

Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Ferien- und Urlaubsverordnung)

Vom 6. Juli 2004

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt beschliesst:

I. GEMEINSAME BESTIMMUNGEN

Geltungsbereich

§ 1. Diese Verordnung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt. Ausgenommen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für deren Berufsgruppe spezielle vom Regierungsrat genehmigte Erlasse bestehen.

Besondere Ordnungen

§ 2. Für besondere Berufsgruppen, namentlich für Mitarbeitende, deren Arbeitszeit von der Norm abweicht, kann der Regierungsrat besondere von dieser Verordnung abweichende Bestimmungen festlegen.

II. FERIEN

Ferienregelung

§ 2a.¹⁾ Der Ferienanspruch beträgt 22 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Kalenderjahr, in welchem das 50. Altersjahr vollendet wird, auf 26 Arbeitstage und im Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, auf 30^{1/2} Arbeitstage.

Besondere Ferienregelungen

§ 3. Bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fünf Wochen Ferien pro Jahr.

² Lehrlinge, Schülerinnen und Schüler der Berufsschulen im Gesundheitswesen und der Rettungssanität haben fünf Wochen Ferien pro Jahr.

Berechnung der Ferien

§ 4. Eine Ferienwoche entspricht der Zahl der vereinbarten durchschnittlichen Arbeitstage pro Woche.

² Ein einzelner Ferientag entspricht der vereinbarten durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit.

¹⁾ § 2a eingefügt durch RRB vom 24. 6. 2009 (wirksam seit 1. 1. 2009, publiziert am 9. 5. 2009).

Ein- und Austritt im Laufe des Jahres

§ 5. Bei Arbeitseintritt oder -austritt im Laufe des Kalenderjahres ist die Feriendauer im Verhältnis der Arbeitszeit zu bemessen. Die Feriendauer ist bei Arbeitsverhältnissen von wenigstens einem Monat auf halbe Tage aufzurunden.

Zeitpunkt und Aufteilung der Ferien

§ 6. Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Jahres zu beziehen; wenigstens zwei Wochen müssen zusammenhängen.

² Die vorgesetzte Stelle bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.

³ Bezieht eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Ferien nicht bis spätestens Ende Juni des Folgejahres, hat die vorgesetzte Stelle mit der betroffenen Mitarbeiterin bzw. mit dem betroffenen Mitarbeiter eine Absprache über den Bezug der Ferien zu treffen. Kommt keine Einigung zustande, sind die Ferien zuzuteilen.

Verjährung von Ferien

§ 7. Nicht bezogene Ferien verjähren nach fünf Jahren.

Ersatz bei Krankheit oder Unfall in den Ferien

§ 8. Bei Arbeitsunfähigkeit während der Ferien entsteht ein Anspruch auf Ersatz der ausfallenden Ferientage, sofern die Krankheit oder der Unfall ärztlich bescheinigt wird. Die Krankheit oder der Unfall während der Ferien ist umgehend zu melden.

Lohnabzug wegen Ferienüberzug

§ 9. Der Ferienüberzug führt zu einer Lohnkürzung, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis beendet oder wenn die Anstellungsbehörde aus Gründen, die beim Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin liegen, eine ordentliche oder fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses verfügt. In allen übrigen Fällen zieht ein Ferienüberzug keine Lohnkürzung nach sich.

Kürzung des Ferienanspruches bei Krankheit und Unfall

§ 10. Ist eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter insgesamt während mehr als drei Monaten innerhalb eines Jahres infolge Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig, verkürzt sich die Feriendauer ab dem 4. Monat um jeweils $\frac{1}{12}$ pro Abwesenheitsmonat.

² Ist eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter über das Jahresende hinaus arbeitsunfähig, wird die für die Ferienkürzung massgebende Frist am 1. Januar nicht unterbrochen.

Kürzung der Ferien bei Urlaub

§ 11. Die Gewährung von bezahltem Urlaub hat keine Kürzung der Ferien zur Folge.

² Unbezahlter Urlaub bis zu einem Monat hat keinen Einfluss auf den Ferienanspruch. Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, so werden die Ferien im Verhältnis desurlaubes zum vollen Jahr gekürzt.

Finanzielle Abgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 12. Eine finanzielle Abgeltung von Ferien ist nur dann zulässig, wenn die Ferien bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht bezogen werden können.

² Endet das Arbeitsverhältnis durch Invalidität oder Tod, werden die nicht bezogenen Ferientage ausbezahlt.

³ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Invalidität oder Tod erfolgt keine Lohnkürzung aufgrund zuviel bezogener Ferien.

III. BEZAHLTER URLAUB

Bewilligungskompetenz

§ 13. Zuständig zur Bewilligung von bezahltem Urlaub ist die Anstellungsbehörde, sofern sie diese Kompetenz nicht delegiert hat.

Urlaubsgrund in den Ferien

§ 14. Fällt ein Urlaubsgrund in die Ferien oder auf einen arbeitsfreien Tag, einschliesslich arbeitsfreien Samstag oder Sonntag, so wird der Urlaub nicht vor- oder nachgewährt.

