# Das Dienstaltersgeschenk für Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt

geschrieben von Sandra Wittich | Februar 1, 2019

**Nach jeweils fünf effektiv geleisteten Dienstjahren haben Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk. Der vorliegende Beitrag befasst sich insbesondere mit der Frage der Anrechnung von Dienstjahren, dem Anspruch auf das Dienstaltersgeschenk bei Teilzeitarbeit und der Einschränkung des Anspruchs in besonderen Fällen.**

## I. Höhe des Dienstaltersgeschenks

Gemäss der seit dem 1. Januar 2017 geltenden Fassung von § 23 Abs. 1 des Gesetzes betreffend Einreihung und Entlöhnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Lohngesetz) erhält jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter nach 5 Dienstjahren 2.5 Tage, nach 10 und 15 Dienstjahren 5 Tage, nach 20 Dienstjahren 10 Tage, nach 25, 30 und 35 Dienstjahren 15 Tage sowie letztmals nach 40 Dienstjahren 20 Tage bezahlten Urlaub. Die Einzelheiten, namentlich die Anrechnung von Dienstjahren, den Anspruch bei Teilzeitarbeit und die Einschränkung des Anspruchs in besonderen Fällen, sind in der Dienstaltersgeschenkverordnung vom 13. Dezember 2016 (DAGV) geregelt. Diese Verordnung gilt für alle Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt.

## II. Bezugsformen des Dienstaltersgeschenks

Wie hiervor ausgeführt, erfolgt das Dienstaltersgeschenk grundsätzlich in Form von bezahltem Urlaub. Auf Wunsch einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters wird das

Dienstaltersgeschenk jedoch ganz oder teilweise ausbezahlt (vgl. § 8 Abs. 1 DAGV). Die Auszahlung des Dienstaltersgeschenks einseitig anordnen kann die Anstellungsbehörde gemäss § 8 Abs. 2 DAGV, wenn alternativ

- das Anstellungsverhältnis durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter ordentlich gekündigt wurde,
- eine Wiederbeschäftigung nach einer vollständigen Pensionierung vorliegt oder
- eine (nahtlose) Weiterbeschäftigung nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters vorliegt

und zudem die betrieblichen Interessen den Bezug des Urlaubs nicht zulassen.

Gemäss den Erläuterungen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt zur DAGV kann in diesen Fällen die Auszahlung insbesondere dann angeordnet werden, wenn der Bezug des Urlaubs angesichts der voraussichtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses und des geplanten Pensums aus Sicht der Anstellungsbehörde als unverhältnismässig erscheint.

Die Auszahlung des Dienstaltersgeschenks und die Lohnzahlung während des Bezugs des Urlaubs erfolgt nach der Berechnungsbasis des Ferienlohns gemäss § 21a Lohngesetz. Der Ferienlohn beinhaltet nebst dem Grundlohn (Lohn gemäss Lohnklasse und Lohnstufe im Zeitpunkt der Fälligkeit des Dienstaltersgeschenks) auch die anteilsmässige Ausrichtung von Geldzulagen für von der Norm abweichende Arbeitszeit, sofern diese regelmässig ausgerichtet werden.

## III. Fälligkeit und Bezugsdauer

Das Dienstaltersgeschenk kann frühestens nach Vollendung der jeweils erforderlichen Dienstjahre und danach längstens während fünf Jahren bezogen werden (vgl. § 3 DAGV). Werden zum Beispiel die erforderlichen Dienstjahre per 1. Juli erreicht, sind der Bezug des Urlaubs sowie die Auszahlung des

Dienstaltersgeschenks frühestens im Juli des entsprechenden Jahres möglich. Wird das Arbeitsverhältnis vor Erreichen der erforderlichen Dienstjahre beendet, besteht kein anteilsmässiger Anspruch auf das nächste Dienstaltersgeschenk (kein pro rata temporis Anspruch). Für den Bezug des Dienstaltersgeschenks gilt eine Frist von fünf Jahren. Den Zeitpunkt des Bezugs des Urlaubs bestimmt die vorgesetzte Stelle; dabei ist jedoch auf die Wünsche der Mitarbeitenden soweit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist (vgl. § 7 DAGV).

Wird der Urlaub nicht innert der Fünf-Jahres-Frist bezogen, erfolgt die Auszahlung des Dienstaltersgeschenks (vgl. § 8 Abs. 3 DAGV). Dabei wird auf den Lohn (Lohnklasse und Lohnstufe) im Zeitpunkt der Fälligkeit des Dienstaltersgeschenks abgestellt und die oder der Mitarbeitende damit so gestellt, als hätte sie oder er bereits damals die Auszahlung des Dienstaltersgeschenks beantragt (vgl. § 8 Abs. 4 DAGV).

## IV. Anrechenbare Anstellungszeit

Die anrechenbare Anstellungszeit ist in § 4 DAGV geregelt. Für die Berechnung der Anzahl Dienstjahre wird die gesamte bei der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt absolvierte Anstellungszeit einschliesslich Lehrzeit, Volontariate und Praktika berücksichtigt. Nicht berücksichtigt wird jedoch insbesondere die Anstellungszeit bei selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten und Gemeinden des Kantons Basel-Stadt. Sind die öffentlich-rechtlichen Anstalten oder Gemeindeeinrichtungen einmal Teil der kantonalen Verwaltung gewesen, sind die entsprechenden Dienstjahre bis zum jeweiligen Ausgliederungstermin anzurechnen (vgl. Erläuterungen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt zur DAGV, S. 2).

Ebenso nicht berücksichtigt wird für die Berechnung der Anzahl Dienstjahre unbezahlter Urlaub in dem Umfang, in welchem er pro Kalenderjahr einen Monat (30 Tage) übersteigt.

## V. Anstellungen mit unterschiedlichem Beschäftigungsgrad

Bei Anstellungen mit unterschiedlichem bzw. bei wechselndem Beschäftigungsgrad ist für das Dienstaltersgeschenk der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre vor Fälligkeit des Anspruchs massgebend (vgl. § 5 DAGV). Bei einem Wiedereintritt in die kantonale Verwaltung sind nur diejenigen Jahre in den letzten fünf Jahren vor Fälligkeit des Anspruchs massgebend, in welchen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in der kantonalen Verwaltung angestellt gewesen ist (vgl. Erläuterungen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt zur DAGV, S. 2).

## VI. Ausschluss und Aufschub

Gemäss den Erläuterungen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt zur DAGV (S. 2) wird dem Dienstaltersgeschenk die bisherige «Diensttreue» verdankt in der Hoffnung auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit. Es soll daher nur denjenigen Mitarbeitenden zukommen, welche den Ansprüchen des Arbeitgebers zumindest insoweit gerecht werden, als dass ihr Verhalten keinen Anlass zur Kündigung gegeben hat. Ab dem Zeitpunkt einer fristlosen Entlassung gemäss § 32 Personalgesetz, einer Kündigung aufgrund von Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz sowie einer Kündigung aufgrund der Begehung einer strafbaren Handlung gemäss § 30 Abs. 2 lit. e Personalgesetz entsteht daher kein Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk (vgl. § 6 Abs. 1 DAGV).

