Ordentliche Mitgliederversammlung 2020 auf dem Schriftweg

geschrieben von Gabriela Sollberger | Februar 8, 2021

Die ordentliche Mitgliederversammlung 2020 des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV) wurde gestützt auf die vom Bundesrat erlassene Sonderregelung für Versammlungen von Gesellschaften (Art. 27 Covid-19-Verordnung 3) auf schriftlichem Weg durchgeführt. Die Abstimmung ergab, dass sämtliche Anträge des Vorstandes mit grosser Mehrheit angenommen wurden.

Aufgrund der Coronavirus-Pandemie hat der BAV-Vorstand Ende März 2020 auf der Homepage des BAV und in der ZV Info über die Verschiebung der ursprünglich auf den 28. Mai 2020 terminierten ordentlichen Mitgliederversammlung 2020 (auf ein noch nicht näher bestimmtes Datum im Spätsommer 2020) informiert. Bereits im Sommer 2020 erschien es als nahezu ausgeschlossen, dass im Jahr 2020 eine Mitgliederversammlung im gewohnten Rahmen durchgeführt werden kann.

Aus diesem Grund hat der Vorstand des BAV anlässlich der Vorstandssitzung vom 25. Juni 2020 einstimmig beschlossen, dass die ordentliche Mitgliederversammlung 2020, gestützt auf die vom Bundesrat erlassene Sonderregelung für Versammlungen von Gesellschaften (Art. 27 Covid-19-Verordnung 3), auf schriftlichem Weg durchgeführt wird. Darüber hat der Vorstand in der September-Ausgabe der ZV Info sowie auf der BAV-Homepage informiert.

Die vom Vorstand getroffene Anordnung bedeutet, dass die BAV-Mitglieder ihre Mitgliedschaftsrechte im Jahr 2020 ausschliesslich schriftlich – mittels Stimmzettel – ausüben konnten. Eine sogenannte «Restversammlung», an welcher

zwingend eine vorsitzende Person aus dem Vorstand und eine protokollführende/stimmenzählende Person teilnehmen, hatte zwar weiterhin stattzufinden, jedoch aufgrund der massgeblichen Bestimmungen der Covid-19-Verordnung 3 ohne physisches Teilnahmerecht der Mitglieder.

Am 7. Dezember 2020 hat der Vorstand den Mitgliedern die Traktandenliste samt Anträgen und Bemerkungen des Vorstandes, den Jahresbericht 2019 sowie die weiteren relevanten Unterlagen per A-Post zugesendet und sie dazu eingeladen, ihre Stimme mit ebenfalls beiliegendem Stimmzettel bis spätestens 21. Dezember 2020 abzugeben.

Die vorerwähnte «Restversammlung», an welcher BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi als vorsitzende Person und Sekretär Steven Hürlimann als Protokollführer und Stimmenzähler teilnahmen, fand am 23. Dezember 2020 statt. Der Sekretär hat die fristgerecht eingegangenen Stimmzettel ausgezählt und die abgegebenen Stimmen validiert. Bis und mit 21. Dezember 2020 sind insgesamt 175 Stimmzettel beim BAV-Sekretariat eingegangen; es haben somit 175 BAV-Mitglieder ihr Stimmrecht fristgerecht wahrgenommen.

Die erst nach dem 21. Dezember 2020 beim BAV-Sekretariat eingegangenen Stimmen wurden nicht berücksichtigt. Seitens der Mitglieder sind weder eigene Anträge noch Gegenanträge beim Vorstand eingegangen. Gemäss Art. 11 der Statuten des BAV ist die Mitgliederversammlung beschlussfaẖig, welches auch die Zahl der anwesenden Mitglieder sei, sofern die Statuten nicht etwas anderes vorsehen. Massgebend ist das relative Mehr. Ergibt sich Stimmengleichheit, so entscheidet bei Wahlen das Los und bei Abstimmungen der Stichentscheid des Praŝidenten.

Wie der Präsident anlässlich der «Restversammlung» vom 23. Dezember 2020 feststellte, wurden sämtliche Anträge des Vorstandes mit grosser Mehrheit angenommen. Die schriftliche Abstimmung ergab folgende Beschlüsse der Mitgliederversammlung:

Das Protokoll der ordentlichen Mitgliederversammlung 2019, der Jahresbericht 2019 sowie die Jahresrechnung 2019 wurden genehmigt und dem Vorstand wurde Décharge erteilt. Der Jahresverlust 2019 wurde auf die neue Rechnung vorgetragen. Ebenfalls genehmigt wurde das Budget 2020. Der Mitgliederbeitrag wird auch für das Jahr 2021 unverändert bei Fr. 160.– für Aktive und Fr. 80.– für Pensionierte und Lehrlinge belassen.

