Jahresrückblick 2017 / Ausblick 2018

geschrieben von Sandra Wittich | Dezember 9, 2017

Auch im Jahre 2016 war der BAV in den verschiedensten Bereichen des Anstellungsverhältnisses für das Staatspersonal des Kantons Basel-Stadt tätig. Neben den wiederum zahlreichen individuellen rechtlichen Anfragen, gehörte das Lohnprojekt «Systempflege», der Gesamtarbeitsvertrag für die Spitäler sowie Änderungen im Bereich der Pensionskasse 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 und es ist seither zu einigen Einspracheverfahren gekommen.

Aufgrund der Menge der Einsprachen und darauf jeweils folgenden Stellungnahme der Abteilung Vergütungsmanagement des Zentralen Personaldienstes (ZPD) ist die Bearbeitung nicht nur im Jahre 2016 sondern auch im laufenden Jahr stark in Verzug geraten und per Ende November 2017 sind nach wie vor zahlreiche Einspracheentschiede des Regierungsrates nicht ergangen. Bezüglich derjenigen Regierungsratsbeschlüsse, die erfolgt sind, haben sich einzelne Betroffene für einen Weiterzug an das Verwaltungsgericht Basel-Stadt entschieden, welches nun über die Korrektheit der Lohneireihungen zu befinden hat.

Gesamthaft ist die Situation im Zusammenhang mit dem Projekt «Systempflege» äusserst unbefriedigend und häufig tritt die

Situation ein, dass aufgrund der langen Dauer des Verfahrens letztlich über eine Situation entschieden werden muss, die gar nicht mehr aktuell ist, da sich die Anforderungen an eine Stelle oder gar der Stellenbeschrieb seit der ursprünglichen Einreihungsverfügung wieder geändert hat. Der BAV hat zusammen mit den in der AGSt zusammengeschlossenen Verbänden beim Zentralen Personaldienst (ZPD) und im Rahmen der sozialpartnerschaftlichen Gespräche mit der Regierungsdelegation die Situation dargelegt und Massnahmen für eine Beschleunigung des Verfahrens gefordert.

II. Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Spitäler

Die öffentlich-rechtlichen Spitäler USB, FPS und UPK wurden verselbständigt und nach einer Übergangsfrist von vier Jahren unterstehen die Mitarbeitenden bereits dem 1. Januar 2016 nicht mehr dem kantonalen Personalrecht. Deshalb musste mit den drei öffentlich-rechtlichen Spitälern in Basel-Stadt (Universitätsspital, Felix Platter-Spital und Universitäre Psychiatrische Kliniken) ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ausgehandelt werden. Der GAV regelt seither die Anstellungsbedingungen, wie etwa der Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung bei Krankheit oder die Anzahl Ferientage. Der Lohn wird im GAV nur in den Grundzügen geregelt, Einzelheiten finden sich in den Reglementen der jeweiligen Spitäler. Wie sich bereits im ersten Jahr abgezeichnet hat, hat sich aufgrund der Verselbständigung für die Mitarbeitenden zumindest im Bereich der Anstellung nicht sehr viel verändert.

Erstmals im Jahre 2017 geführt worden sind die im GAV vorgesehenen Lohnrunden. Der BAV hat dabei in der Person des Vorstandsmitglieds Werner Weisskopf bzw. ihn stellvertretend der Sekretär aktiv mitgewirkt und es konnten – wenn auch nur leichte – Lohnerhöhungen in allen drei Spitälern ausgehandelt werden.

Das Universitäts-Kinderspital beider Basel (UKBB) verfügte bereits seit mehreren Jahren über einen Kollektivvertrag. Im

Zuge der Schaffung des neuen GAV's für die drei oben genannten Spitäler wurde auch der Kollektivvertrag des UKBB leicht angepasst. Die entsprechenden Neuerungen sind per 1. Januar 2017 in Kraft getreten.

III. Neuer Vorsorgeplan in der Pensionkasse

Mit Beschluss vom 5. Dezember 2017 hat der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt auf Vorschlag der Vorsorgekommission einen neuen Vorsorgeplan genehmigt. Dies wurde notwendig, da der Verwaltungsrat auf das gleiche Datum hin den technischen Zinssatz von 3.0% auf 2.5% senkt und in gleichem Zuge die versicherungstechnischen Grundlagen aktualisiert werden.

Diese Massnahmen haben zur Folge, dass sich der Umwandlungssatz im Alter 65 per 1. Januar 2019 von 5.80% auf neu 5.44% reduziert. Gemäss Aussagen der Arbeitgeberseite ist jedoch zu erwarten, dass aufgrund des günstigen Risikoverlaufs bei den Aktivversicherten diese Senkung weitgehend ausgeglichen werden wird.

IV. Rechtsschutzanfragen

Wiederum rege genutzt worden ist der Rechtsschutz des BAV. Das Rechtsschutzreglement 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 diese den Verbandsmitgliedern vom Verbandssekretär gewährt.

Die häufigsten Themen im Jahre 2016 waren wiederum 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 umgesetzt, woraus zahlreiche Anfragen und Beratungen resultierten (siehe dazu oben I).

Ebenfalls rege genutzt wird der vom BAV angebotene Rechtsschutz ausserhalb des Personalrechts. So haben die Mitglieder die Möglichkeit, beim Anwalt des Verbandes einmal pro Jahr eine unentgeltliche Rechtsauskunft in privaten, nicht das Arbeitsverhältnis betreffende Angelegenheiten einzuholen. Im Zentrum stehen dabei Anfragen aus den Bereichen Familien-, Erbschafts- und Vertragsrecht.

V. Ausblick für das Jahr 2018

Bereits jetzt abzusehen ist, dass im kommenden Jahr das Projekt «Systempflege» die Verantwortlichen des BAV stark beanspruchen wird; wie dargelegt sind nach wie vor zahlreiche Einspracheverfahren hängig und werden vom Sekretariat des Verbandes betreut.

Dauerhaft beschäftigen wird den BAV die Umsetzung und Pflege des Gesamtarbeitsvertrages für die Spitäler inkl. dem UKBB. Auch bei der Universität Basel dürfte mit einigen Tätigkeiten verbandsseitig zu rechnen sein. Sodann ist zu erwarten, dass auch Fragen zur Pensionskassenregelung ein «Dauerbrenner» sein werden.

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.

Baselstädtisches Personalrecht: Voraussetzungen und Wirkungen der Bewährungsfrist

geschrieben von Sandra Wittich | Dezember 9, 2017

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

Gemäss Art. 30 Abs. 2 des Personalgesetzes des Kantons Basel-Stadt (PG) kann die Anstellungsbehörde ein Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung beenden, wobei bei Kündigungen, welche durch eine ungenügende Leistung des Mitarbeitenden begründet wird vorgängig eine Bewährungsfrist angesetzt werden muss. Sinn und Zweck einer Bewährungsfrist ist dabei die Vermeidung einer Kündigung, indem dem Mitarbeitenden die Gelegenheit gegeben wird, das gerügte Verhalten dauerhaft zu verbessern. Wesentlich ist, dass die Auferlegung einer Bewährungsfrist nicht selbständig angefochten werden kann (vgl. § 15 der Verordnung zum Personalgesetz).

Im Rahmen eines Kündigungsverfahrens ist von der hierfür

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

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

In der Praxis zeigt sich, dass die Möglichkeit für eine hinreichende Konkretisierung der Auflagen einer Bewährungsfrist in hohem Masse von der Art der behaupteten Mängel abhängt. Liegen diese beispielweise in einer Nichteinhaltung der Arbeitszeiten, ist eine Konkretisierung der Auflagen relativ einfach, da ein rechtzeitiges Erscheinen am Arbeitsplatz in der Regel ohne Weiteres kontrolliert werden

kann. Besteht der Mangel jedoch in einem von einem Mitarbeitenden verursachten schlechten Betriebsklima oder in aus Arbeitgebersicht nicht adäquaten Umgangsformen, wird eine Konkretisierung deutlich schwieriger.

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

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

Daten 2017

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 5. Dezember 2017

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

Kontaktmöglichkeit BAV

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

Baselstädtisches Personalrecht: die vorzeitige Pensionierung

geschrieben von Sandra Wittich | Dezember 9, 2017

Nicht zuletzt aufgrund der kürzlich stattgefundenen Volksabstimmung zur Altersvorsorge haben sich verschiedene Mitglieder mit der Thematik befasst. Dabei immer wieder von Interesse ist die Frage nach den Möglichkeiten und Modalitäten einer vorzeitigen Pensionierung, d.h. vor Erreichen des ordentlichen Pensionsalters. Das baselstädtische Personalgesetz hat hiefür im Rahmen des Personalgesetzes und einer dazugehörigen Verordnung Regeln aufgestellt, die nachfolgend erläutert werden.

I. Im Allgemeinen

Das kantonale Personalrecht sieht die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung vor Erreichen des ordentlichen Pensionsalters vor, welches seit dem 1. Januar 2016 65 Jahre beträgt. Frühestens kann die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung ab Alter 58 erfolgen.

Es existieren drei Varianten, wie eine vorzeitige Pensionierung vollzogen werden kann:

a. auf Veranlassung des Arbeitgebers
b. in gegenseitigen Einvernehmen
c. auf Veranlassung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters

Eine vorzeitige Pensionierung ab Alter 58 oder eine aufgeschobene Pensionierung bis Alter 70 sind möglich. Die Pensionierung kann auch in Teilschritten erfolgen. Die für

eine Teilpensionierung erforderliche Reduktion des Pensums bedarf dabei der Zustimmung der Anstellungsbehörde. Diese entscheidet über den entsprechenden Antrag unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse.

II. Die vorzeitige Pensionierung auf Veranlassung des Arbeitgebers

§ 35 Abs. 2 des kantonalen Personalgesetzes sieht vor, dass in personal-, arbeitsmarkt- und finanzpolitisch außerordentlichen Situationen der Arbeitgeber eine vorzeitige Pensionierung eines Mitarbeitenden anordnen kann. Diese sog. vorzeitige Pensionierung auf Veranlassung des Arbeitgebers kann gemäss der anzuwendenden Verordnung nur dann erfolgen, wenn die betroffene Stelle aufgehoben wird und die Zuweisung eines anderen, der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechenden Aufgabengebietes nicht möglich ist.

Akzeptiert die betroffenen Mitarbeiterin oder der betroffenen Mitarbeiter diese vorzeitige Pensionierung, erfolgt diese zum verfügten Zeitpunkt und das Altersguthaben der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ist so zu erhöhen, dass dieselbe Rente resultiert, wie sie im Alter 65 unter Einrechnung eines Zinses von 1% versichert ist. Der Arbeitgeber vergütet der Pensionskasse die hierzu notwendige Einmaleinlage. Lehnt der Mitarbeitende die vorzeitige Pensionierung jedoch ab, kann die vorzeitige Pensionierung auch einseitig vom Arbeitgeber verfügt werden. Für den Fall, dass die Mitarbeiterin oder Mitarbeiter die Annahme eines adäquaten anderen Aufgabengebietes ablehnt, verfügt die Anstellungsbehörde eine Kündigung wegen Stellenaufhebung gemäss § 30 Abs. 2 lit. b Personalgesetz. Der oder die Betroffene erhält diesfalls eine Abfindung, welche sich nach dem Alter, dem Dienstalter sowie den persönlichen Verhältnissen richtet.

III. Die vorzeitige Pensionierung auf einseitigen Wunsch des Mitarbeitenden

In der Regel unproblematisch ist der Fall, bei welchem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einseitig eine vorzeitige Pensionierung wünscht. Diese Konstellation kommt einer Kündigung durch den Arbeitnehmer gleich; Voraussetzung ist jedoch auch hier die Vollendung des 58. Altersjahres.

Wird die vorzeitigen Pensionierung vom Arbeitnehmer veranlasst, ist vom Arbeitgeber weder eine Abfindung geschuldet noch erhält der Arbeitnehmer eine Einmaleinlage.

IV. Die vorzeitige Pensionierung in gegenseitigem Einvernehmen

Im Falle der vorzeitigen Pensionierung in gegenseitigen Einvernehmen findet keine Aufhebung der Stelle statt, sondern Arbeitnehmer und Arbeitgeber einigen sich auf die vorzeitige Pensionierung. Bei dieser Art der vorzeitigen Pensionierung ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Zuschuss an das fehlende Deckungskapital der Arbeitnehmer/innen zu leisten, wobei diese Einmaleinlage mindestens 25 % und maximal 75 % beträgt. Dabei gelten als Kriterien für die Bemessung der Einmaleinlage insbesondere:

a. das Alter / das Dienstalter,
b. die Leistungen / die Qualität der Arbeit,
c. persönliche Verhältnisse der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters,
d. der Nutzen der vorzeitigen Pensionierung für den Arbeitgeber,
e. gesundheitliche Belastung durch die Arbeitsbedingungen (z.B. Schichtdienst).

Zuständig für eine vorzeitige Pensionierung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters auf Veranlassung des Arbeitgebers und im gegenseitigen Einvernehmen ist der

Regierungsrat, wenn er oder eine Departementsvorsteherin bzw. ein Departementsvorsteher Anstellungsbehörde ist. In den übrigen Fällen entscheidet die Departementsvorsteherin bzw. der Departementsvorsteher.

V. Rechtliche Beratung zu empfehlen

Insbesondere in den Fällen einer vorzeitigen Pensionierung auf Veranlassung des Arbeitgebers auch aber im Falle einer einvernehmlichen vorzeitigen Pensionierung empfiehlt es sich, rechtlichen Beistand hinzuzuziehen. Zum einen zeigt die Praxis, dass die Frage der Zuweisung einer adäquaten Ersatzstelle (vgl. Ziffer II hievor) zu schwierigen Abgrenzungsfragen führen kann. Zum anderen sind die Kriterien, welche die Höhe des vom Arbeitgeber einzuschiessenden Anteils am fehlenden Deckungskapital (vgl. Ziffer IV hievor) festlegen, oft Gegenstand von Verhandlungen, die die betroffenen Mitarbeitenden in der Regel nicht alleine führen möchten. Der BAV steht seinen Mitgliedern sowohl für Fragen als auch die rechtliche Vertretung zur Verfügung.

Daten 2017

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 5. Dezember 2017

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

Kontaktmöglichkeit BAV

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

Website: www.bav-bs.ch

Das Verfahren in personalrechtlichen Angelegenheiten im Kanton Basel-Stadt

geschrieben von Sandra Wittich | Dezember 9, 2017

Im Falle der Ergreifung von personalrechtlichen Massnahmen haben die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit an die Personalrekurskommission zu gelangen und den Entscheid überprüfen zu lassen. Da es immer wieder zu Anfragen an den Baselstädtischen Angestellten-Verband in diesem Zusammenhang kommt und der BAV wenn nötig betroffene Mitglieder in diesen Verfahren auch vertritt, werden nachfolgend die wichtigsten Grundsätze des Verfahrens aufgezeigt.

I. Im Allgemeinen

Die Personalrekurskommission des Kantons Basel-Stadt ist eine paritätisch aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammengesetztes Gremium, welches Streitigkeiten aus dem öffentlichen Anstellungsverhältnis des Kantons Basel-Stadt beurteilt. Die Kommission ist vom Regierungsrat gewählt und weisungsunabhängig.

Inhaltlich zuständig ist die Personalrekuskommission für die Beurteilung von:

- Massnahmen des Arbeitgebers wie etwa eine Verweis oder

die Änderung des Aufgabengebietes (inkl. vorsorgliche Massnahmen wie bspw. eine Freistellung);
- Beschwerde über sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz;
- Ordentliche und fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses;
- Abfindungen

Nicht zuständig ist die Personalrekurskommission demgegenüber für Lohnstreitigkeiten oder Beurteilungen von Arbeitszeugnissen. Eine Besonderheit besteht bezüglich des Instanzenzuges im Falle einer Versetzung. Handelt es sich dabei um ein Massnahme gemäss den §§ 24 und 25 des Personalgesetzes (PG), ist die Personalrekurskommission zuständig. Handelt es sich demgegenüber bei einer Versetzung um eine rein organisatorische Massnahme gemäss § 12 PG ist der Regierungsrat bzw. im Rahmen eines Sprungrekurses das Verwaltungsgericht des Kantons Basel-Stadt zuständig.

Angerufen werden kann die Personalrekurskommission von Mitarbeitenden des Kantons Basel-Stadt sowie einzelner angeschlossener Institutionen, wie bspw. der Baselstädtischen Verkehrsbetriebe (BVB) oder der Industriellen Werke Basel (IWB). Nicht dazu gehören jedoch die Spitäler, welche nicht mehr dem kantonalen Personalgesetz unterstehen und eigene Rechtsmittelinstanzen haben.

II. Das Verfahren

Wer an die Personalrekurskommission gelangen möchte, hat einen Rekurs innert 10 Tagen seit Erhalt der Verfügung anzumelden und innert 30 Tagen (ebenfalls seit Erhalt der Verfügung) zu begründen. Es handelt sich hierbei um gesetzliche Fristen, was bedeutet, dass keine Verlängerung möglich ist. Wichtig ist, dass eine Vertretung bei der Kommission beantragt werden muss, was aber in aller Regel bewilligt wird.
In der Regel ordnet der Präsident oder die Präsidentin der Personalrekurskommission einen einfachen Schriftenwechsel an, im Rahmen von welchem sich auch die verfügende Behörde äussern

kann; ein zweiter Schriftenwechsel erfolgt nur ausnahmsweise. Anschliessend werden die Parteien zu einer mündlichen Verhandlung geladen, anlässlich welcher die Streitsache nochmals erläutert und anschliessend (mündlich oder schriftlich) das Urteil eröffnet und im Dispositiv ausgehändigt wird.

Das Verfahren hat grundsätzlich aufschiebende Wirkung, was bedeutet, dass die Verfügung während der Dauer des Rekursverfahrens als nicht vollzogen gilt. Ausnahmsweise hat ein Rekurs keine aufschiebende Wirkung; dies dann wenn Thema des Rekurses eine vorsorgliche Massnahme oder eine Kündigung während der Probezeit ist. Im Weiteren untersteht das Verfahren der sog. Untersuchungsmaxime, was bedeutet, dass die Rekurskommission den Sachverhalt von Amtes wegen feststellt. Zur Ermittlung des Sachverhaltes können sowohl Zeugen als auch Auskunftspersonen befragt werden.

Das Verfahren vor der Personalrekurskommission ist – ausser bei Mutwilligkeit – kostenlos; je nach Ausgang des Verfahrens kann der obsiegenden Partei eine Parteientschädigung zugesprochen werden.

III. Rechtsmittel gegen Entscheide der Personalrekurskommission

Entscheide der Personalrekurskommission müssen – je nach Thematik – an verschiedenen Instanzen gerichtet werden. Für Urteile der Personalrekuskommission bezüglich Massnahmen während des Arbeitsverhältnisses, vorsorglicher Massnahmen oder betreffend sexueller Belästigung ist der Weiterzeug an den Regierungsrat möglich.

Gegen Entscheide der Personalrekurskommission betreffend Kündigung, fristlose Aufhebung des Anstellungsverhältnisses und Abfindung hingegen ist das kantonale Verwaltungsgericht die nächste Instanz. Ein Rekurs muss innert 30 Tagen seit Erhalt des begründeten Entscheides der

Personalrekurskommission eingereicht werden. Das Verwaltungsgericht entscheidet mit drei Mitgliedern in einem einfachen und raschen Verfahren über den Rekurs.

IV. Rechtssprechung

Die das Personalrecht betreffenden Entschiede sowohl der Personalrekurskommission als auch des Verwaltungsgerichts sind teilweise öffentlich einsehbar unter:

- www.fd.bs.ch
- www.rechtsprechung.gerichte-bs.ch

Daten 2017

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 5. Dezember 2017

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

Kontaktmöglichkeit BAV

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