

Verordnung zum Personalgesetz ¹⁾ (VPG)

Vom 27. Juni 2000 (Stand 1. Juli 2021)

Der Regierungsrat des Kantons Basel Stadt,

gestützt auf § 3 des Personalgesetzes vom 17. November 1999 ²⁾,

erlässt folgende Verordnung:

A. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 ³⁾ *Gegenstand und Geltungsbereich*

¹ In dieser Verordnung werden in Ausführung des Personalgesetzes folgende Bereiche geregelt:

- a) Anstellung
- b) Nebenämter
- b^{bis}) ⁴⁾ Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis
- c) Massnahmen
- d) Bewährungsfrist
- d^{bis}) ⁵⁾ Kündigung
- e) Abfindung
- f) Personalrekurskommission

§ 2

¹ Abweichende Bestimmungen für besondere Personalkategorien oder bezüglich spezieller Anstellungsvoraussetzungen sowie für Nebenämter bleiben vorbehalten.

B. Die Anstellung

§ 3 *Anstellungsbehörden*

¹ Der Regierungsrat ist Anstellungsbehörde für alle einer Departementsvorsteherin oder einem Departementsvorsteher direkt unterstellten Funktionen sowie der Vizestaatsschreiberin oder des Vizestaatschreibers. ⁶⁾

- a) ⁷⁾ ...
- b) ⁸⁾ ...

§ 4 *Schweizer Bürgerrecht*

¹ Bei den nachfolgenden Funktionen ist das Schweizer Bürgerrecht eine Anstellungsvoraussetzung:

- a) Sachbearbeiterinnen / Sachbearbeiter des Bürgerrechtsdienstes
- b) Funktionen des Militärs Basel-Stadt, welche Disziplinalgewalt gegenüber Angehörigen der Armee ausüben haben

¹⁾ Fassung vom 24. November 2020, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 28.11.2020)

²⁾ SG [162.100](#)

³⁾ § 1 in der Fassung des RRB vom 11. 12. 2007 (wirksam seit 16. 12. 2007).

⁴⁾ Eingefügt am 24. November 2020, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 28.11.2020)

⁵⁾ Eingefügt am 30. März 2021, in Kraft seit 1. April 2021 (KB 03.04.2021)

⁶⁾ Fassung vom 30. März 2021, in Kraft seit 1. April 2021 (KB 03.04.2021)

⁷⁾ Aufgehoben am 30. März 2021, in Kraft seit 1. April 2021 (KB 03.04.2021)

⁸⁾ Aufgehoben am 30. März 2021, in Kraft seit 1. April 2021 (KB 03.04.2021)

- c) ⁹⁾ Funktionen des Bevölkerungsschutzes Basel-Stadt, welche die Überweisungen mit Antrag an die Staatsanwaltschaft vornehmen und/oder im Instruktionsbereich tätig sind
- d) ¹⁰⁾ ...

§ 4a ¹¹⁾ *Probezeit bei verwaltungsinternem Stellenwechsel*

¹ Bei einem Stellenwechsel innerhalb der kantonalen Verwaltung kann im Anstellungsvertrag eine Probezeit vereinbart werden:

- a) wenn Mitarbeitende die Stelle freiwillig wechseln;
- b) wenn Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung unbefristet angestellt werden;
- c) wenn Praktikantinnen und Praktikanten nach Abschluss eines Praktikums unbefristet angestellt werden.

² Für die Probezeit nach Abs. 1 lit. a gelten die Kündigungsfristen gemäss § 28 des Personalgesetzes.

§ 4b ¹²⁾ *Probezeit nach Eingliederungsmassnahmen*

¹ Erfolgt nach der Absolvierung einer Eingliederungsmassnahme eine öffentlich-rechtliche Anstellung, kann im Anstellungsvertrag eine Probezeit vereinbart werden.

C. Nebenämter

§ 5 *Ausschreibung und Wahl*

¹ Die Inhaberinnen und Inhaber von Nebenämtern werden durch das Volk, den Grossen Rat, den Regierungsrat, den Erziehungsrat oder durch eine Departementsvorsteherin bzw. einen Departementsvorsteher auf eine Amtsperiode gewählt.

² Nebenämter können ohne Ausschreibung besetzt werden.