Aufgeschoben wird der Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk, wenn er während der Dauer einer vorsorglichen Massnahme nach § 25 Personalgesetz oder einer Bewährungsfrist nach § 30 Abs. 3 Personalgesetz eintritt und entfällt definitiv, wenn auf diese Massnahme bzw. Bewährungsfrist eine Kündigung gemäss § 6 Abs. 1 DAGV (siehe hierzu Absatz hiervor)  folgt.

## VII. Übergangsregelungen

Die aktuelle Fassung von Art. 23 Abs. 1 Lohngesetz und die Dienstaltersgeschenkverordnung vom 13. Dezember 2016 sind am 1. Januar 2017 in Kraft getreten. Bis zu diesem Zeitpunkt waren die Ausführungsbestimmungen zum Dienstaltersgeschenk in den Richtlinien zu § 23 Lohngesetz vom 31. Oktober 1995 geregelt. Im Sinne einer Übergangsregelung sieht § 9 DAGV Folgendes vor: Mitarbeitenden, deren Anstellungsverhältnis vor dem 1. Januar 1981 begründet wurde, wird der Besitzstand auf die vor diesem Zeitpunkt gehandhabte Anrechnungspraxis gewährt. Bis zum 31. Dezember 2021 wird Mitarbeitenden, welche bereits vor dem 1. Januar 2017 angestellt waren, das nächstfolgende Dienstaltersgeschenk nach altrechtlicher Regelung gewährt, sofern diese für Sie vorteilhafter ist.

---

# Jahresrückblick 2018 / Ausblick 2019

geschrieben von Sandra Wittich | Februar 1, 2019

**Auch im Jahre 2018 war der Baselstädtische Angestellten-Verband (BAV) in den verschiedensten Bereichen des Anstellungsverhältnisses für das Staatspersonal des Kantons Basel-Stadt tätig. Neben den wiederum zahlreichen individuellen rechtlichen Anfragen gehörten das Lohnprojekt Systempflege, der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Universitätsspital Nordwest (USNW), der Teuerungsausgleich für das gesamte Kantonspersonal sowie die Sparmassnahmen der Universität Basel zu den Haupttätigkeitsfeldern des Verbandes.**

# I. Projekt Systempflege

Im Rahmen des Lohnprojektes Systempflege wurden bereits im Jahre 2015 die neuen Lohneinreihungen bekannt gegeben und zahlreiche Mitarbeitende haben von der Möglichkeit, eine anfechtbare Verfügung zu verlangen, Gebrauch gemacht. Zwischen Herbst 2015 bis Sommer 2016 sind die entsprechenden Verfügungen ergangen. Von den rund 13 500 Mitarbeitenden des Kantons Basel-Stadt, deren Stellen überführt worden sind, haben rund 900 Einsprache erhoben. Aufgrund der Menge der Einsprachen und der darauf jeweils folgenden Stellungnahme der Abteilung Vergütungsmanagement des Zentralen Personaldienstes (ZPD) ist die Bearbeitung stark in Verzug geraten; in rund der Hälfte der Fälle ist nach wie vor kein Einspracheentscheid ergangen.

Gesamthaft ist die Situation im Zusammenhang mit dem Projekt Systempflege äusserst unbefriedigend. Die lange Verfahrensdauer führt nebst dem Umstand, dass eine grosse Anzahl von Mitarbeitenden nach wie vor keine Gewissheit über die Einreihung ihrer Stelle hat, zu weiteren Problemen:

- Seit der Überführung der Stellen sind rund vier Jahre vergangen. Mehrere Organisationen wurden in der Zwischenzeit reorganisiert oder befinden sich in entsprechenden Prozessen. Dies führt zu neuen oder geänderten Aufgaben für die betroffenen Mitarbeiter. Solche Änderungen finden im Einspracheverfahren jedoch keine Beachtung. Sie müssen gegebenenfalls im Rahmen einer Neubewertung der Stelle und somit in einem separaten Verfahren berücksichtigt werden. Im Rahmen der Einspracheverfahren betreffend Systempflege sind für die Stellenbewertung bzw. -einreihung lediglich die in der Stellenbeschreibung, welche als Grundlage für die Überführung diente, enthaltenen Aufgaben und Anforderungen massgebend.
- Es ist für alle Betroffenen sehr schwierig, die damals

massgebenden Umstände nach dieser langen Zeitspanne noch zu kennen.

- Bei einer Gutheissung der Einsprache wird die entsprechende Lohndifferenz rückwirkend ausbezahlt. Dies führt aufgrund der Steuerprogression zu einer einmaligen steuerlichen Mehrbelastung. Diese ist umso höher, je länger das Verfahren dauert. Da man als Einsprecher keinen Einfluss darauf hatte, wann die Einsprache behandelt wurde, steht die Frage im Raum, ob diese steuerliche Auswirkung nicht gegen das Willkürverbot verstösst. Die Beantwortung dieser Frage ist noch offen.

## II. Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Universitätsspital Nordwest (USNW)

Die Arbeitnehmenden des Universitätsspitals Basel (USB) und des Kantonsspitals Baselland (KSBL), die zum künftigen Universitätsspital Nordwest (USNW) fusioniert werden sollen, sind in verschiedenen Berufs- und Personalverbänden oder Gewerkschaften organisiert. Seit einer Kickoff-Sitzung im April 2018 handelt der BAV als Teil der Arbeitnehmer-Delegation, welche sich nebst Vertretungen des BAV durch Vertretungen des «Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner SBK», der Gewerkschaft Syna, des vpod region basel und des «Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte beider Basel» (VSAO) zusammensetzt, mit den Arbeitgebervertretern einen neuen Gesamtarbeitsvertrag aus. Bisher waren die Angestellten der beiden Häuser separaten Verträgen unterstellt, die nun in einen neuen GAV münden müssen, wie es auch der im Frühjahr 2018 unterzeichnete Staatsvertrag verlangt. Das Ziel der Sozialpartner: Rechtzeitig bevor das geplante Universitätsspital Nordwest seinen Betrieb aufnehmen wird, soll für die Belegschaften ein neuer Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ausgearbeitet sein, sofern die Stimmberechtigten des Kantons Basel-Stadt und des Kantons Basel-Landschaft der Spitalfusion überhaupt zustimmen. Die entsprechenden Volksabstimmungen in den beiden Kantonen finden

am 10.  Februar 2019 statt.

Der BAV wird seine Mitglieder am Mittwoch, **9. Januar 2019, von 16.30 Uhr bis ca. 18.00 Uhr, im Hörsaal 4 des Universitätsspitals Basel, Spitalstrasse 21, 4031 Basel**, im Rahmen einer **Informationsveranstaltung** über den Stand der GAV-Verhandlungen informieren. Interessierte BAV-Mitglieder sind zu dieser Veranstaltung herzlich eingeladen.

