Die Abfindung gemäss dem baselstädtischen Personalrecht

geschrieben von Sandra Wittich | April 4, 2020

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 | April 4, 2020

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 | April 4, 2020

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 | April 4, 2020

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