Die laufende Amtsperiode des Vorstands und des Beirats des BAV dauert noch bis zur Mitgliederversammlung 2022. Neu in den Vorstand gewählt wurde Frau **Sandra Haas**. Sandra Haas ist seit rund acht Jahren im Universitätsspital Basel als Leiterin der Abteilung Leistungserfassung/Finanzen tätig und seit über sechs Jahren Mitglied im BAV. Damit umfasst der **Vorstand** des BAV aktuell folgende zehn Mitglieder:

Dr. Gregor Thomi	**Präsident**
Andreas Reyes	**Vizepräsident**
Sandra Haas	**Kassierin/Ressort Finanzen**
Steven Hürlimann	**Sekretär**
Dr. Markus Dürrenberger	**Ressort Versicherungen/ Ressort Universität**
Christian Heim	**Ressort Personalrecht**
Werner Weisskopf	**Ressort Public Relations/ Ressort Spitäler**
Patrizia Bardelli	
Prof. Dr. Anne Eckert	
Haci Akgül	

Als zusätzliches Beiratsmitglied wurde Herr **Michel Vogel** gewählt. Michel Vogel ist seit rund 16 Jahren als Schulhauswart des Gymnasiums Kirschgarten tätig und seit knapp acht Jahren Mitglied im BAV. Nachdem Herr Florim Ferati Ende Juli 2020 seinen sofortigen Rücktritt aus dem Beirat erklärt hatte, umfasst der Beirat nun wieder vier Verbandsmitglieder, womit die in den Statuten vorgegebene Mindestanzahl wiederhergestellt ist. Der **Beirat** des BAV setzt sich neu wie folgt zusammen:

Thomas Mohler	**Präsident**
Roger Chitvanni	
Michèle Runco	
Michel Vogel	

Als **Rechnungsrevisoren** für das Jahr 2020 wurden Herr **Pascal**

Bornèque (bisher) und der ehemalige Sekretär des BAV, **Dr. Georg Schürmann** (bisher Ersatzrevisor), gewählt; als Ersatzrevisoren Herr **Claudius Asche** (bisher) und Herr **Ralf Vogt** (neu).

Die ordentliche Mitgliederversammlung 2021 des BAV ist auf Mittwoch, **30. Juni 2021, 18.00 Uhr** terminiert. Der Vorstand hofft, dass die diesjährige Mitgliederversammlung wieder im gewohnten Rahmen stattfinden kann, andernfalls müsste erneut auf den Schriftweg ausgewichen werden. Für die übrigen BAV-Veranstaltungen, insbesondere auch für den Ausflug der Gruppe Pensionierte und den Pensionierten-Stamm, hat der Vorstand angesichts der aktuellen Situation, welche mit viel Ungewissheit verbunden ist, noch keine konkreten Termine festgesetzt.

MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Baselstädtisches Personalrecht: Kündigungsschutz und Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall

geschrieben von Gabriela Sollberger | Februar 8, 2021
Der Kündigungsschutz und der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall sind häufig

Gegenstand von Anfragen rechtsuchender Mitglieder an das Sekretariat des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV). Der vorliegende Beitrag soll einen Überblick über die entsprechenden Regelungen im Anwendungsbereich des Personalgesetzes des Kantons Basel-Stadt geben.

Kündigungsschutz bei Arbeitsunfähigkeit

Wie im Obligationenrecht ist auch im Personalgesetz vom 17. November 1999 des Kantons Basel-Stadt (PG) für den Fall der (ganzen oder teilweisen) Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall eine Kündigungssperrfrist verankert. Gemäss § 37 PG gilt für das baselstädtische Staatspersonal eine Sperrfrist von 365 Tagen, innert welcher den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht gekündigt werden darf. Die Kündigungssperrfrist hat zum Zweck, dass den Mitarbeitenden in einer Zeitperiode, in welcher sie aufgrund der Arbeitsverhinderung keine neue Stelle finden können, Schutz vor dem Verlust der Stelle gewährt werden soll (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, N 2 zu Art. 336c).

Die Sperrfrist gelangt – wie im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis – erst nach Ablauf der Probezeit zur Anwendung. Befristet angestellte Mitarbeitende können sich nicht auf die Sperrfrist berufen, wenn die Auflösung des Anstellungsverhältnisses aufgrund des Ablaufs der Befristung erfolgt. Auch bei einer fristlosen Entlassung greift der Sperrfristenschutz nicht. Die Frage, inwiefern das Verschulden der Mitarbeitenden an der eigenen Arbeitsunfähigkeit für die Auslösung einer Sperrfrist relevant ist, ist im PG nicht explizit geregelt. Gemäss baselstädtischer Rechtspraxis ist hinsichtlich der Frage des Verschuldens auf das Privatrecht abzustellen, da § 37 PG – mit Ausnahme der Dauer der Sperrfrist – bezüglich sämtlicher Tatbestandsvoraussetzungen auf die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) über die Kündigung zur Unzeit nach Ablauf der Probezeit verweist.

Gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. b OR kommt der Sperrfristenschutz nur bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung zur Anwendung. Eine Arbeitsunfähigkeit ist gemäss privatrechtlicher Lehre grundsätzlich verschuldet, wenn diese durch grobes Selbstverschulden herbeigeführt wurde (vgl. zum Ganzen Meyer/Weihrauch/Hafner/Reimann, Öffentliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Stadt, S. 132, 134 m. w. H.).

Eine während der Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig und muss nach Ablauf der Sperrfrist wiederholt werden. Tritt die Arbeitsunfähigkeit erst nach der Zustellung der Kündigung ein, bleibt die Kündigung zwar gültig, jedoch wird der Lauf der Kündigungsfrist während der Dauer der Sperrfrist unterbrochen und erst mit dem Ende der Arbeitsunfähigkeit bzw. mit der Ausschöpfung der maximalen Sperrfrist fortgesetzt (vgl. Streiff/von Kaenel/ Rudolph, a.a.O., N 10 zu Art. 336c).