## III. Teuerungsausgleich für das Personal des Kantons Basel-Stadt

Als Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Personalverbände (AGSt) setzte sich der BAV in diesem Jahr neben diversen anderen Themen im Personalbereich (Systempflege, Pensionskasse, Projekt HRM 2020 etc.) für die Gewährung des Teuerungsausgleichs für das gesamte Personal des Kantons Basel-Stadt ein. Dieser ist überfällig, da seit neun Jahren keine Teuerungsanpassung bei den Löhnen mehr stattgefunden hat. Zudem vertritt die AGSt seit jeher die Ansicht, dass die bisherige Praxis bei der Verrechnung der negativen Teuerung rechtlich nicht haltbar ist.

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt ist zur Ansicht gelangt, dass der Teuerungsausgleich per 1. Januar 2019 gewährt werden und die Kaufkraft des Personals somit erhalten bleiben soll. Der endgültige Entscheid über das Geschäft liegt allerdings letztlich in der Budgetkompetenz des Grossen Rats. Die entsprechende Grossratssitzung findet am 19. Dezember 2018 statt und somit erst nach Redaktionsschluss dieser Ausgabe.

## IV. Sparmassnahmen Universität Basel

Die Universität Basel muss im Zeitraum 2018 bis 2021 total 80 Millionen Franken einsparen. Dies als Folge des aktuellen Leistungsauftrags der Trägerkantone. Die Einsparungen werden mit einem ganzen Bündel von Massnahmen umgesetzt und treffen das Personal gleich zweimal.

Erstens ist der Spardruck im Arbeitsalltag deutlich spürbar, die Belastung steigt. Zweitens soll nun dem Personal auch noch der Stufenanstieg 2019 verwehrt werden.

Der BAV hat deshalb im Oktober 2018 zusammen mit dem vpod region Basel eine Protestnote zuhanden des Universitätsrats, der Rektorin und des Verwaltungsdirektors verfasst, mit welcher für das Personal eine Abwägung folgender Punkte gefordert wurde:

1. Die reguläre Anhebung der Stufe für 2019.
2. Ein angemessener Teuerungsausgleich wie in den beiden Trägerkantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt.
3. Die Neutralisierung der aufgelaufenen Minusteuerung wie bei den Angestellten des Kantons Basel-Stadt.

Nachdem den Sozialpartnern seitens des Verwaltungsdirektors der Universität Basel darauf mitgeteilt wurde, dass sich diese Forderungen für das Jahr 2019 nicht umsetzen lassen würden, haben der vpod region Basel und der BAV im November 2018 eine Petition an den Universitätsrat lanciert, mit welcher für das Personal der Universität Basel Folgendes gefordert wird:

1. Die reguläre Anhebung der Stufe für 2019 für alle. Mindestens aber für die Mitarbeitenden bis und mit Lohnklasse 11.
2. Ein angemessener Teuerungsausgleich, wie er für das Personal der beiden Trägerkantone Basel-Landschaft und Basel-Stadt geplant ist.
3. Eine Neutralisierung statt einer Verrechnung der aufgelaufenen Minusteuerung.

Bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe war die Unterschriftensammlung noch in vollem Gange (bis 10. Dezember 2018).

## V. Rechtsschutzanfragen

Wiederum rege genutzt worden ist der Rechtsschutz des BAV. Das

Rechtsschutzreglement sieht vor, dass der Sekretär des BAV in seiner Funktion als Rechtsanwalt 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 diese den Verbandsmitgliedern ebenfalls gewährt. Die häufigsten Themen im Jahre 2018 waren:

- *Anfragen zu Massnahmen des Arbeitgebers:*
  Zahlreiche Mitglieder fragen beim Sekretariat um Rat und Rechtsschutz, wenn sie von personalrechtlichen Massnahmen wie beispielsweise einem schriftlichen Verweis oder einer Änderung des Aufgabengebietes betroffen sind.
- *Anfragen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses:*
  Auch bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses – sei es durch eine Kündigung des Arbeitgebers oder durch eine Auflösungsvereinbarung – ist regelmässig eine rechtliche Beratung angezeigt.
- *Anfragen im Zusammenhang mit der Entlöhnung:*
  Das Projekt Systempflege wurde im Jahr 2015 umgesetzt, woraus nach wie vor zahlreiche Anfragen und Beratungen bzw. Rechtsverbeiständungen resultieren (siehe dazu oben Ziff. I). Regelmässig ist auch die Anpassung der Stellenbeschreibung Gegenstand von Anfragen an das Sekretariat.
- *Anfragen im Zusammenhang mit Konflikten mit Vorgesetzten:*
  Auch bei Konflikten mit Vorgesetzten ersuchen zahlreiche Mitglieder beim Sekretär um Rat und Rechtsschutz.
- *Anfragen im Zusammenhang mit der Pensionierung:*
  Regelmässig haben Mitglieder auch Fragen zur Pensionierung, häufig im Zusammenhang mit einer geplanten vorzeitigen Pensionierung.

Ebenfalls rege genutzt wird der vom BAV angebotene Rechtsschutz ausserhalb des Personalrechts. So haben die Mitglieder die Möglichkeit, beim Sekretär und Anwalt des Verbandes eine auf eine Stunde pro Kalenderjahr begrenzte unentgeltliche Rechtsauskunft in privaten – nicht das Arbeitsverhältnis betreffenden –Angelegenheiten einzuholen. Im Zentrum stehen dabei Anfragen aus den Bereichen Familien-, Erb- und Vertragsrecht.

## VI. Ausblick für das Jahr 2019

Bereits jetzt abzusehen ist, dass im kommenden Jahr das Projekt Systempflege die Verantwortlichen des BAV weiterhin stark beanspruchen wird; wie dargelegt sind nach wie vor zahlreiche Einspracheverfahren hängig und werden vom Sekretär des Verbandes in seiner Funktion als Rechtsanwalt betreut. Sofern die Stimmberechtigten des Kantons Basel-Stadt und des Kantons Basel-Landschaft der Spitalfusion im Februar 2019 zustimmen, wird die Aushandlung des Gesamtarbeitsvertrages für das Universitätsspital Nordwest (USNW) den BAV weit über den Anfang des neuen Jahres hinaus beschäftigen. Auch bei der Universität Basel dürfte mit einigen Tätigkeiten verbandsseitig zu rechnen sein.

Zum Jahresende möchte sich das Sekretariat des BAV bei sämtlichen Mitgliedern für ihre Treue zum Verband bedanken und wünscht ihnen sowie sämtlichen Leserinnen und Lesern eine geruhsame Weihnachtszeit und alles Gute für das kommende Jahr.

# Bestimmung des Zeitpunkts des Ferienbezugs

geschrieben von Sandra Wittich | Februar 1, 2019

**Die betriebsinterne Ferienplanung bzw. die Bestimmung des jeweiligen Zeitpunkts des Ferienbezugs der einzelnen Arbeitnehmerin oder des einzelnen Arbeitnehmers birgt Konfliktpotential. Ein kurzer Überblick zur Rechtslage in Bezug auf das Thema Bestimmung des Zeitpunkts des Ferienbezugs.**

Das Jahr neigt sich langsam dem Ende zu. Die Ferienplanung des Staatspersonals für das nächste Jahr dürfte vielenorts angelaufen oder unter Umständen bereits abgeschlossen sein. Je nach Arbeitgeberin bzw. vorgesetzter Stelle gibt es grosse Unterschiede, wie frei die Arbeitnehmenden sind in Bezug auf die Bestimmung des Zeitpunkts ihres Ferienbezugs.