§ 6 *Rücktritt und Altersgrenze*

¹ Die Inhaberinnen und Inhaber eines Nebenamtes können jederzeit unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist von ihrem Amt zurücktreten. Sie scheiden spätestens auf das Ende des Kalenderjahres, in dem sie das 70. Altersjahr vollenden, aus dem Amt aus.

§ 7 *Entlassung durch den Kanton*

¹ Der Kanton kann die Inhaberin bzw. den Inhaber eines Nebenamtes während der Amtsperiode entlassen, wenn:

- a) die vorgeschriebenen Wählbarkeitserfordernisse nicht mehr erfüllt sind,
- b) die Amtsinhaberin bzw. der Amtsinhaber längerfristig oder dauernd an der Ausübung des Amtes verhindert ist,
- c) das Amt aufgehoben wird,
- d) eine Verletzung der Amtspflicht gegeben ist
- e) oder eine strafbare Handlung im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. e des Personalgesetzes vorliegt.

§ 8 *Ansprüche bei Ausscheiden aus dem Nebenamt*

¹ Mit dem Ausscheiden aus dem Nebenamt erlischt der Anspruch auf Leistungen des Kantons. Insbesondere besteht kein Anspruch auf eine Abfindung.

⁹⁾ Fassung vom 28. Juni 2016, wirksam seit 1. Juli 2016 (KB 02.07.2016)

¹⁰⁾ § 4 lit. d) aufgehoben durch RRB vom 11. 12. 2007 (wirksam seit 16. 12. 2007).

¹¹⁾ Eingefügt am 30. März 2021, in Kraft seit 1. April 2021 (KB 03.04.2021)

¹²⁾ Eingefügt am 30. März 2021, in Kraft seit 1. April 2021 (KB 03.04.2021)

C^{bis} Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ¹³⁾**§ 8a ¹⁴⁾** *Reduktion des Beschäftigungsgrads nach Geburt oder Adoption eines Kindes*

¹ Mitarbeitende haben ab der Geburt oder Adoption eines Kindes auf Gesuch hin Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads in ihrer Funktion um höchstens 20 Prozent. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60 Prozent fallen. Eine allfällige Reduktion gemäss § 5 der Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub wird angerechnet. In gegenseitigem Einvernehmen kann eine weitergehende Reduktion vereinbart werden.

² Der Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads ist innerhalb von neun Monaten nach der Geburt oder der Adoption eines Kindes geltend zu machen.

³ Die Umsetzung erfolgt spätestens drei Monate nach Gesuchseingang per Anfang des darauffolgenden Monats.

§ 8b ¹⁵⁾ *Arbeitskleidung*

¹ Den Mitarbeitenden werden je nach Funktion und Aufgabe die für die berufliche Aufgabenerfüllung erforderliche Schutzkleidung sowie die vorgeschriebenen Uniformen zur Verfügung gestellt oder entschädigt.

² Die Mitarbeitenden haben für das Tragen von Zivilkleidung nur dann Anspruch auf eine angemessene Entschädigung:

- a) wenn die Kleidung wegen der besonderen Arbeit ausserordentlich stark abgenutzt oder verschmutzt wird;
- b) wenn betreffend die Auswahl der Kleidung aufgrund von Vorgaben des Arbeitgebers keine Wahlfreiheit besteht und die Kleidung zur privaten Nutzung ungeeignet ist;
- c) wenn während der Arbeit eine Uniform oder eine Schutzkleidung getragen werden muss, jedoch aufgrund von Vorgaben des Arbeitgebers für zeitlich befristete Einsätze Zivilkleidung zu tragen ist und diesbezüglich keine Wahlfreiheit besteht.

³ Die Reinigung und Instandhaltung der Arbeitskleidung erfolgt grundsätzlich durch die Mitarbeitenden.

⁴ Die Dienststellen können für ihre Bereiche ergänzende Regelungen erlassen. Diese unterliegen der Genehmigung durch die Departementsvorsteherin oder den Departementsvorsteher.

§ 8c ¹⁶⁾ *Kostenvorschuss für Anwaltskosten*

¹ Mitarbeitende, gegen die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit von der Polizei oder der Staatsanwaltschaft ein Vorverfahren eingeleitet wird, können den Arbeitgeber um einen Kostenvorschuss für die Anwaltskosten ersuchen.