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung löst jede auf einem neuen Grund beruhende Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall eine neue Sperrfrist aus, sofern zwischen den Krankheiten oder Unfällen kein Zusammenhang besteht (vgl. u.a. Urteil des Bundesgerichts 4A_706/2016 vom 4. August 2017 E. 2.1). Beruhen verschiedene Arbeitsunfähigkeiten auf derselben medizinischen Ursache, so werden die Krankheits- bzw. Unfalltage zusammengezählt, bis die maximale Dauer der Sperrfrist erreicht ist (vgl. Entscheid der Personalrekurskommission Basel-Stadt Nr. 89 vom 20. April 2010 E. 2.2).

Dauert die Arbeitsunfähigkeit auch nach Ablauf der Sperrfrist fort, kann die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis gestützt auf den Kündigungsgrund der ganzen oder teilweisen Verhinderung an der Aufgabenerfüllung gemäss § 30 Abs. 2 lit. a PG kündigen. Die Anstellungsbehörde ist jedoch – auch wenn dies im Gesetz nicht ausdrücklich vorgesehen ist – gehalten, im Einzelfall rechtzeitig zu prüfen, ob allenfalls eine andere Einsatzmöglichkeit und damit die Weiterbeschäftigung der

betroffenen Person möglich ist (vgl. Ratschlag des Regierungsrates vom 7. September 1999 zum Erlass des Personalgesetzes, S. 22 und 51 f.).

§ 34 Abs. 1 PG sieht vor, dass das Anstellungsverhältnis mit Beginn von Rentenzahlungen der Eidgenössischen Invalidenversicherung bzw. nach 16-monatiger ganzer oder teilweiser Arbeitsverhinderung auch ohne Kündigung endet. Aus der vom Bundesgericht bestätigten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts des Kantons Basel-Stadt ergibt sich jedoch, dass § 34 Abs. 1 PG im Sinne einer teleologischen Reduktion dahingehend auszulegen ist, dass eine automatische Auflösung des Anstellungsverhältnisses nur in Fällen erfolgen kann, wo Ansprüche auf Rentenleistungen der Invalidenversicherung bestehen (vgl. u. a. Urteil des Verwaltungsgerichts Basel-Stadt VD.2016.75 vom 19. Oktober 2016 E. 3.3.8; bestätigt durch Urteil des Bundesgerichts 8C_46/2017 vom 7. August 2017 E. 5.3). Für Mitarbeitende, die zwar über die Dauer von 16 Monaten hinaus an der Aufgabenerfüllung verhindert sind, jedoch (noch) nicht über entsprechende Rentenansprüche verfügen, kommt § 34 Abs. 1 PG somit nicht zur Anwendung. Der Anstellungsbehörde steht es in solchen Fällen jedoch frei, eine ordentliche Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. a PG auszusprechen (Meyer/Weihrauch/Hafner/Reimann, a.a.O, S. 239).

Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit

Gemäss § 26 Abs. 1 PG haben Angestellte des Kantons Basel-Stadt, die wegen einer Krankheit oder eines Unfalls an der Arbeitsleistung verhindert sind, Anspruch auf Lohnfortzahlung bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit, längstens jedoch bis zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Geschuldet ist der Grundlohn zuzüglich regelmässig bezogener Nacht-, Sonn-, Feiertags- und Pikettdienstzulagen, welche gemäss § 39

der Verordnung zur Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Arbeitszeitverordnung, AZV) bei Krankheit ab dem 15. Tag und bei Unfall ab dem 4. Tag weiter ausgerichtet werden.

Der Kanton Basel-Stadt hat zugunsten seiner Angestellten eine Taggeldversicherung für krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit abgeschlossen. Die Krankentaggeldversicherung richtet unter Anrechnung einer Wartezeit während maximal 730 Tagen ein Taggeld in der Höhe von 80% des Lohnes aus (vgl. § 2 Abs. 3 des Gesetzes betreffend die Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt bei Unfall und Krankheit vom 29. April 1992). Bei befristeten Anstellungen besteht der Anspruch auf Krankentaggeld nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis für mehr als sechs Monate eingegangen wurde (vgl. Dokument «Allgemeine Anstellungsbedingungen beim Arbeitgeber Basel-Stadt» von Human Resources Basel-Stadt, Ziff. 3). Bei unfallbedingter Arbeitsverhinderung richten sich die Taggeldleistungen nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 (Taggeld in Höhe von 80% des versicherten Verdienstes bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit bzw. bis zum Beginn einer Rente). Dies bedeutet, dass sich die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers ab dem Zeitpunkt der Ausrichtung der Taggeldleistungen auf die verbleibenden 20% des Lohnes beschränkt (vgl. §26Abs.3PG).

Während die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers – wie eingangs erwähnt – an den Bestand des Arbeitsverhältnisses geknüpft ist, erfolgen die Leistungen der Krankentaggeld- und der Unfallversicherung auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

Ordentliche Mitgliederversammlung 2020 auf schriftlichem Weg – definitive Absage des Ausflugs der Gruppe Pensionierte

geschrieben von Gabriela Sollberger | Februar 8, 2021

Die ordentliche Mitgliederversammlung 2020 des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV) wird auf schriftlichem Weg durchgeführt. Der Ausflug der Gruppe Pensionierte sowie sämtliche weiteren geplanten BAV-Veranstaltungen in diesem Jahr finden aufgrund der aktuellen Situation definitiv nicht statt.