## Gesetzliche Grundlagen

Gemäss § 6 der Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Ferien- und Urlaubsverordnung) bestimmt die vorgesetzte Stelle den Zeitpunkt der Ferien, hat dabei jedoch auf die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soweit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist (Abs. 2). Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Jahres zu beziehen; wenigstens zwei Wochen müssen zusammenhängen. Diese Regelung entspricht Art. 329c des Schweizerischen Obligationenrechts (OR). Insofern besteht in Bezug auf den Zeitrahmen und die Bestimmung des genauen Zeitpunkts des Ferienbezugs kein Unterschied zwischen der privatrechtlichen Regelung gemäss OR und den für das Staatspersonal des Kantons Basel-Stadt geltenden Bestimmungen. Auch der Gesamtarbeitsvertrag der öffentlich-rechtlichen Spitäler des Kantons Basel-Stadt sowie der Kollektivvertrag

des Universitäts-Kinderspitals beider Basel (UKBB) enthalten inhaltlich identische Regelungen.

In § 6 Abs. 3 der Ferien- und Urlaubsverordnung des Kantons Basel-Stadt ist zusätzlich vorgesehen, dass wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Ferien nicht bis spätestens Ende Juni des Folgejahres bezieht, die vorgesetzte Stelle mit der betroffenen Mitarbeiterin bzw. dem betroffenen Mitarbeiter eine Absprache über den Bezug der Ferien zu treffen und die Ferien für den Fall, dass keine Einigung zustande kommt, zuzuteilen hat.

## Praxis und Rechtsprechung

Der Arbeitgeber bestimmt somit im Prinzip und insbesondere bei Uneinigkeit den Zeitpunkt der Ferien, was zugleich ein Recht und eine Pflicht darstellt. Dass wenigstens zwei Ferienwochen im Jahr zusammenhängen müssen, entspricht der Erkenntnis der Präventivmedizin, dass die Rhythmusänderung und Entspannungswirkung sich nur in Ferien von mehrwöchiger Dauer richtig einstellen, nach einer Akklimatisationszeit, die bei zunehmendem Alter länger wird (vgl. hierzu Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsgesetz, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR, Art. 329c N3). Nimmt der Arbeitnehmer jeweils nur einzelne Tage frei, besteht die Gefahr, dass der Ferienzweck – Erholung durch länger dauernde Abwesenheit vom Arbeitsplatz – vereitelt wird. Mindestens für den zwei Wochen übersteigenden Ferienanspruch kann der Arbeitnehmer jedoch gemäss der Rechtsprechung auf ausdrücklichen Wunsch einzelne Freitage oder gar Halbtage unter Anrechnung an den Ferienanspruch beziehen (vgl. hierzu Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 329c N6 m.w. H.)

In der Praxis wird die zeitliche Lage der Ferien in der Regel einvernehmlich festgelegt, indem der Arbeitnehmer seine Ferien anmeldet und die Arbeitgeberin diese genehmigt. Die Arbeitgeberin hat auch die Möglichkeit, das Ferienbestimmungsrecht an den Arbeitnehmer zu delegieren. Wenn

der Arbeitnehmer den Ferienbezug jedoch dauernd unterlässt, hat die Arbeitgeberin weiterhin die Pflicht des Einschreitens (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 329c N7). Wie ausgeführt, hat die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer zur Ferienfestsetzung anzuhören und auf dessen Wünsche Rücksicht zu nehmen. Der Arbeitnehmer hat als Ausfluss der gegenseitigen Pflicht zur Rücksichtnahme Anrecht auf frühzeitige Zuteilung der Ferien und – soweit möglich – auf Zuteilung in einer für Ferien geeigneten Zeit, etwa in den Schulferien, wenn er schulpflichtige Kinder hat, oder im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub, wenn die Arbeitnehmerin diesen so verlängern möchte. Für eine sinnvolle Zuteilung der Ferien ist eine regelmässige Absprache zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer unabdingbar. Es ist eine allseitige Interessenabwägung erforderlich, wobei gemäss der Rechtsprechung im Zweifel die Interessen der Arbeitgeberin Vorrang haben (vgl. zum Ganzen Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 329c N7).

## Beschränkungen des Bestimmungsrechts der Arbeitgeberin

Das Bestimmungsrecht der Arbeitgeberin ist nicht grenzenlos, sondern unterliegt erheblichen Einschränkungen. Ferien sind in der Regel – wie bereits ausgeführt – im laufenden Dienstjahr und wenn immer möglich real während des Arbeitsverhältnisses und nicht als Geldabfindung zu gewähren. Ist der Ferienzeitpunkt einmal bestimmt, so darf die Arbeitgeberin diesen nur aus dringlichen und nicht vorhersehbaren betrieblichen Gründen ändern; in Ausnahmefällen ist sogar ein Rückruf aus den Ferien möglich. Die Arbeitgeberin muss in solchen Fällen jedoch für den beim Arbeitnehmer entstandenen Schaden aufkommen, wie etwa für Annullierungs- oder Rückreisekosten (vgl. hierzu Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 329c N7 m.w.H.).

Gemäss Art. 19 Abs. 4 der Verordnung zum Arbeitszeitgesetz des

Bundesrates (AZGV) muss die Arbeitgeberin zudem den Zeitpunkt der Ferien mindestens drei Monate im Voraus bekanntgeben. Die vorerwähnte Verordnung gilt zwar nur im Bereich des öffentlichen Verkehrs; diese Mindestankündigungsfrist hat sich in der Praxis jedoch allgemein durchgesetzt. Werden die Ferien zu kurzfristig angeordnet, ist der Arbeitnehmer berechtigt, den Ferienbezug zu verweigern. Er hat sein Widerspruchsrecht gemäss der Rechtsprechung jedoch unverzüglich auszuüben, ansonsten von einem Verzicht bzw. Einverständnis auszugehen ist.

---

# Erwähnung längerer Abwesenheiten im Arbeitszeugnis

geschrieben von Sandra Wittich | Februar 1, 2019

**Das Bundesgericht hat sich in einem kürzlich veröffentlichten Urteil aus dem Bereich des öffentlichen Personalrechts (Urteil des Bundesgerichts 8c_134/2018 vom 17. September 2018) ein weiteres Mal mit der Frage auseinandergesetzt, ob und inwiefern längere Abwesenheiten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers im Arbeitszeugnis erwähnt werden dürfen.**

Bei der Beschwerdeführerin handelte es sich im vorliegenden Fall (BGer 8c_134/2018 vom 17. September 2018) um eine Gerichtsschreiberin, die beim Bundesverwaltungsgericht angestellt war. Fast die halbe Dauer des Arbeitsverhältnisses war sie wegen Krankheit und Mutterschaftsurlaub abwesend.

