochqualifiziertem Personal, das auf einem sehr konkurrenzfähigen Arbeitsmarkt schwierig zu finden ist, rückt dabei die Situation der Lehrstellen in den Fokus. Denn die interne, eigene Ausbildung von Fachkräften im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik bietet verschiedene Vorteile: Der Kanton kann auf die Rolle als interessanter Ausbildungsbetrieb fokussieren, perspektivisch teure Rekrutierung auf dem Arbeitsmarkt verringern und die Identifikation von Arbeitskräften mit dem Kanton als Arbeitgeber stärken.

Die Unterzeichnenden bitten darum den Regierungsrat zu prüfen und zu berichten,

- wie sich die aktuelle Situation der Lehrstellen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik departementsübergreifend gestaltet?
- was der Regierungsrat für weitere Möglichkeiten sieht, um mehr Lernende im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik auszubilden?
- wie mehr Lehrstellen für Lernende im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik in der kantonalen Verwaltung geschaffen werden können?

Beda Baumgartner, Thomas Gander, Lorenz Amiet, Nicola Goepfert, Luca Urgese, Tim Cuénod, Balz Herter, Toya Kruppenacher, Pascal Pfister, Fleur Weibel, Tobias Christ, Annina von Falkenstein, Olivier Battaglia»

1.5 Anzug Michael Hug und Tobias Christ betreffend «Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Kantonsangestellte im Schicht- und Wochenenddienst»

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 14. Juni 2023 den nachstehenden Anzug (vormals Motion) Michael Hug und Tobias Christ dem Regierungsrat zum Bericht überwiesen:

«Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Bereichs tragen grosse Verantwortung für die gesamte Gesellschaft. Einige Kernfunktionen staatlichen Handelns erfordern dabei Arbeiten im Schicht- und Wochenenddienst. So haben Mitarbeitende der Polizei, der Rettung Basel-Stadt (u.a. Sanität und Feuerwehr) oder die Gefängnisangestellten diesen strapaziösen Dienst auf sich zu nehmen. Es überrascht daher nicht, dass speziell in diesen Bereichen Fachkräftemangel herrscht und teils starke Unterbestände bestehen. Die essenzielle Arbeit muss trotzdem geleistet werden. Die Folgen der Unterbestände sind sich anhäufende Überstunden, was diese Berufe allerdings noch unattraktiver macht – ein Teufelskreis also.

Jüngst eingereichte Vorstösse zum Thema wollen durch eine allgemeine Pensenreduktion die Attraktivität dieser Stellen erhöhen. Auch wenn gut gemeint, führt ein solches Vorgehen nicht zu einer Erhöhung der Attraktivität, weil noch mehr Überstunden anfallen würden. Solange Fachkräftemangel herrscht und Unterbestände bestehen, muss die anfallende Arbeit auf die vorhandenen Mitarbeitenden verteilt werden.

Es sind aber unbedingt und rasch Massnahmen zur Verbesserung der Situation für die Kantonsangestellten mit diesen besonders unattraktiven Arbeitszeiten zu treffen und auch umzusetzen. Neben dem Wiederherstellen der Konkurrenzfähigkeit zu anderen Berufen wird mit entsprechenden Massnahmen auch die Wertschätzung für die Arbeit dieser Mitarbeitenden manifestiert.

Die Motionäre fordern daher den Regierungsrat dazu auf, zeitnah Massnahmen zu treffen und umzusetzen, um die Attraktivität des Berufsbildes für Basler Kantonsangestellte im Schicht- und Wochenenddienst massgeblich zu verbessern und so auch die Voraussetzung zu schaffen, Unterbestände in wichtigen Berufsfeldern zu reduzieren.

Insbesondere sollen folgende Verbesserungen – und / oder auch weitere, die der Regierungsrat ergänzend dazu oder alternativ für geeignet hält, um die bestehenden Probleme zu lösen – innert Jahresfrist umgesetzt werden:

- steuerliche Vorteile (bspw. für die Auszahlung von Überstunden und insbesondere bei Zuschlägen für Überstunden, die während Feiertags-, Wochenend- oder Nachtarbeit geleistet werden);
- das Anheben des Lohns an das Lohnniveau von Angestellten anderer Kantone mit ähnlichem Funktionsbereich und vergleichbaren Bedingungen (inkl. Vergütungen wie: Pikettenschädigungen, Gefahrenzulagen etc.), sowie durch geeignete Lohnzulagen;
- der Ausbau von «Fringe Benefits» wie kostenlose U-Abonnements, Parkiermöglichkeiten im Nachtdienst, Ausbildungen, Zugang zu einer Mensa, Kinderbetreuung, Eintritt in Gartenbäder etc.
- die Möglichkeit einer früheren Pensionierung bei sehr intensiver Arbeitsleistung (bei langjähriger Schicht-/Nachtarbeit), in Bereichen wo dies nicht bereits geschieht.