Ende März 2020 hat der BAV-Vorstand auf der Homepage des BAV und in der ZV Info über die Verschiebung der ordentlichen Mitgliederversammlung 2020 und des Ausflugs der Gruppe Pensionierte (jeweils auf ein noch nicht näher bestimmtes Datum im Spätsommer 2020) informiert. Aufgrund der aktuellen Situation und der bisher gewonnenen Erkenntnisse rund um die Coronavirus-Pandemie erscheint es als nahezu ausgeschlossen, dass in diesem Jahr eine Mitgliederversammlung im gewohnten Rahmen durchgeführt werden könnte.

Aus diesem Grund hat der Vorstand des BAV bereits anlässlich der Vorstandssitzung vom 25. Juni 2020 einstimmig beschlossen, dass die diesjährige ordentliche Mitgliederversammlung, gestützt auf die vom Bundesrat erlassene Sonderregelung für Versammlungen von Gesellschaften (Art. 27 Covid-19-Verordnung 3), auf schriftlichem Weg durchgeführt wird.

Die vom BAV-Vorstand getroffene Anordnung bedeutet für die

Mitglieder des BAV, dass sie ihre Mitgliedschaftsrechte in diesem Jahr ausschliesslich schriftlich – mittels Stimmzettel – ausüben können. Eine sogenannte Restversammlung, an welcher zwingend eine vorsitzende Person aus dem Vorstand und eine protokollführende/stimmenzählende Person teilnehmen, hat zwar weiterhin stattzufinden, jedoch leider ohne physisches Teilnahmerecht der Mitglieder.

Der Postversand der Traktandenliste und Anträge, des Stimmzettels, des Jahresberichts 2019 sowie weiterer entscheidrelevanter Unterlagen und Informationen an die BAV-Mitglieder erfolgt demnächst. Über die Ergebnisse der schriftlichen Mitgliederversammlung 2020 wird zu gegebener Zeit sowohl auf der BAV-Homepage als auch in der ZV Info informiert.

Der BAV-Vorstand hat sodann entschieden, dass aufgrund der aktuellen Situation sämtliche weiteren geplanten BAV-Veranstaltungen in diesem Jahr abgesagt werden. Dies betrifft u. a. den traditionellen Ausflug der Gruppe Pensionierte, welcher ursprünglich am 14. Mai 2020 hätte stattfinden sollen und von der Vorsitzenden der Gruppe Pensionierte, Frau Paula Vicentini, bereits bis ins letzte Detail geplant worden war. Auch der Pensionierten-Stamm findet bis auf Weiteres nicht statt.

Der Vorstand des BAV bedauert sehr, dass die diesjährige ordentliche Mitgliederversammlung nicht im gewohnten Rahmen durchgeführt werden kann und der diesjährige Ausflug der Gruppe Pensionierte sowie weitere BAV-Veranstaltungen entfallen. In Wahrnehmung der Verantwortung dem Verband, aber nicht zuletzt auch den Mitgliedern gegenüber, ist der Vorstand jedoch überzeugt, in der aktuellen Situation die richtigen Entscheidungen getroffen zu haben.

Die Vertretung und der Rechtsschutz des BAV

geschrieben von Gabriela Sollberger | Februar 8, 2021

Der Baselstädtische Angestellten-Verband (BAV) nimmt seine Aufgaben durch verschiedene Organe und Personen wahr. Neben der Mitgliederversammlung und dem Sekretariat geschieht dies insbesondere durch den Vorstand und den Beirat. Zusätzlich spielt der BAV eine aktive Rolle in der Sozialpartnerschaft im Kanton Basel-Stadt.

Der BAV vertritt die Interessen seiner Mitglieder auf verschiedenen Ebenen und in diversen Gremien. Neben den Aufgaben der Sozialpartnerschaft gewährt der BAV seinen Mitgliedern einen unentgeltlichen Rechtsschutz in sämtlichen anstellungsrechtlichen Fragen und – in begrenztem Umfang – in den übrigen Rechtsgebieten. Der BAV kann die Interessen der Mitarbeitenden des Kantons Basel-Stadt und der angeschlossenen Institutionen umso besser vertreten, je mehr Gewicht er hat. Er ist deshalb stets darauf angewiesen, dass seine Mitglieder neue Mitglieder werben, indem sie Kolleginnen und Kollegen zum Eintritt in den BAV ermuntern. BAV-Mitglieder erhalten für jedes neue Mitglied, das geworben wird, einen Pro-Innerstadt-Gutschein im Wert von Fr. 20.–.

I. Vorstand und Beirat

Der Vorstand leitet die Geschäfte und vertritt den Verband nach aussen. Es stehen ihm alle Befugnisse zu, welche nicht durch die Statuten einem anderen Verbandsorgan übertragen sind. Der Vorstand des BAV besteht zurzeit aus neun Mitgliedern, von welchen einzelne für bestimmte Ressorts verantwortlich sind.

Aktuell setzt sich der Vorstand wie folgt zusammen:

- Dr. Gregor Thomi, Präsident
- Andreas Reyes, Vizepräsident
- Patrizia Bardelli, Finanzen
- Steven Hürlimann, Sekretär
- Dr. Markus Dürrenberger, Ressort Versicherungen
- Prof. Dr. Anne Eckert
- Christian Heim, Ressort Personalrecht
- Werner Weisskopf, Ressort Public Relations
- Haci Akgül

Der Beirat behandelt eigene Geschäfte oder solche, die ihm vom Vorstand aufgetragen worden sind, und hat insbesondere das Recht zur Antragsstellung gegenüber dem Vorstand. Die jeweilige Präsidentin oder der jeweilige Präsident des Beirates nimmt an den Sitzungen des Vorstandes teil.

Der Beirat des BAV besteht aktuell aus folgenden Mitgliedern:

- Thomas Mohler, Präsident
- Roger Chitvanni
- Florim Ferati
- Michèle Runco

II. Vertretung in verschiedenen Gremien

Ein wichtiger Teil der Sozialpartnerschaft ist der Einsitz von Arbeitnehmervertretern in verschiedenen Gremien, die sich mit dem Anstellungsverhältnis des baselstädtischen Staatspersonals befassen. Ein Teil der Sozialpartnerschaft wird von der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Staatspersonalverbände (AGSt) ausgeübt. Der BAV ist aktuell in den in der Tabelle aufgeführten Gremien durch Vorstands-, Verbandsmitglieder und/oder den Sekretär vertreten.

III. Rechtsschutz in anstellungsrechtlichen Fragen

Das Rechtsschutzreglement des BAV sieht vor, dass der Sekretär des BAV den Verbandsmitgliedern zur Besprechung und Behandlung dienstlicher und beruflicher Fragen unentgeltlich zur Verfügung steht. Soweit Verbandsmitglieder vom Verband im Rahmen von Einsprachen, Rekursen etc. rechtliche Verbeiständung benötigen, wird ihnen diese vom Verbandssekretär gewährt, wobei der Sekretär seit mehreren Jahrzehnten jeweils auch als selbstständiger Anwalt tätig ist und somit über das nötige Fachwissen verfügt.

Ebenfalls rege genutzt wird der vom BAV angebotene Rechtsschutz ausserhalb des Personalrechts. So haben die Mitglieder die Möglichkeit, beim Anwalt des Verbandes eine auf eine Stunde pro Kalenderjahr begrenzte unentgeltliche Rechtsauskunft in privaten – nicht das Arbeitsverhältnis betreffenden – Angelegenheiten einzuholen.

Mitglieder, welche neu in den Verband aufgenommen werden, haben in dem Falle, da sie vom Verband rechtliche Verbeiständung im Rahmen des Rechtsschutzes wünschen, neben dem ordentlichen Jahresbeitrag einen Selbstbehalt an die Rechtsschutzkosten zu leisten; die Höhe des Selbstbehaltes richtet sich dabei nach dem zu erwartenden Aufwand und ist auf maximal vier Jahresbeiträge beschränkt.

Die Abfindung gemäss dem

baselstädtischen Personalrecht

geschrieben von Sandra Wittich | Februar 8, 2021

Gegenstand von Rechtsschutzanfragen an das Sekretariat des Baselstädtischen Angestelltenverbandes (BAV) in Zusammenhang mit der Beendigung des Anstellungsverhältnisses ist regelmässig die Frage, unter welchen Voraussetzungen Anspruch auf eine Abfindung besteht und nach welchen Kriterien sich deren Höhe bemisst. Der vorliegende Beitrag soll einen Überblick über die entsprechenden Regelungen im baselstädtischen Personalrecht geben.

Das Personalgesetz vom 17. November 1999 des Kantons Basel-Stadt (PG) sieht vor, dass Mitarbeitende im Falle einer Kündigung wegen Verhinderung an der Aufgabenerfüllung (in der Regel infolge Krankheit oder Unfall) gemäss § 30 Abs. 2 lit. a PG sowie wenn im Rahmen einer Stellenaufhebung nach § 30 Abs. 2 lit. b PG die Zuweisung eines anderen Aufgabengebiets nicht möglich ist, Anspruch auf eine Abfindung haben. Die Abfindung stellt eine Art Treueprämie dar, die namentlich die berufliche Neuorientierung erleichtern und allenfalls die sozialen Härten einer Kündigung mildern soll.

Das Personal des Kantons Basel-Stadt hat somit in zwei Fällen Anspruch auf eine Abfindung. Bei allen anderen Beendigungsgründen des Arbeitsverhältnisses besteht kein Anspruch auf eine Abfindung, insbesondere auch dann nicht, wenn die Beendigung des Anstellungsverhältnisses auf einer Invalidität gemäss § 34 PG beruht. Wird das Anstellungsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst, besteht zwar kein Anspruch auf eine Abfindung, gemäss § 36 Abs. 2 PG kann jedoch eine solche vereinbart werden. Im Falle der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann in der Praxis regelmässig dann eine Abfindung erzielt werden, wenn die Initiative zur Auflösung von der Anstellungsbehörde

ausgeht.

Die Höhe der Abfindung darf gemäss § 36 Abs. 3 PG einen Jahreslohn grundsätzlich nicht überschreiten. In Ausnahmefällen und unter Vorbehalt der Genehmigung durch den Regierungsrat kann die Abfindung auf maximal zwei Jahreslöhne erhöht werden. In der Summe der Abfindung enthalten sind auch allfällige Massnahmen zur Unterstützung einer beruflichen Neuorientierung. Im Detail sind die Bemessungskriterien auf Verordnungsebene geregelt. Gemäss § 16 Abs. 1 der Verordnung zum Personalgesetz (VO PG) richtet sich die Höhe der Abfindung nach Massgabe der vom Regierungsrat mit Beschluss vom 13. Januar 2004 erlassenen Richttabelle und nach den Umständen des Einzelfalles. Die Abfindungssumme besteht somit aus einem fixen und einem variablen Teil.

Der fixe Teil wird basierend auf der nach den Parametern «Alter» und «Anzahl Dienstjahre» festgelegten Richttabelle des Regierungsrats ermittelt (Abfindung in Prozent des Bruttojahresgehaltes [inkl. 13. Monatslohn]). Gemäss Richttabelle berechtigen ausserordentliche Umstände wie z.B. eine langandauernde Arbeitsverhinderung zu massiven Korrekturen, d.h., die gesamte Zeit der Arbeitsverhinderung kann von den geleisteten Dienstjahren abgezogen werden. Bei Dienstverhältnissen mit unterschiedlichem Beschäftigungsgrad bemisst sich die Höhe der Abfindung gemäss Praxis der Personalrekurskommission nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad in den letzten fünf Jahren vor Fälligkeit des Anspruchs.

Der variable Teil bestimmt sich nach dem Ermessen der Anstellungsbehörde. Relevant sind hier die persönlichen Verhältnisse der betroffenen Person – wie beispielsweise allfällige Unterstützungspflichten oder Chancen auf dem Arbeitsmarkt – sowie die Qualität der geleisteten Arbeit. Das der Anstellungsbehörde im Rahmen der Festlegung des variablen Teils zukommende Ermessen wird durch § 16 Abs. 2 VO PG eingeschränkt: Insgesamt darf höchstens der doppelte Betrag

des gemäss der Richttabelle ermittelten Werts (fixer Teil) als Abfindung festgelegt werden.

Verfügungen der Anstellungsbehörden betreffend Abfindungen nach § 36 Abs. 1 PG können mittels Rekurs bei der Personalrekurskommission angefochten werden (vgl. § 40 Abs. 1 PG). Im Rekursfall hat die Personalrekurskommission zu prüfen, ob die Vorgaben der Richttabelle erfüllt sind und die Anstellungsbehörde ihr Ermessen pflichtgemäss ausgeübt hat. Erachtet die Personalrekurskommission die von der Anstellungsbehörde festgesetzte Abfindung im Ergebnis für unangemessen, setzt sie die Abfindung neu fest.

Treffen mit dem BBW Beamtenbund Tarifunion

geschrieben von Sandra Wittich | Februar 8, 2021

Eine Delegation des BAV-Vorstandes und Vertreter des BBW Beamtenbund Tarifunion haben sich am 11. März 2020 in Bad Säckingen (DE) zu einem Austausch getroffen. Es hat sich gezeigt, dass beide Seiten vom Blick über die Grenze und den Erfahrungen des anderen Verbandes profitieren können.

Lange Zeit pflegten der Baselstädtische Angestellten-Verband (BAV) und der BBW Beamtenbund Tarifunion, Regierungsbezirksverband Freiburg, über die Grenzen hinweg eine Zusammenarbeit, die sich insbesondere durch gegenseitige Einladungen zu den jeweiligen Mitgliederversammlungen auszeichnete. Nachdem der Kontakt zwischen den beiden

Verbänden in den letzten Jahren eingeschlafen war, kam es am 11. März 2020 in Bad Säckingen zu einem Treffen zwischen einer Delegation des BAV-Vorstandes und dem Vorstand des Regierungsbezirksverbandes Freiburg (RBV).

BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi, BAV-Vizepräsident Andreas Reyes und BAV-Sekretär Steven Hürlimann leisteten am 11. März 2020 einer Einladung des Vorsitzenden des RBV, Herrn Markus Eichin, Folge. Der Bürgermeister der Stadt Bad Säckingen, Herr Alexander Guhl, begrüsste im Schloss Schönau in Bad Säckingen neben den Vorstandsmitgliedern der beiden Verbände auch den Geschäftsführer des BBW, Herrn Peter Ludwig, und stellte die Stadt und die berufspolitischen Themen vor Ort vor.

Nach längerer Zeit des fehlenden Austausches zwischen dem RBV und dem BAV wurde zunächst über den Aufbau der jeweiligen Verbände gesprochen. Sodann wurden insbesondere folgende Themen erörtert:

1. Inwiefern sind die Anstellungsbedingungen der Beamten in Baden-Württemberg mit jenen der Staatsangestellten im Kanton Basel-Stadt vergleichbar?
2. Lohnnebenleistungen in Form von unentgeltlichen oder verbilligten Sachleistungen (sog. Fringe Benefits)
3. Flexibilisierung der Arbeitszeit – Erfahrungswerte, Chancen und Risiken für die Arbeitnehmenden
4. Gewalt im Öffentlichen Dienst – Welche Entwicklung ist in der Schweiz zu erkennen? Welche Massnahmen werden gegen einen Anstieg ergriffen?
5. Arbeitszeiten im Öffentlichen Dienst – Vergleich zwischen Beamten und Angestellten in den beiden Regionen

Beim anschliessenden gemeinsamen Nachtessen im benachbarten Restaurant Kater Hiddigeigei konnten diese Gesprächsthemen weiter vertieft werden. Der Austausch wurde von beiden Verbänden als sehr guten Einstieg in einen künftig wieder verstärkten Dialog gesehen, denn beide Seiten können vom Blick über die Grenze und den Erfahrungen des anderen Verbandes

profitieren.



Bildlegende: Hintere Reihe v. l. n. r.: Steven Hürlimann (Sekretär BAV), Andreas Reyes (Vizepräsident BAV), Günter Rünzi
(Beisitzer RBV), Markus Eichin (Vorsitzender RBV), Peter Ludwig (Geschäftsführer BBW); Vordere Reihe v. l. n. r.: Matthias Zipfel (stv. Vorsitzender RBV), Dr. Gregor Thomi (Präsident BAV), Renate Conrath (stv. Vorsitzende RBV), Michael Hess (Beisitzer RBV), Richard Bühler (Beisitzer RBV).

Regierungsrat Basel-Stadt ergreift Massnahmen zur weiteren Verbesserung der

Lohngleichheit

geschrieben von Barbara Falk | Februar 8, 2021

Eine Lohngleichheitsanalyse des Statistischen Amts des Kantons Basel-Stadt aus dem Jahr 2016 hat ergeben, dass der unerklärte Lohnunterschied zwischen den Löhnen für Frauen und für Männer in der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt 2,4 Prozent beträgt. Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt hat nun Massnahmen zur weiteren Verbesserung der Lohngleichheit beschlossen: Teilzeitarbeit und Familienarbeit sollen bei der Bestimmung der Lohnstufe stärker berücksichtigt werden.

Innerhalb der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt wird alle vier Jahre vom Statistischen Amt eine Lohngleichheitsanalyse nach der vom *Eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Mann und Frau* bereitgestellten Systematik *Logib* vorgenommen. Das standardisierte Analyseinstrument *Logib* ist auch die Basis für die Prüfung der Einhaltung der Toleranzschwelle von 5 Prozent Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern, die im Beschaffungswesen des Bundes gilt. Die jüngste Lohngleichheitsanalyse des Statistischen Amts hat ergeben, dass der unerklärte Lohnunterschied zwischen den Löhnen für Frauen und für Männer in der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt gemäss *Logib* 2,4 Prozent beträgt. Gemäss einer Medienmitteilung des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt vom 10. September 2019 bedeute dies, dass 2,4 Prozent der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern nicht durch die analysierten Variablen erklärt werden können und wahrscheinlich auf das Geschlecht zurückzuführen sind.

Die Lohnsystematik des Kantons kann Unterschiede für die Entlöhnung von Frauen und Männern nicht erklären. Denn die Festsetzung der Lohnklasse erfolgt beim Kanton unabhängig vom Geschlecht und ausschliesslich auf der Basis der Funktion. Die unerklärte Lohndifferenz muss gemäss dem Regierungsrat somit in der Einstufung der einzelnen Angestellten innerhalb der jeweiligen Lohnklasse – der sogenannten Lohnstufe – gesucht

werden.

Die Berechnung der Lohnstufe bei Eintritt in die kantonale Verwaltung basiert auf der bisher erworbenen Berufs- und Lebenserfahrung. Je mehr die bisherige Berufs- und Lebenserfahrung der neuen Aufgabe in der kantonalen Verwaltung entspricht, desto höher fällt die Lohnstufe bei Eintritt aus. Im Umkehrschluss bedeutet dies: Unterbrüche im Berufsleben – wie Familien- und Betreuungsarbeit oder berufsfremde Tätigkeiten – führen zu einer tieferen Lohnstufe. Sie dürften einen Teil der verbleibenden unerklärten Lohndifferenz von 2,4 Prozent begründen.

Auf Basis dieser Erkenntnis will der Regierungsrat nun einen weiteren Schritt in Richtung Lohngleichheit machen:

- Erstens fliessen in Zukunft Teilzeitbeschäftigungen mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 Prozent, aber mehr als 10 Prozent, stets zu 50 Prozent in die Berechnung der Lohnstufe ein.
- Zweitens wird neu die Familienarbeit bei der Berechnung der Lohnstufe zu mindestens 20 Prozent – statt wie bisher nur zu mindestens 10 Prozent – berücksichtigt.

Diese Anpassungen führen zu einer höheren Lohneinstufung bei Angestellten, die in ihrer Laufbahn in relativ niedrigen Teilzeitpensen gearbeitet und Familienarbeit geleistet haben. So sollen Lohnnachteile insbesondere infolge von Familienarbeit reduziert werden.

Gemäss Auskunft des Zentralen Personaldienstes treten die beschlossenen Änderungen am 1. Januar 2020 in Kraft. Sie kommen sowohl bei der Berechnung der Lohnstufe von Mitarbeitenden, die ab dem 1. Januar 2020 in den Staatsdienst eintreten, als auch bei der Einstufung von Mitarbeitenden, welche innerhalb der kantonalen Verwaltung eine neue Stelle übernehmen, zur Anwendung, es sei denn, es handelt sich dabei um eine Beförderung im Sinne von § 16 der Verordnung über die

Einreihung von Stellen sowie die Einstufung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kantons Basel-Stadt.

Daten 2019

Pensionierten-Stamm:

Dienstag, 3. Dezember 2019

jeweils im **Restaurant Stadtkeller**,

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

---

Mentorinnen und Mentoren gesucht

geschrieben von Barbara Falk | Februar 8, 2021

Das Programm Mentoring 50+ von Impulse richtet sich an Stellensuchende über 50 im Kanton Basel-Stadt. Innerhalb des ersten Jahres seit dem Start des Programms konnte für 18 Stellensuchende eine neue berufliche Lösung gefunden werden. Nun möchte Impulse seinen Mentorinnen- und Mentoren-Pool weiter ausbauen.

Mit dem Programm Mentoring 50+ unterstützt der gemeinnützige Verein Impulse im Auftrag des Amts für Wirtschaft und Arbeit Basel-Stadt (AWA) Stellensuchende, die über 50 Jahre alt sind. Seit Sommer 2018 bietet das Programm Mentoring 50+ von Impulse ein ganzheitliches Coaching- und Beratungsangebot, ergänzt durch das Engagement freiwilliger Mentorinnen und Mentoren. Diese geben ihre Berufserfahrungen weiter und bringen ihre

Netzwerke für die Stellensuchenden mit ins Spiel. Dabei wird das gemeinsame Ziel verfolgt, dass die/der Stellensuchende eine Stelle im regulären Arbeitsmarkt findet. Als Kooperationspartnerin wirkt u.a. die Angestelltenvereinigung Region Basel (ARB) mit, in welcher der BAV Mitglied ist.

Das Programm Mentoring 50+ richtet sich gemäss den auf der Homepage von Impulse aufgeschalteten Informationen an Stellensuchende über 50, die

- beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) in Basel-Stadt als stellensuchend gemeldet sind und Taggelder der Arbeitslosenversicherung erhalten;
- ihr eigenes Eingliederungspotenzial aufgrund des Alters abwerten;
- eine Altersstigmatisierung erlebt haben;
- trotz guter Bewerbungsunterlagen und passenden Stellenprofilen keine Vorstellungsgespräche vorweisen können;
- aufgrund einer vorangehenden spezialisierten Tätigkeit keine passenden Stellenprofile finden.

Stellensuchende 50+ müssen folgende Voraussetzungen mitbringen:

- Interesse am Austausch mit einer Mentorin oder einem Mentor;
- Bereitschaft zeigen, neue Sichtweisen anzunehmen;
- eigenverantwortliches und initiatives Handeln;
- Bereitschaft, die nötige Zeit für eine aktive und verantwortungsbewusste Rolle im Mentoring-Prozess aufzubringen;
- Einverständnis des RAV-Personalberaters Basel-Stadt.

Hinsichtlich der Qualifikation des oder der Stellensuchenden besteht keine Einschränkung. Das Programm besteht aus einer Vorbereitungsphase (Dauer: drei Monate; maximal 36 Kurstage) und einer Tandemphase mit der Mentorin oder dem Mentor (Dauer:

individuell nach Bedarf bis zu einem Jahr). Die Kosten für die Programm-Teilnahme werden von der Arbeitslosenversicherung nach Bewilligung durch den/die RAV-Berater/in (Basel-Stadt) des oder der Stellensuchenden übernommen. Interessierte Stellensuchende können sich direkt bei ihrer RAV-Beraterin oder ihrem RAV-Berater melden (Basel-Stadt).

Laut Mitteilung von Impulse haben von 22 Stellensuchenden, welche das Mentoring 50+ bis jetzt beendet haben, 18 eine neue berufliche Lösung gefunden (Stand Mitte Juli 2019). Aktuell können jährlich 40 Stellensuchende am Programm teilnehmen. Um noch mehr über 50-Jährige bei der Stellensuche unterstützen zu können, möchte Impulse seinen Mentorinnen- und Mentoren-Pool sorgfältig ausbauen und sucht hierzu weitere freiwillige Mentorinnen und Mentoren. Bis Ende Jahr sollen bis zu 50 weitere – aktiv im Erwerbsleben eingebundene – Berufsfachleute dazustossen, welche ihre Erfahrungen weitergeben, über ein umfassendes Netzwerk in ihrer Branche verfügen und den Stellensuchenden beratend und auf gleicher Augenhöhe zur Seite stehen.

Der Einsatz als Mentorin oder als Mentor richtet sich nach den individuellen Möglichkeiten der Mentorin oder des Mentors bzw. den individuellen Bedürfnissen des oder der Stellensuchenden. Je nach Situation sind wöchentliche Treffen angebracht, in anderen Fällen reichen 14-tägliche oder monatliche Treffen. Eine Tandembeziehung wird in der Regel auf mindestens 6 Monate eingegangen und ist auf ein Jahr begrenzt. Als Mentorin oder als Mentor kann man sich auch engagieren, wenn man über wenig Zeit verfügt, indem man das Stellwerk 50+ unterstützt. Dieses Austauschformat nimmt etwa 1–3 Stunden in Anspruch. Angehende Mentorinnen und Mentoren werden von den Verantwortlichen bei Impulse zur Vorbereitung auf die Rolle als Mentorin oder als Mentor durch Vorgespräche und Workshops unterstützt. Auch während der Tandemphase begleitet Impulse die Mentorinnen und Mentoren individuell und gezielt.

Weitere Informationen und Kontaktmöglichkeiten betreffend das Programm Mentoring 50+:

Impulse

Eisengasse 5

4051 Basel

www.impulse.swiss/mentoring50plus

info@impulse.swiss

Tel. 061 500 24 14

Daten 2019

Pensionierten-Stamm:

Dienstag, 15. Oktober 2019

Dienstag, 3. Dezember 2019

jeweils im Restaurant Stadtkeller, Marktgasse 11, ab 15.00 Uhr bis ca. 17.30 Uhr