² Zuständig zur Gewährung eines Kostenvorschusses ist bis zur Einstellung des Vorverfahrens, dem Erlass eines Strafbefehls oder der Anklageerhebung die oder der Departementsvorstehende. Für die Periode danach entscheidet der Regierungsrat über die Gewährung von Rechtsschutz gemäss § 15 des Personalgesetzes.

³ Werden Mitarbeitende verurteilt, so haben sie den ihnen vom Arbeitgeber bezahlten Kostenvorschuss für Anwaltskosten vollständig zurückzuzahlen, sofern sie ihre Dienstpflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt haben.

⁴ Die Mitarbeitenden haben den ihnen bezahlten Kostenvorschuss für Anwaltskosten zurückzuzahlen, wenn und soweit dieser und allfällige Leistungen Dritter zusammen die entstandenen Gesamtkosten übersteigt.

¹³⁾ Eingefügt am 24. November 2020, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 28.11.2020)

¹⁴⁾ Eingefügt am 24. November 2020, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 28.11.2020)

¹⁵⁾ Eingefügt am 30. März 2021, in Kraft seit 1. April 2021 (KB 03.04.2021)

¹⁶⁾ Eingefügt am 30. März 2021, in Kraft seit 1. April 2021 (KB 03.04.2021)

D. Massnahmen

I. Allgemeine Vorschriften

§ 9¹⁷⁾ *Geltungsbereich*

¹ Diese Bestimmungen regeln die Anordnung von Massnahmen gemäss § 24 Abs. 2 des Personalgesetzes, vorsorgliche Massnahmen nach § 25 Abs. 1 des Personalgesetzes sowie Kündigungen und fristlose Auflösungen von Arbeitsverhältnissen, welche besonderen qualifizierten Formvorschriften unterliegen.

§ 10 *Rechtliches Gehör*

¹ Bevor Massnahmen angeordnet werden, ist der betroffenen Mitarbeiterin bzw. dem betroffenen Mitarbeiter Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

² Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat das Recht, Einblick in die Verfahrensakten zu nehmen.

³ Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann eine Vertrauensperson beiziehen.

⁴ Bei unaufschiebbaren vorsorglichen Massnahmen sind die vorstehenden Rechte spätestens nach Anordnung der vorsorglichen Massnahme zu gewähren.

§ 11 *Formvorschriften*

¹ Massnahmen gemäss § 24 Abs. 2 des Personalgesetzes und vorsorgliche Massnahmen gemäss § 25 Abs. 1 des Personalgesetzes sind der betroffenen Mitarbeiterin bzw. dem betroffenen Mitarbeiter schriftlich zu eröffnen, als Verfügung zu bezeichnen, zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

II. Massnahmen gemäss § 24 des Personalgesetzes

§ 12 *Frist bei Kürzung des Lohnanspruches*

¹ ¹⁸⁾ Führt eine Änderung des Aufgabengebietes zu einer Kürzung des Lohnanspruches, ist für die Wirksamkeit der Lohnkürzung die Kündigungsfrist einzuhalten. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist eine dreimonatige Frist einzuhalten.

III. Vorsorgliche Massnahmen gemäss § 25 des Personalgesetzes

§ 13 *Vorsorgliche Massnahmen*

¹ Eine vorsorgliche Massnahme kann insbesondere angeordnet werden, wenn

- a) ein Verbrechen oder Vergehen in Frage steht,
- b) zu befürchten ist, dass die Untersuchung erschwert würde,
- c) zu befürchten ist, dass das Interesse des Dienstes geschädigt würde,
- d) eine von sexueller Belästigung betroffene Person zu schützen ist.

² Eine vorsorgliche Massnahme muss entweder durch eine definitive Massnahme im Sinne von § 24 des Personalgesetzes ersetzt oder aber aufgehoben werden.

³ Eine vorsorgliche Massnahme ist unaufschiebbar im Sinne von § 25 Abs. 2 des Personalgesetzes, wenn unmittelbar Gefahr für Leib, Leben oder für Sachgüter besteht.

⁴ Bei unaufschiebbaren vorsorglichen Massnahmen ist nicht die vorsorgliche Massnahme der vorgesetzten Person, sondern erst der Genehmigungsbeschluss der Anstellungsbehörde anfechtbar.

⁵ Ein Rekurs gegen eine vorsorgliche Massnahme hat keine aufschiebende Wirkung. ¹⁹⁾

¹⁷⁾ § 9 in der Fassung des RRB vom 11. 12. 2007 (wirksam seit 16. 12. 2007).

¹⁸⁾ § 12 redaktionell berichtigt.

¹⁹⁾ § 13 Abs. 5 beigelegt durch RRB vom 11. 12. 2007 (wirksam seit 16. 12. 2007).

IV. Versetzung nach § 12 Abs. 3 des Personalgesetzes ²⁰⁾**§ 13a** ²¹⁾ *Betriebliches Erfordernis*

¹ Eine Versetzung aus betrieblichen Gründen kann insbesondere dann angeordnet werden, wenn Mitarbeitende an der bisherigen Stelle nicht weiterbeschäftigt werden können:

- a) wegen einer Reorganisation;
- b) wegen eines vollständigen oder teilweisen Entfalls der gemäss Stellenbeschreibung auszuübenden Aufgaben;
- c) wegen einer Veränderung des Anforderungsprofils der Stelle durch neue Vorschriften oder neue Aufgaben;
- d) wegen eines gestörten Betriebsklimas, welches die Sicherstellung des geordneten Vollzugs der Aufgaben beeinträchtigt.

E. Bewährungsfrist**§ 14** *Zuständigkeit und Formvorschrift*

¹ Zuständig zur Auferlegung einer Bewährungsfrist ist die Anstellungsbehörde oder, wenn der Regierungsrat Anstellungsbehörde ist, die Departementsvorsteherin bzw. der Departementsvorsteher.

² Die Auferlegung einer Bewährungsfrist muss schriftlich und begründet erfolgen.

§ 15 *Anfechtbarkeit der Bewährungsfrist*

¹ Die Auferlegung der Bewährungsfrist kann nicht selbständig mittels Rekurs angefochten werden. Allfällige Einwendungen gegen die Auferlegung einer Bewährungsfrist können im Rahmen eines nachfolgenden Rekursverfahrens gegen eine Kündigung oder eine rekursfähige Massnahme im Sinne von § 24 Abs. 2 oder § 25 des Personalgesetzes geltend gemacht werden.

E^{bis}. Kündigung ²²⁾**§ 15a** ²³⁾ *Keine aufschiebende Wirkung*

¹ Einem Rekurs gegen eine fristlose Kündigung gemäss § 32 des Personalgesetzes oder gegen eine Kündigung aufgrund schwerer Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d des Personalgesetzes kommt keine aufschiebende Wirkung zu.

F. Abfindung**§ 16** ²⁴⁾

¹ Die Abfindung wird von der Anstellungsbehörde nach Massgabe der vom Regierungsrat mit Beschluss vom 13. Januar 2004 festgelegten Richttabelle und nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt.

² Insgesamt darf höchstens der doppelte Betrag des gemäss Richttabelle ermittelten Werts als Abfindung festgelegt werden.

³ Bei den Umständen ist den persönlichen Verhältnissen, insbesondere allfällig vorhandenen Unterstützungspflichten und den Chancen auf dem Arbeitsmarkt angemessen Rechnung zu tragen.

²⁰⁾ Eingefügt am 30. März 2021, in Kraft seit 1. April 2021 (KB 03.04.2021)

²¹⁾ Eingefügt am 30. März 2021, in Kraft seit 1. April 2021 (KB 03.04.2021)

²²⁾ Eingefügt am 30. März 2021, in Kraft seit 1. April 2021 (KB 03.04.2021)

²³⁾ Eingefügt am 30. März 2021, in Kraft seit 1. April 2021 (KB 03.04.2021)

²⁴⁾ § 16 in der Fassung des RRB vom 24. 11. 2009 (wirksam seit 29. 11. 2009).

G. Personalrekurskommission

§ 17 *Zusammensetzung*

¹ Die Personalrekurskommission besteht aus einer Präsidentin bzw. einem Präsidenten, einer Stellvertreterin und einem Stellvertreter sowie acht Mitgliedern.

² Die acht Mitglieder setzen sich aus zwei Vertreterinnen und zwei Vertretern der Arbeitnehmerschaft sowie zwei Vertreterinnen und zwei Vertretern des Arbeitgebers zusammen.

§ 18 *Einleitung des Verfahrens*

¹ Rekurse sind bei der Personalrekurskommission einzureichen.

§ 19 *Verhandlung*

¹ Die Personalrekurskommission tagt jeweils in einem Dreiergremium, bestehend aus der Präsidentin bzw. dem Präsidenten sowie je einer Vertretung der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerschaft. Es müssen jeweils beide Geschlechter vertreten sein.

² Die Personalrekurskommission hört die Parteien an. Über jede Verhandlung wird ein Protokoll geführt. ²⁵⁾

§ 20 *Zirkulationsverfahren*

¹ Wenn die Parteien auf die Durchführung einer mündlichen Verhandlung und auf eine mündliche Eröffnung des Entscheides verzichten, kann die Personalrekurskommission im Zirkularverfahren entscheiden.

§ 21 *Entzug oder Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung*

¹ Die Präsidentin bzw. der Präsident der Personalrekurskommission kann auf Antrag einer Partei die aufschiebende Wirkung des Rekurses entziehen bzw. die von der Anstellungsbehörde oder gemäss dieser Verordnung entzogene aufschiebende Wirkung wieder herstellen. ²⁶⁾

§ 22 *Prozessvertretung bei Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben*

¹ Wird eine Verletzung des eidgenössischen Gleichstellungsgesetzes geltend gemacht, namentlich bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, ist die Prozessvertretung voraussetzungslos zulässig.

§ 23 *Beschwerdeverfahren wegen sexueller Belästigung*

¹ Die besonderen Vorschriften zum Beschwerdeverfahren in der Verordnung über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bleiben vorbehalten.

§ 24 *Kosten*

¹ Unter Vorbehalt von § 40 Abs. 4 des Personalgesetzes finden das Gesetz über die Verwaltungsgebühren sowie die entsprechenden Ausführungsvorschriften sinngemäss Anwendung.

§ 25 *Geschäftsordnung für die Personalrekurskommission*

¹ Die Personalrekurskommission erlässt eine Geschäftsordnung, welche vom Regierungsrat zu genehmigen ist.

² Die Geschäftsordnung der Personalrekurskommission ist dahingehend auszurichten, dass die Verfahren im Sinne von § 40 Abs. 4 des Personalgesetzes rasch und einfach sind.

²⁵⁾ § 19: Abs. 2 aufgehoben durch RRB vom 11. 12. 2007 (wirksam seit 16. 12. 2007); dadurch wurde der bisherige Abs. 3 zu Abs. 2.

²⁶⁾ Fassung vom 30. März 2021, in Kraft seit 1. April 2021 (KB 03.04.2021)

H. Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 26 *Fortbestand der Arbeitsverhältnisse*

¹ Alle am 30. Juni 2000 nicht gekündigten Arbeitsverhältnisse bestehen mit Inkraftsetzung des Personalgesetzes weiter fort. Für diese findet das Personalgesetz Anwendung.

² Gemäss Beamtenengesetz definitive Anstellungen sowie provisorische und unbefristete aushilfsweise Anstellungen gelten mit Inkraftsetzung des Personalgesetzes als unbefristete Arbeitsverhältnisse. Befristete aushilfsweise Anstellungen gelten als befristete Arbeitsverhältnisse.

§ 27 *Arbeitsverträge*

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche nicht vom Grossen Rat oder vom Volk gewählt worden sind und deren Amtsdauer am 30. Juni 2000 endet, erhalten bis spätestens 30. Juni 2001 öffentlich-rechtliche Arbeitsverträge. Für Lehrkräfte ist der Beginn des Schuljahres 2001/2002 massgebend.

² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gemäss § 9 des Beamtengesetzes definitiv angestellt sind, sowie provisorische und aushilfsweise Angestellte erhalten einen Arbeitsvertrag gemäss Personalgesetz, wenn sich das Arbeitsverhältnis in einem wesentlichen Punkt ändert.

³ Die als privatrechtlich bezeichneten Arbeitsverträge sind bis spätestens 30. Juni 2001 durch öffentlich-rechtliche Arbeitsverträge zu ersetzen. Sofern von zuständiger Behörde schriftlich eine günstigere Regelung gewährleistet worden ist und diese günstigere Regelung nicht in Widerspruch zu den gesetzlichen Bestimmungen steht, ist sie in den öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag zu übernehmen.

Schlussbestimmung

Diese Verordnung ist zu publizieren; sie wird am 1. Juli 2000 wirksam. ²⁷⁾

²⁷⁾ Publiziert am 8. 7. 2000.