

Das Personalgesetz des Kantons kennt eine relativ offene Regelung betreffend der Länge der Probezeit, d.h. sie wird zwar in der Regel auf drei Monate begrenzt, kann jedoch im Einzelarbeitsvertrag bis auf 12 Monate ausgedehnt werden. Diese lange Dauer, die nach unserem Kenntnisstand vor allem bei den BVB ausgeschöpft wird, entspricht nicht dem Sinne einer Probezeit bzw. steht dem Grundsatz nach Obligationenrecht einer möglichst kurzen Probezeit entgegen. Auch gemäss Handbuch "öffentliches Personalrecht" dient die Probezeit "beiden Parteien dazu, sich näher kennen zu lernen und zu prüfen, ob sie ein längerfristiges Vertrauensverhältnis begründen können". Das Handbuch zeigt zudem auf, dass in der Region der Kanton Basel-Stadt mit maximal 12 Monaten eine vergleichsweise ausgedehnte Probezeit kennt. Zudem führt die grundsätzliche Möglichkeit einer 12-monatigen Probezeit zu Ungleichbehandlung innerhalb des Kantonspersonals, da die meisten Anstellungsverhältnisse trotzdem mit deutlich kürzeren Probezeiten eingegangen werden. Eine Ungleichbehandlung, die im mindestens als fragwürdig zu betrachten ist. Um Lehre und Rechtsprechung Folge zu leisten und die Ungleichbehandlung innerhalb des Kantonspersonals zu reduzieren, fordern wir den Regierungsrat auf, innert Jahresfrist das Personalgesetz folgendermassen zu anzupassen:

§ 11.

¹ Die ersten drei Monate des unbefristeten Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Im Arbeitsvertrag kann schriftlich eine kürzere oder eine längere Probezeit vereinbart oder eine solche ausnahmsweise wegbedungen werden. Sie darf jedoch höchstens ~~zwölf~~ **sechs** Monate betragen. Im befristeten Arbeitsverhältnis gilt eine Probezeit nur, wenn sie schriftlich vereinbart wurde.

Toya Krummenacher, Kerstin Wenk, Beat Leuthardt, Kaspar Sutter, Tanja Soland, Erich Bucher, Annemarie Pfeifer, Thomas Grossenbacher, Helen Schai-Zigerlig