² Ebenso begründet freiwillig nicht bezogener Urlaub keinen Anspruch auf Ersatz.

Bezahlter Urlaub während der Erbringung von entschädigungspflichtigen Dienstleistungen gemäss dem Bundesgesetz über den Erwerb ersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerb ersatzgesetz).²⁾

§ 15.²⁾ Für die Erbringung von entschädigungspflichtigen obligatorischen Dienstleistungen gemäss Art. 1a Abs. 1–3 des Erwerb ersatzgesetzes wird bezahlter Urlaub von längstens vier Monaten gewährt. Für obligatorische Feuerwehrdienstleistungen wird bezahlter Urlaub im Umfang des obligatorischen Feuerwehrdienstes des Kantons Basel-Stadt gewährt.

² Für diejenigen Dienstleistungen, die während eines Jahres den genannten Umfang übersteigen, sowie für freiwilligen Dienst und für aus dem Dienst resultierende selbstverschuldete Arbeitsverhinderung ist der Anspruch auf den Erwerb ersatz beschränkt.

²⁾ § 15 samt Titel in der Fassung des RRB vom 11. 12. 2007 (wirksam seit 1. 1. 2008).

³ Während der Dauer der Lohnzahlung fällt die Erwerbsausfallentschädigung an den Arbeitgeber.

⁴ Für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten eines Wohnsitzstaates der Europäischen Union sowie der EFTA wird bezahlter Urlaub gemäss Abs. 1 und 2 gewährt. Abs. 3 findet sinngemäss Anwendung.

Bezahlter Urlaub bei Dienstjubiläum

§ 15a.³⁾ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ab 20 Dienstjahren mit jedem Dienstaltersgeschenk Anspruch auf einen Tag bezahlten Urlaub.

Bezahlter Urlaub für die Ausübung eines öffentlichen Amtes

§ 16. Als öffentliches Amt gemäss § 20 Abs. 1 des Personalgesetzes gilt die:

- a) Mitgliedschaft in einem kantonalen Parlament,
- b) Mitgliedschaft im eidgenössischen Parlament,
- c) Mitgliedschaft in einer anderen eidgenössischen, kantonalen oder kommunalen Behörde oder Kommission,
- d) Mitgliedschaft in einer gesamtschweizerischen, kantonalen oder kommunalen kirchlichen Behörde,
- e) Funktion eines Examinators bzw. einer Examinatorin oder Experte bzw. Expertin an staatlichen oder staatlich anerkannten Prüfungen.

² Für Abwesenheiten infolge Ausübung eines öffentlichen Amtes gemäss Abs. 1 lit. a können im erforderlichen Ausmass jedoch maximal 20 Arbeitstage pro Jahr bezahlter Urlaub bewilligt werden.

³ Für Abwesenheiten infolge Ausübung eines öffentlichen Amtes gemäss Abs. 1 lit. b bis e können im erforderlichen Ausmass jedoch maximal 15 Arbeitstage pro Jahr bezahlter Urlaub bewilligt werden.

Bezahlter Urlaub für die Mitwirkung in Personalverbänden

§ 17. Soweit es die Ausübung der Funktion gestattet, kann Verbandsfunktionärinnen und -funktionären für die Mitwirkung in Personalverbänden, namentlich für die Teilnahme an Sitzungen von Personalverbänden und zur Beratung betrieblicher Fragen bezahlter Urlaub bewilligt werden.

³⁾ § 15a eingefügt durch RRB vom 2. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2008, publiziert am 6. 9. 2008).

² Sofern Verbandsfunktionärinnen und -funktionäre von ihrem Personalverband ein entsprechendes Mandat haben, kann ihnen pro Jahr bezahlter Urlaub im folgenden Umfang bewilligt werden:

- als Delegierte von Personalverbänden in Dachorganisationen oder zwischenstaatlichen Arbeitsgemeinschaften:
die erforderliche Arbeitszeit, maximal 15 Arbeitstage
- als Mitglied der von Personalverbänden gewählten Vorstände sowie als Mitglied von Personalverbänden zur Behandlung von Personal- und Fachfragen gebildeten Kommissionen:
die erforderliche Arbeitszeit, maximal 10 Arbeitstage
- weitere mandatierte Verbandsfunktionäre:
die erforderliche Arbeitszeit, maximal 5 Arbeitstage.

³ Die in Abs. 2 in unterschiedlicher Höhe gewährten Arbeitstage können nicht kumuliert werden.

Bezahlter Urlaub für persönliche Angelegenheiten

§ 18.⁴⁾ Für persönliche Angelegenheiten, die auf die Arbeitszeit fallen, haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf bezahlten Urlaub in folgendem Umfang:

1. Heirat oder Eintragung der Partnerschaft der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters 2 Arbeitstage
2. Heirat oder Eintragung der Partnerschaft von nahen Angehörigen 1 Arbeitstag
3. Geburt des Kindes der Partnerin sowie der Aufnahme eines Kindes im Hinblick auf eine spätere Adoption 5 Arbeitstage
Der Bezug dieser fünf Arbeitstage hat innert drei Monaten zu erfolgen.
4. Grundsätzlich können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Erkrankung des eigenen Kindes, sofern es an der notwendigen Betreuung fehlt, frei nehmen. Pro Jahr wird hierfür bezahlter Urlaub im Umfang von maximal sechs Einzeltagen, davon maximal zwei Tage pro Ereignis gewährt.
5. Bei Erkrankung von nahen Angehörigen, die im gleichen Haushalt wohnen und sofern es an der notwendigen Betreuung fehlt, wird bis zur Sicherstellung der Betreuung pro Jahr bezahlter Urlaub im Umfang von maximal vier Einzeltagen, davon maximal zwei Tage pro Ereignis gewährt.
6. Todesfall von nahen Angehörigen bis 5 Arbeitstage
7. Bestattung von anderen Verwandten oder nahe stehenden Personen:
Bestattung in Basel und Umgebung bis ½ Arbeitstag
bei grösserer Entfernung bis 1 Arbeitstag
8. Wohnungswechsel 1 Arbeitstag

⁴⁾ § 18: Abs. 1 Ziff. 1 und 2 sowie Abs. 2 in der Fassung des RRB vom 11. 7. 2006 (wirksam seit 10. 12. 2006); Abs. 1 Ziff 4 und 5 in der Fassung des RRB vom 11. 12. 2007 (wirksam seit 1. 1. 2008).

9. Im erforderlichen Umfang bei Vorladungen vor eine Behörde oder ein Gericht als Zeugin, Zeuge, Auskunftsperson oder Expertin, Experte

² Als nahe Angehörige im Sinne dieser Verordnung gelten alle im gleichen Haushalt wohnenden Personen sowie die Ehegattin bzw. der Ehegatte, die eingetragene Partnerin bzw. der eingetragene Partner und die Person, mit welcher eine faktische Lebensgemeinschaft geführt wird, die Kinder, die Eltern, die Geschwister, Stiefeltern und Stiefgeschwister sowie die Eltern und Kinder der Ehegattin bzw. des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners und der Person, mit welcher eine faktische Lebensgemeinschaft geführt wird.

Objektive Arbeitsverhinderung

§ 19. Kein bezahlter Urlaub wird gewährt, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus einem Grund, der nicht in den persönlichen Verhältnissen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters liegt, oder wegen höherer Gewalt an der Arbeitsleistung verhindert ist.

IV. UNBEZAHLTER URLAUB

§ 20.⁵⁾ Zuständig zur Bewilligung von unbezahltem Urlaub ist die Anstellungsbehörde, sofern sie diese Kompetenz nicht delegiert hat.

² Beginn und Ende des unbezahltenurlaubes müssen immer festgelegt werden.

³ Vor Gewährung eines unbezahltenurlaubes, der länger als einen Monat dauert, ist die betroffene Mitarbeiterin bzw. der betroffene Mitarbeiter über die pensionskassenrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Folgen aufzuklären. Diese Aufklärung ist in die schriftliche Bewilligung aufzunehmen.

⁴ Bei unbezahltem Urlaub bis zu 30 Tagen Dauer wird der Pensionskassenbeitrag des Arbeitgebers weiterhin von diesem übernommen, wobei die in den letzten 12 Monaten vor Urlaubsbeginn bereits bezogenen unbezahlten Urlaubstage angerechnet werden. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat jeweils den gemäss Pensionskassengesetz zu entrichtenden Arbeitnehmerbeitrag zu bezahlen.

⁵ Dauert der Urlaub länger als 30 Tage, so steht der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter bezüglich der Pensionskassenversicherung das Wahlrecht zu, entweder die Vollversicherung unter Übernahme sowohl der Arbeitnehmer- als auch der Arbeitgeberbeiträge für die Dauer des gesamten unbezahltenurlaubes weiterzuführen oder aber nur eine Risikoversicherung für Tod und Invalidität abzuschliessen unter Übernahme des Risikobeitrags für die gesamte Dauer des unbezahltenurlaubes.

⁵⁾ § 20 Abs. 4 und 5 beigefügt durch RRB vom 2. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2008, publiziert am 6. 9. 2008).

V. SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Übergangsbestimmung

§ 21. Allfällige Ferienrestanzen aus den Jahren 2004 und früher sind innert fünf Jahren nach Wirksamwerden dieser Verordnung zu beziehen. In dieser Frist nicht bezogene Ferienrestanzen verfallen.

Aufhebung von Erlassen

§ 22. Auf den Zeitpunkt der Wirksamkeit dieser Verordnung wird die Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Beamten und Angestellten des Kantons Basel-Stadt vom 15. September 1970 aufgehoben.

§ 23. Diese Verordnung ist zu publizieren; sie wird auf den 1. Januar 2005 wirksam.