Das Bundesgericht erwog zunächst unter Verweis auf frühere Urteile im Wesentlichen, dass die Formulierung und Wortwahl des Arbeitszeugnisses grundsätzlich dem Arbeitgeber überlassen

sei. Der Arbeitnehmer habe keinen Anspruch auf eine bestimmte Formulierung (vgl. E. 5.2.3). Ein qualifiziertes Zeugnis bzw. Vollzeugnis solle einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits solle es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben, weshalb es grundsätzlich wahr und vollständig zu sein habe. Ein qualifiziertes Zeugnis dürfe und müsse daher bezüglich der Leistungen des Arbeitnehmers auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für seine Gesamtbeurteilung erheblich seien. Dies treffe auf eine Krankheit zu, die einen erheblichen Einfluss auf Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers hatte oder die Eignung zur Erfüllung der bisherigen Aufgaben in Frage stellte und damit einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bildete. Eine geheilte Krankheit, welche die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens nicht beeinträchtigt, dürfe dagegen nicht erwähnt werden. Längere Arbeitsunterbrüche seien – auch wenn sie krankheitsbedingt waren – in einem qualifizierten Zeugnis zu erwähnen, wenn sie im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer erheblich ins Gewicht fallen und daher ohne Erwähnung bezüglich der erworbenen Berufserfahrung ein falscher Eindruck entstünde. Massgebend seien die Umstände des Einzelfalls. Gemäss der Lehre dürften gegen den Willen des Arbeitnehmers andere Abwesenheiten wie Militärdienst, Mutterschaftsurlaub oder unbezahlter Urlaub sowie Freistellungen nur erwähnt werden, wenn – wie bei einer Krankheit – die Dauer der Abwesenheit im Verhältnis zur gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses erheblich ins Gewicht falle und das Zeugnis dadurch an Aussagewert einbüsse (vgl. zum Ganzen E. 5.2.1 f.).

Das Bundesgericht erwog weiter, dass die Absenzen der Beschwerdeführerin erheblich ins Gewicht fielen und im Arbeitszeugnis erwähnt werden müssen, da sie fast die halbe Dauer des Arbeitsverhältnisses ausmachten. Andernfalls entstünde ein falscher Eindruck bezüglich der vorhandenen

Berufserfahrung der Beschwerdeführerin, welche zudem bei der Beschwerdegegnerin ihre erste Vollzeitstelle nach dem Studium angetreten hatte (vgl. zum Ganzen E. 5.3.1).

Das Bundesgericht hielt des Weiteren fest, dass, wenn Arbeitsunterbrüche erwähnt werden müssen, weil andernfalls ein falsches Bild über die erworbene Berufserfahrung entstünde, es der Grundsatz der Vollständigkeit und das Gebot der Klarheit eines Arbeitszeugnisses gebiete, auch die Gründe für die Abwesenheit aufzuführen. Ein potentieller Arbeitgeber würde die Abwesenheit hinterfragen und sich nach den Gründen erkundigen. Entgegen den Ausführungen der Beschwerdeführerin lasse daher nicht die Angabe von Gründen Raum für Spekulationen, sondern im Gegenteil deren Nichterwähnung, was nicht im Interesse der Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmers liege (vgl. zum Ganzen E. 5.3.3).

Schliesslich prüfte das Bundesgericht die Fragen, ob die Nennung des Abwesenheitsgrundes der Mutterschaft im Arbeitszeugnis sich nachteilig auf das berufliche Fortkommen der Beschwerdeführerin auswirken könnte und gegen die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetz verstosse. Beides hat das Bundesgericht verneint (siehe E. 5.3.3).

---

# Das Arbeitszeugnis als häufiger Streitpunkt

geschrieben von Sandra Wittich | Februar 1, 2019

**Häufiger Streitpunkt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Arbeitszeugnis. Ein kurzer Überblick über die wichtigsten Fragen rund um das Thema Arbeitszeugnis.**

# Ausgangslage

Das Arbeitszeugnis ist – meist nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – ein häufiger Streitpunkt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Arbeitsrechtliche Streitigkeiten betreffen oft ausschliesslich oder zumindest teilweise das Arbeitszeugnis. Die Grundsätze für das Arbeitszeugnis im öffentlichen Dienst sind grundsätzlich die gleichen wie im Privatrecht (vgl. hierzu Roland Müller / Philipp Thalmann, Streitpunkt Arbeitszeugnis, S. 19 ff.) Das Personalgesetz des Kantons Basel-Stadt sowie die entsprechenden Ausführungsbestimmungen enthalten – im Gegensatz zu anderen kantonalen Personalgesetzen – keine eigenen Bestimmungen betreffend Arbeitszeugnis. Soweit das Personalgesetz Basel-Stadt nichts anderes bestimmt, gelangen subsidiär die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts (Art. 319 – 362) zur Anwendung (§ 4 des Personalgesetzes des Kantons Basel-Stadt).

Im schweizerischen Obligationenrecht (OR) ist festgehalten, dass der Arbeitnehmer jederzeit, d.h. sowohl während des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung, vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen kann, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Art. 330a Abs. 1 OR). Zudem hat sich auf Verlangen des Arbeitnehmers das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Art. 330a Abs. 2 OR). In der Schweiz ist das Arbeitszeugnis von besonderer Bedeutung, da hier effektiv der Grundsatz «Wahrheit vor Wohlwollen» gilt. Dies ist im Gesetz zwar nicht ausdrücklich vorgegeben, doch resultiert der Grundsatz aus der Rechtsprechung des Bundesgerichtes, wonach der Aussteller eines Arbeitszeugnisses für die Vollständigkeit und Richtigkeit der im Zeugnis gemachten Angaben haftet (vgl. hierzu Roland Müller / Philipp Thalmann a.a.O., S. 4 ff.).

## Arten von Arbeitszeugnissen

Bei einem Zeugnis, welches während der Anstellung ausgestellt wird, handelt es sich um ein sogenanntes Zwischenzeugnis. Wird ein Zeugnis nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgestellt, handelt es sich um ein sogenanntes Schlusszeugnis. Bezüglich des Inhaltes des Arbeitszeugnisses wird gemäss Lehre und Rechtsprechung zwischen zwei Formen unterschieden und zwar zwischen dem sogenannten Vollzeugnis, auch qualifiziertes Zeugnis genannt (Art. 330a Abs. 1 OR), und der sogenannten Arbeitsbestätigung gemäss Art. 330a Abs. 2 OR (vgl. u.a. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsgesetz, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR, Art. 330a N2 ff.).

## Notwendiger Inhalt des Arbeitszeugnisses

Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber wahlweise die Ausstellung eines Vollzeugnisses (in der Form eines Zwischen- *oder* Schlusszeugnisses) oder bloss die Ausstellung einer Arbeitsbestätigung verlangen. Verlangt der Arbeitnehmer ein Vollzeugnis, muss dieses seine Leistung sowie sein Verhalten darlegen. Es besteht kein Wahlrecht, sich nur über die Leistungen oder das Verhalten beurteilen zu lassen. Gemäss der Rechtsprechung des Bundesgerichts (Pra 87/1998 Nr. 72 S. 448, 4P.302/1996) hat sich das Vollzeugnis zu beiden Punkten auszusprechen. Eine Beschränkung des Inhaltes des Vollzeugnisses könnte leicht zu Irreführungen Anlass geben. Gemäss Bundesgericht kann der Arbeitgeber, welcher ein unvollständiges Arbeitszeugnis erstellt, einem späteren Arbeitgeber haftbar werden, wenn dieses bei der Stellenbewerbung als Leistungsausweis verwendet wurde (BGE 101 II 69 E. 2).

Eine Arbeitsbestätigung hat folgende Angaben zu enthalten (vgl. hierzu u.a. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N3 ff.):

- die Personalien des Arbeitnehmers,

- die notwendigen Angaben zur eindeutigen Individualisierung des ausstellenden Arbeitgebers und dessen rechtsgültige Unterschrift samt Ausstellungsdatum,
- Beginn (gemeint ist der tatsächliche Arbeitsbeginn und nicht das Datum des Vertragsabschlusses) und rechtliches (nicht faktisches) Ende des Arbeitsverhältnisses sowie
- die Beschreibung der Art der Arbeit und des Aufgabengebietes des Arbeitnehmers.

Das qualifizierte Arbeitszeugnis ist grundsätzlich eine Arbeitsbestätigung mit den Angaben eines einfachen Zeugnisses (Arbeitsbestätigung) und hat folgende zusätzliche Angaben zu enthalten (vgl. hierzu u.a. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N3 ff. ):

- eine detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen und der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten des Arbeitnehmers (massgeblich ist nicht die vertraglich vereinbarte, sondern die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit) und deren Zeitdauer,
- eine aussagekräftige Bewertung der Arbeitsleistung (Arbeitsqualität und -quantität) des Arbeitnehmers,
- eine aussagekräftige Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers im Unternehmen (gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern, Untergebenen und Kunden),
- Angaben zum Grund der Auflösung des Arbeitsverhältnisses (auf Verlangen des Arbeitnehmers),
- einen Dank und gute Wünsche für die Zukunft (freiwillig).

Das Zeugnis soll gemäss Lehre und Rechtsprechung ein objektives Bild des Arbeitnehmers darstellen. Dafür muss das Zeugnis wahr (inhaltlich richtig), vollständig, klar und präzise sowie wohlwollend sein.

Der Inhalt des Arbeitszeugnisses wird durch Art. 328b OR begrenzt, denn das Ausstellen des Arbeitszeugnisses stellt

eine Datenbearbeitung nach Art. 3 lit. e und f des Bundesgesetzes über den Datenschutz (DSG) dar. Sodann gelten die Grundsätze jeder Datenbearbeitung, welche in Art. 4 DSG geregelt sind auch für den Inhalt des Arbeitszeugnisses: die Wahrheitspflicht, das Verhältnismässigkeitsprinzip und der Grundsatz von Treu und Glauben.

Der Inhalt des Arbeitzeugnisses wird weiter durch seinen Zweck begrenzt. Auf der einen Seite soll das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers gefördert werden und auf der anderen Seite soll das Arbeitszeugnis zukünftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild der Tätigkeit, der Leistung und des Verhaltens des Arbeitnehmers geben. Grundsätzlich wird erwartet, dass das Arbeitszeugnis wohlwollend formuliert wird. Das Wohlwollen findet jedoch in der Wahrheitspflicht seine Grenzen. In der Rechtsprechung des Bundesgerichts wurde die Wahrheitspflicht als allgemeiner Zeugnisgrundsatz anerkannt. Ob das Zeugnis wahr ist, entscheidet sich danach, ob es nach dem Verständnis eines unbeteiligten Dritten den Tatsachen entspricht (BGE 4C.60/2005 vom 28.04.2005 E.4.1; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N3a). Im Zeugnis können auch negative Tatsachen Erwähnung finden. Voraussetzung ist, dass diese negativen Tatsachen in der Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers erheblich sind (BGE 136 III 510 E.4.1).

Unzulässig sind zweideutige Formulierungen und die Verwendung von Zeugniscodes. Das Zeugnis ist zudem in der vorherrschenden Sprache am Arbeitsort zu verfassen.

## Ausstellungs- / Berichtigungsanspruch des Arbeitnehmers

Die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses ist Pflicht des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber kann nicht von sich aus verlangen, dass der Arbeitnehmer einen Entwurf vorlegt. Die Parteien können sich jedoch auf ein solches Vorgehen einigen.

Der Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses ist mit

einer Leistungsklage durchsetzbar. Ist der Arbeitnehmer nach Erhalt eines Zeugnisses der Auffassung, dessen Inhalt sei unrichtig oder unvollständig, kann er beim zuständigen Gericht eine Berichtigungsklage erheben oder aber den Arbeitgeber auffordern, ihm eine Arbeitsbestätigung im Sinne von Art. 330a Abs. 2 OR auszustellen, die sich nur über die Art und die Dauer der Anstellung ausspricht (vgl. BGE 129 III 177 E. 3.3).

Bezüglich der Ausstellungsfrist hält die Lehre fest, dass es unter normalen Umständen dem Arbeitgeber möglich sein muss, eine Arbeitsbestätigung innert zwei Tagen und ein Vollzeugnis innert zwei Wochen auszustellen (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N2). Der Anspruch des Arbeitnehmers, von der Arbeitgeberin ein Zeugnis zu verlangen, verjährt gemäss Art. 127 OR nach zehn Jahren.

---

# Mitgliederversammlung 2018

geschrieben von Sandra Wittich | Februar 1, 2019

**Rund 80 Mitglieder und Gäste nahmen an der diesjährigen Mitgliederversammlung des BAV, welche am 30. Mai 2018 wiederum im Universitätsspital Basel stattfand, teil. Neben den ordentlichen Traktanden wie die Präsentation und Genehmigung von Jahresbericht, Jahresrechnung sowie Budget waren auch drei Verabschiedung aus dem Vorstand sowie eine Neuwahl vorzunehmen. Im Anschluss an die ordentlichen Traktanden wurde ein Referat von Frau Prof. Dr. rer. nat. Julia Wolf zum Thema «Ethik im Spannungsfeld von Krankheit und Gesundheit» gehalten.**

## I. Jahresbericht 2017

Wie üblich wurde der Jahresbericht vom Sekretär des Verbandes,

Dr. Georg Schürmann, verfasst. Der seit einem Jahr im Amt stehende Präsident des BAV, Herr Dr. Gregor Thomi, führte durch den Text des Jahresberichtes, welcher einstimmig von den Mitgliedern genehmigt wurde. Gesondert und ausführlicher ging der Präsident auf die Themen Systempflege, Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Spitäler und die Pensionskasse Basel-Stadt ein.

Auch die üblichen ordentlichen Traktanden wie die Genehmigung des Jahresberichts samt Jahresrechnung 2017 sowie Budget 2018 wurden von der Mitgliederversammlung genehmigt und dem Vorstand bezüglich der Jahresrechnung und der Bilanz vollumfänglich Décharge erteilt. Der Mitgliederbeitrag wurde auch für das Jahr 2019 unverändert auf CHF 160 für Aktive und CHF 80 für Pensionierte und Lehrlinge belassen.

## II. Verabschiedungen und Wahlen

Neben dem Ausscheiden des Sekretärs und der Präsentation seines Nachfolgers, Herrn Steven Hürlimann (vgl. die letzte Ausgabe der ZV Info) hatte der BAV in diesem Jahr zwei namhafte Rücktritte aus dem Vorstand zu verzeichnen.

Edith Holsboer ist seit dem Jahre 1992 Mitglied im BAV und seit 2011 Mitglied im Vorstand. Beruflich war sie lange Jahre tätig als Chefärztin im Zentrum für Affektive -, Stress- und Schlafstörungen (ZASS) und im Zentrum für Alterspsychiatrie (ZAP) der Erwachsenenpsychiatrie, als Leiterin Zentrum für Schlafmedizin der Basler Universitätskliniken.

Ebenfalls aus dem Bereich der Spitäler und ebenfalls aus den UPK verlässt Christine Schneider den Vorstand. Sie ist seit dem Jahre 2011 Mitglied im BAV und seit 2014 Mitglied im Vorstand.

Gerade in den Zeiten der Verselbstständigung der Spitäler war es für den Vorstand und den gesamten Verband wichtig, Ansprechpersonen aus dem Gesundheitsbereich zu haben. Edith

Holsboer und Christine Schneider haben diese Aufgabe – zusammen mit dem im USB tätigen Werner Weisskopf – bestens gewährleistet.

Erfreulicherweise konnte für die so entstandene Vakanz aus dem Bereich Spitäler eine Nachfolge gefunden werden. Frau Prof. Dr. rer. nat. Anne Eckert ist seit 14 Jahren in der UPK im neurobiologischen Institut, seit ca. 10 Jahren Mitglied im BAV und daneben auch Mitglied in der Personalkommission (Peko) UPK. Die Mitgliederversammlung hat Frau Eckert einstimmig gewählt. Daneben waren keine Mutationen im Vorstand zu verzeichnen, so dass sich der Vorstand des BAV neu zusammensetzt, wie folgt:

- Dr. Gregor Thomi, Präsident
- Andreas Reyes, Vizepräsident
- Patrizia Bardelli, Finanzen
- Steven Hürlimann, Sekretär
- Christian Heim
- Ruth Wolf
- Werner Weisskopf
- Dr. Markus Dürrenberger
- Prof. Anne Eckert

Der Beirat des BAV wird nach wie vor von Frau Birgitte Wittlin präsidiert, welche auch Einsitz im Vorstand hat. Neu in den Beirat gewählt wurde Frau Michèle Runco, Mitarbeiterin im Gesundheitsdepartment Basel-Stadt, Abteilung Sucht. Als Revisoren für das Jahr 2018 wurden Frau Tanja Antener und Herr Bert Noy, als Ersatzrevisor Herr Peter Arnosti gewählt.

## III. Referat «Ethik im Spannungsfeld von Krankheit und Gesundheit»

Im Anschluss an die ordentliche Traktanden referierte Frau Dr. rer. nat. Julia Wolf zum Thema «Ethik im Spannungsfeld von Krankheit und Gesundheit». Die interessanten Ausführungen über den Umgang mit Krankheiten bzw. damit in Zusammenhang

stehenden Lebensweisen führten auch beim anschliessenden traditionellen Nachtessen zu anregenden Gesprächen.

## Daten 2018

**Pensionierten-Stamm:**
Dienstag, 19. Juni 2018
Dienstag, 14. August 2018
Dienstag, 16. Oktober 2018
Dienstag, 4. Dezember 2018

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

---

# Baselstädtisches Personalrecht: Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses

geschrieben von Sandra Wittich | Februar 1, 2019

**Wie die meisten Kantone, Gemeinden und auch der Bund gelten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt spezielle, vom Privatrecht abweichende Regelungen bezüglich des Anstellungsverhältnisses. Dies gilt auch hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wo zumindest bei der Kündigung des Arbeitgebers besondere Schutzbestimmungen zugunsten der Arbeitnehmenden bestehen.**

**Neben der einseitigen Kündigung besteht sodann die Möglichkeit der sogenannten einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Diese Art der Beendigung hat – zumindest was die Betreuung und Beratung durch den BAV angelangt – in den vergangenen Jahren immer mehr zugenommen. Der vorliegende Beitrag zeigt auf, auf welche Punkte bei einer einvernehmlichen Aufhebung zu achten ist.**

# I. Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Allgemeinen

Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommt dann zum Zuge, wenn sich beide Parteien einig sind, das Arbeitsverhältnis zu beenden und eine Regelung für sämtliche Modalitäten der Aufhebung gefunden werden kann. In der Mehrheit der Fälle geht eine Intervention des Arbeitgebers voraus, der das Arbeitsverhältnis beenden möchte, aber kein der im Personalgesetz (PG) abschliessend aufgeführten Kündigungsgründe vorliegt. § 33 des Personalgesetzes erwähnt die Möglichkeit der Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen, ohne jedoch detaillierte Ausführungen dazu zu machen.

# II. Die einzelnen Modalitäten einer Aufhebungsvereinbarung

## a) Beendigungszeitpunkt und allfällige Freistellung

Festgehalten wird zunächst, auf welches Datum das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Dies kann ein beliebiger Zeitpunkt von der Unterzeichnung der Vereinbarung an sein. Weiter geregelt werden muss, ob der oder die Mitarbeitende bis zur effektiven Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Erbringung der Arbeitsleitung freigestellt ist (bei weiterlaufenden Lohnzahlungen) oder weiterhin zur Arbeit erscheinen muss. Ist eine Freistellung vereinbart wird in der Regel noch eine Bestimmung in die Vereinbarung aufgenommen,

was passieren soll, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Stelle antreten könnte. Regelmässig gelten allfällige Ferien und/oder Zeitguthaben als abgegolten, wenn eine Freistellung vereinbart wird.
Endet das Arbeitsverhältnis nicht sofort mit Unterzeichnung der Vereinbarung gilt der gleich Versicherungsschutz (Krankheit, Unfall, Pensionskasse) wie in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis und dies sowohl im Falle einer Freistellung als auch ohne eine solche.

## b) Abfindung

§36 Abs. 2 des Personalgesetzes hält fest, dass eine Abfindung vereinbart werden kann, wenn das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird. Weiter hält die gesetzliche Regelung fest, dass eine Abfindung maximal einen Jahreslohn, in Ausnahmefällen sogar zwei Jahreslöhne betragen kann. Praxisgemäss und unbesehen dieser Regelung wird im Kanton Basel-Stadt seit vielen Jahren eine sog. Richttabelle verwendet, welche anhand von Alter und Dienstalter die Hälfte der Abfindung exakt berechnet; die andere Hälfte hängt vom konkreten Einzelfall (persönliche Verhältnisse, Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses etc.) ab. Miteingeschlossen in eine Abfindung sind auch allfällige Massnahmen zur beruflichen Neuorientierung («Outplacement»)
Die vorgenannte Gesetzesbestimmung ist eine «Kann»-Bestimmung, was dazu führt, dass regelmässig dann über eine Abfindung verhandelt werden kann, wenn die Initiative zur Auflösung vom Arbeitgeber kommt. Der Vollständigkeit halber sei hier erwähnt, dass im Falle einer Kündigung wegen Aufhebung der Stelle oder wegen längerdauernder ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit eine Abfindung vom Gesetz zwingend vorgeschrieben ist.

## c) Arbeitszeugnis

Der Arbeitnehmende hat jederzeit Anspruch auf die Ausstellung

eines Zwischenzeugnisses und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – auf ein Schlusszeugnis. Im Falle einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses empfiehlt es sich, auch diese beiden Zeugnisses in die Vereinbarung aufzunehmen und – um spätere Diskussionen zu vermeiden – sollte der Arbeitnehmende darauf bestehen, dass er im Zeitpunkt der Unterzeichnung der Vereinbarung die Formulierung des bzw. der Zeugnisse bereits kennt.

### d) Bestätigung zu Handen der Arbeitslosenkasse

Geht die Initiative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber aus und würde dieser das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn nicht eine Vereinbarung getroffen werden könnte, empfiehlt es sich sodann, dies explizit zu erwähnen. Auf diese Weise reduziert sich die Gefahr, dass dem Arbeitnehmenden, der sich nach Abschluss des Arbeitsverhältnisses bei der Arbeitslosenkasse anmelden muss, eine Wartefrist auferlegt wird.

### e) Per saldo Erklärung

Regelmässig aufgenommen in eine Aufhebungsvereinbarung wird eine sog. Saldoklausel. Diese stellt sicher, dass mit Unterzeichnung und Vollzug der Vereinbarung sämtliche beiderseitigen Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis erfüllt sind und keine Partei von der anderen noch etwas zu fordern hat.

## Daten 2018

**Ordentliche Mitgliederversammlung:** 30. Mai 2018

**Pensionierten-Ausflug:** Donnerstag, 7. Juni 2018 (ganztags)

**Pensionierten-Stamm:**
Dienstag, 19. Juni 2018

Dienstag, 14. August 2018
Dienstag, 16. Oktober 2018
Dienstag, 4. Dezember 2018

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

---

# Zur Pensionskasse Basel-Stadt

geschrieben von Sandra Wittich | Februar 1, 2019

**Mitte des letzten Jahres hat der Verwaltungsrat der Pensionskasse Basel-Stadt auf das tiefe Zinsumfeld reagiert und eine Senkung des technischen Zinssatzes von bisher 3.0% auf neu 2.5% beschlossen. Genannte Änderung soll gemäss den Vorgaben des Verwaltungsrates per 1. Januar 2019 erfolgen. Wie die seitherige Entwicklung zeigt, ist diese Massnahme nicht ohne Weiteres aufrechtzuerhalten.**

## I. Ausgangslage

Aufgrund der veränderten Bedingungen auf den Aktienmärkten und im Hinblick auf eine längerfristige Sicherung der finanziellen Stabilität der Pensionskasse Basel-Stadt hat der Verwaltungsrat der PKBS im vergangenen Sommer eine Anpassung der versicherungstechnischen Grundlagen beschlossen und festgelegt, dass per 1. Januar 2019 der technische Zinssatz von bisher 3.0% auf neu 2.5% gesenkt werden soll. Bei diesem Zinssatz handelt es sich um den Bewertungszinssatz für die laufenden Rentenverpflichtungen. Gemäss Angaben der PKBS führt

die geplante Senkung auf 2.5% dazu, dass sich das in der Jahresrechnung ausgewiesene Vorsorgekapital für die Renten um rund 5% erhöht, was wiederum zu einer Senkung des Deckungsgrades von schätzungsweise 2 bis 3 Prozent führt.

Die vorgesehene Senkung sowie die ebenfalls geplanten Aktualisierungen der versicherungstechnischen Grundlagen bedingen auch eine Senkung des Basis-Umwandlungssatzes; dieser reduziert sich im Alter 65 per 1. Januar 2019 von 5.80% auf neu 5.44%. Die PKBS hat diesbezüglich für die einzelnen Vorsorgewerke drei alternative Umwandlungssatzmodelle zur Verfügung gestellt, die eine Erhöhung des genannten Basis-Zinssatzes zulassen. Auf diese Weise sollen Rentenkürzungen bei der Pensionierung im Vergleich zur heutigen Lösung vermieden oder zumindest abgeschwächt werden.

## II. Aktuelle Situation der PKBS

Wie verschiedenen Berichten zu entnehmen ist, hat sich die finanzielle Situation der Pensionskasse Basel-Stadt ebenso wie das gesamte Umfeld in den letzten Monaten positiv entwickelt. Im Hinblick auf die geplante Senkung des technischen Zinssatzes bedeutet dies aus Sicht des BAV Folgendes:

1. Die Performance 2017 der PKBS erlaubt es, die geltenden technischen Zinssätze und den geltenden Umwandlungssatz zu finanzieren. Überdies wird die zu erwartende Performance für die Jahre 2018 und 2019 wegen der guten Wirtschaftslage und Prognose aller Voraussicht nach kaum schlechter ausfallen.
2. Über die gute Verzinsung des PK-Kapitals der Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber ein Zeichen seines guten Willens gegenüber den Angestellten des Kantons setzen.
3. Gleichzeitig wird durch die höhere Verzinsung ein Mehrwert für die PKBS generiert durch die Erhöhung der gesamten Sparkapitalien, die im Markt zu guten Zeiten reinvestiert werden können. Eine Verbesserung des

Deckungsgrades hingegen kann nicht reinvestiert werden.
4. Es wird eine weitere Welle von Frühpensionierungen verhindert, die zu einem Verlust von Know-How und Stabilität führen würde. Eine solche Welle hatte der Kanton Basel-Stadt bereits vor kurzer Zeit.
5. Die Arbeitnehmerverbände der gesamten Schweiz fordern momentan nicht nur eine Erhaltung der Umwandlungssätze, sondern eine Erhöhung der Verzinsung der PK-Sparkapitalien auf 3%, was exakt den geltenden Verhältnissen in Basel-Stadt entspricht.

Der Baselstädtische Angestellten-Verband (BAV) sieht aus den vorgenannten Gründen derzeit keine Notwendigkeit für die für das Jahr 2019 geplante Senkung des technischen Zinssatzes und hält es für angezeigt, dass bezüglich der geplanten Senkung ein entsprechendes Moratorium bis zu dem Zeitpunkt beschlossen wird, an dem eine wesentliche Verschlechterung der Wirtschaftslage absehbar ist. Ein entsprechender Vorstoss soll nächstens an den Verwaltungsrat der PKBS gerichtet werden.

## Daten 2018

**Ordentliche Mitgliederversammlung:** 30. Mai 2018

**Pensionierten-Ausflug:** Donnerstag, 7. Juni 2018 (ganztags)

**Pensionierten-Stamm:**
Dienstag, 20. März 2018
Dienstag, 19. Juni 2018
Dienstag, 14. August 2018
Dienstag, 16. Oktober 2018
Dienstag, 4. Dezember 2018

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