Michael Hug, Tobias Christ»

2. Bearbeitung der Vorstösse im Rahmen des gesamtstrategischen Projekts «Arbeitgeberattraktivität steigern»

Im 2023 hat der Regierungsrat das Projekt «Arbeitgeberattraktivität steigern» lanciert mit dem Ziel, dass Basel-Stadt auch in Zukunft ein guter, konkurrenzfähiger Arbeitgeber ist. Dazu soll er nachhaltig moderner werden und seine Stärken ausbauen. Das im Januar 2024 durch den Regierungsrat verabschiedete Konzept sieht vor, dass in den nächsten fünf Jahren in den fünf Themenfeldern (Cluster) Arbeitszeit, Entlohnung, Beginn und Beendigung Arbeitsverhältnis, Arbeitgebermarketing sowie Führung und Entwicklung Massnahmen erarbeitet werden. Parallel dazu sind aus diesen

Clustern sogenannte «Quick Wins» geplant, die innerhalb von rund zwei Jahren und mit relativ geringen Kosten umgesetzt werden können (vgl. dazu auch die Medienmitteilung des Regierungsrates vom 20. März 2024¹). Die partizipative Vorgehensweise ermöglicht den Einbezug von Fachpersonen aller Departemente, der Sozialpartner sowie weiterer Anspruchsgruppen, was die Ausgewogenheit und breite Abstützung der Massnahmen sicherstellt. Ebenso erlaubt das agile und iterative Projektvorgehen, auf sich verändernde Umstände oder neue Herausforderung positiv zu reagieren.

3. Zeitliche Koordination der Beantwortung der Vorstösse

Wie vorstehend ausgeführt, ist das Projekt «Arbeitgeberattraktivität steigern» auf eine Laufzeit von fünf Jahren ausgelegt. Der Regierungsrat erachtet es daher als nicht sinnvoll, die vorerwähnten Anzüge, welche in direktem Zusammenhang mit diesem Projekt stehen, entsprechend der aktuell vorgegebenen Fristen zu beantworten. Sie sollen in das gesamtstrategische Projekt eingebettet und im Rahmen der entsprechenden Cluster umfassend bearbeitet werden. Dies stellt sicher, dass sie koordiniert und aufeinander abgestimmt beurteilt werden können.

Der Regierungsrat beantragt daher, die vorgenannten Anzüge stehen zu lassen, um in zwei Jahren wieder gesamtheitlich berichten zu können. Kann der Themenkreis eines Anzugs im Rahmen des Projekts bereits vor diesem Zeitpunkt vollständig bearbeitet werden, wird entsprechend vorzeitig berichtet.

Allfällige neue Vorstösse zu den Themen Arbeitsbedingungen und Fachkräftemangel werden auf eine Einbettung in das Projekt «Arbeitgeberattraktivität steigern» geprüft werden.

3.1 Anzug Christoph Hochuli und Konsorten betreffend «Vorgeburtlicher Mutterschutz» und allfällige neue Vorstösse

Zusätzlich zu den vorerwähnten Anzügen fällt der Anzug Christoph Hochuli und Konsorten betreffend «Vorgeburtlicher Mutterschutz» unter die Thematik des Projekts «Arbeitgeberattraktivität steigern». Der Grosse Rat hat diesen Anzug an seiner Sitzung vom 28. April 2022 dem Regierungsrat zum Bericht überwiesen. Dem Anliegen dieses Anzugs soll im Rahmen des Projekts als «Quick Win» Rechnung getragen werden. Dessen Beantwortung ist zeitnah vorgesehen, weshalb er vorliegend nicht aufgeführt ist.

4. Antrag

Aufgrund dieses Berichts beantragen wir, die nachstehenden Anzüge stehen zu lassen:

1. Anzug Annina von Falkenstein und Konsorten betreffend «Änderung der Kündigungsbestimmungen für Mitarbeitende des oberen Kaders aller dem Personalgesetz unterstellten Bereiche»,
2. Anzug Toya Krummenacher und Konsorten betreffend «Regulierung der Arbeit auf Abruf im Personalrecht des Kantons Basel-Stadt»,
3. Anzug Felix Wehrli und Konsorten betreffend «Reduktion der Arbeitszeit bei den Polizistinnen und Polizisten im Schichtdienst sowie weiteren Kantonsangestellten»,
4. Anzug Beda Baumgartner und Konsorten betreffend «Bekämpfung des Fachkräftemangels – mehr Lernende im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik in der Verwaltung» sowie

¹ (<https://www.medien.bs.ch/nm/2024-regierungsrat-startet-projekt-zur-staerkung-der-arbeitgeberattraktivitaet-rr.html>)

Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt

5. Anzug Michael Hug und Tobias Christ betreffend «Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Kantonsangestellte im Schicht- und Wochenenddienst».

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Conradin Cramer
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin