Auslagerung der Alters- und Pflegeheime keine gute Lösung

geschrieben von Julien Steiner | November 4, 2017

Der Personalverband der Stadt Biel hat sich diesen Herbst gegen eine Auslagerung der städtischen Alters- und Pflegeheime klar positioniert. Das Bieler Parlament hatte 2016 mittels Motion entschieden, diese in eine gemeinnützige Aktiengesellschaft auszugliedern. Am 21. September 2017 sollte es den nächsten Schritt durchbrechen und einen Kreditantrag von CHF 680’000.- zustimmen, damit die Umsetzungsarbeiten an die Hand genommen werden könnten.

Der Personalverband der Stadt Biel PVBB und der Verband des Personals öffentlicher Dienste VPOD haben zu einer Ablehnung dieses Kreditantrages angerufen. Und dies mit Erfolg: der Stadtrat hat den Antrag zurückgeschickt. Beide Verbände waren klar der Ansicht, dass es Tätigkeitsfelder im öffentlichen Bereich gibt, welche zwingend unter der Führung der öffentlichen Verwaltung stehen müssen. Dazu gehört unter anderem auch der Bereich der Alters-pflege und Betreuung. Nur so kann aus Sicht der Verbände eine qualitativ gute Leistung für die Bevölkerung der Stadt Biel erbracht werden. Die Stadtverwaltung Biel führt vier Alters- und Pflegeheime mit insgesamt 276 Plätzen und ca. 220 Vollzeitstellen, was etwa 40% des Angebots in Biel entspricht.

Obschon die Auslagerung in eine Aktiengesellschaft geplant war, welche in vollständigem Besitz der Stadt sein sollte, ist aus Sicht des PVBB und des VPOD das Risiko zu gross, dass zukünftig mehrheitlich wirtschaftliche Aspekte beim Betrieb der APH’s im Vordergrund stehen. Der PVBB und der VPOD sind der Überzeugung, dass mit der Umwandlung in eine neue Trägerschaft schlussendlich die Nutzerinnen und Nutzer der Heime aber auch das Personal auf der Strecke bleiben werden.

Der PVBB ist jedoch der Ansicht, dass strukturelle Mängel, welche derzeit die Autonomie der Heime einschränken und einen effizienten Betrieb behindern, behoben werden müssen. Er vertritt aber klar die Haltung, dass dies auch in einer Struktur wie der Stadtverwaltung geschehen kann. Mit der Ablehnung des Kredites ist jetzt der Weg frei für eine Diskussion über die Organisation der Alters- und Pflegeheime der Stadt Biel als starker Dienstleister im öffentlichen Service Public, welcher Teil der Stadtverwaltung Biel bleibt. Der PVBB stellt sich für eine konstruktiven Dialog in diesem Sinn zur Verfügung.

Baselstädtisches Personalrecht: Voraussetzungen und Wirkungen der Bewährungsfrist

geschrieben von Sandra Wittich | November 4, 2017

In letzter Zeit gehäuft haben sich Anfragen betreffend der im Baselstädtischen Personalgesetz enthaltenen Bestimmung, wonach Mitarbeitenden unter bestimmten Voraussetzungen eine Bewährungsfrist auferlegt werden kann. Im vorliegenden Beitrag wird dargelegt, wie es sich mit der Bewährungsfrist verhält.

Gemäss Art. 30 Abs. 2 des Personalgesetzes des Kantons Basel-Stadt (PG) kann die Anstellungsbehörde ein Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung beenden, wobei bei Kündigungen, welche durch eine ungenügende Leistung des Mitarbeitenden begründet wird vorgängig eine Bewährungsfrist angesetzt werden muss. Sinn und Zweck einer Bewährungsfrist

ist dabei die Vermeidung einer Kündigung, indem dem Mitarbeitenden die Gelegenheit gegeben wird, das gerügte Verhalten dauerhaft zu verbessern. Wesentlich ist, dass die Auferlegung einer Bewährungsfrist nicht selbständig angefochten werden kann (vgl. § 15 der Verordnung zum Personalgesetz).

Im Rahmen eines Kündigungsverfahrens ist von der hierfür zuständigen Personalrekurskommission zunächst festzustellen, ob die Auferlegung der Bewährungsfrist zulässig war. Einerseits ist zu prüfen, ob die zugrunde liegenden Vorfälle die Auferlegung der Bewährungsfristen rechtfertigen, andererseits, ob die Bewährungsfristen verhältnismässig sind und zudem entsprechend konkret formuliert sind, dass der oder die Adressat(in) erkennen konnte, wie sie sich innerhalb der gesetzten Frist zu verhalten hat, damit er bzw. sie sich bewähren kann (vgl. VGE vom 12. August 2002 i.S. A. S.). Ebenso ist vorausgesetzt, dass die Auferlegung der Bewährungsfrist schriftlich erfolgt und überdies müssen die Konsequenzen im Falle des Nichtbestehens der Bewährungsauflagen genannt werden. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, ist anschliessend zu prüfen, ob ein Verstoss gegen die auferlegten Bewährungsfristen vorliegt, welcher eine Kündigung rechtfertigt.

Bezüglich der Anforderungen hält ein Entscheid der Personalrekurskommission aus dem Jahre 2015 (PRK Fall 108 vom 9. Februar 2015) folgendes fest: «Praxisgemäss werden hohe Anforderungen an die Formulierungen der Auflagen einer Bewährungsfrist gesetzt. Die betroffene Person muss erkennen können, welches Verhalten für die Anstellungsbehörde nicht tolerierbar ist bzw. welche Leistungen ungenügend sind, damit sie ihre Chance auf Bewährung nutzen und die notwendigen Änderungen vornehmen kann. Allerdings dürfen die Anforderungen an die Auflagen einer Bewährungsfrist nicht überspannt werden. Eine verallgemeinernde Zusammenfassung der Vorfälle in strukturierte Auflagen muss möglich sein.»

In der Praxis zeigt sich, dass die Möglichkeit für eine hinreichende Konkretisierung der Auflagen einer Bewährungsfrist in hohem Masse von der Art der behaupteten Mängel abhängt. Liegen diese beispielweise in einer Nichteinhaltung der Arbeitszeiten, ist eine Konkretisierung der Auflagen relativ einfach, da ein rechtzeitiges Erscheinen am Arbeitsplatz in der Regel ohne Weiteres kontrolliert werden kann. Besteht der Mangel jedoch in einem von einem Mitarbeitenden verursachten schlechten Betriebsklima oder in aus Arbeitgebersicht nicht adäquaten Umgangsformen, wird eine Konkretisierung deutlich schwieriger.

Betreffend der Dauer der Bewährungsfrist wird vorausgesetzt, dass diese «angemessen», das heisst genügend lang sein muss, damit der oder die Betroffene eine effektive Chance hat, die vorgeworfenen Mängel zu verbessern; eine zu kurze Frist verunmöglicht es, die Leistungen nachhaltig zu verbessern; eine zu lange Frist ist ebenfalls nicht zulässig.

Für den Fall, dass eine Bewährungsfrist auferlegt wird, der Betroffene jedoch mit den darin enthaltenen Vorwürfen nicht einverstanden ist, empfiehlt es sich – da wie ausgeführt eine Bewährungsfrist nicht selbständig angefochten werden kann – eine schriftliche Stellungnahme abzugeben, im Rahmen welcher die eigene Sicht der der Dinge dargelegt wird. Dies kann insbesondere im Hinblick auf ein späteres Kündigungsverfahren von Nutzen sein.

Daten 2017

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 5. Dezember 2017

jeweils im Restaurant Stadtkeller,
Marktgasse 11 (zwischen Schifflände und Fischmarkt), ab 15.00 Uhr (bis ca. 17.30 Uhr)

Kontaktmöglichkeit BAV

Adresse: St. Alban-Vorstadt 21,
4052 Basel
Telefon: 061 272 45 11
Fax: 061 272 45 35
E-Mail: info@bav-bs.ch
Website: www.bav-bs.ch