



FD/P210301

Erläuterungen zur Änderung der Verordnung zum Personalgesetz vom 27. Juni 2000 (SG 162.110) Stand: 1. Juli 2016

1. Ausgangslage

Im Rahmen des Programms HRM 2020 wurde im Projekt «Anpassungen Personalrecht» auf Verordnungsebene ein Anpassungsbedarf festgestellt. Dementsprechend hat der Regierungsrat in die Verordnung zum Personalgesetz folgende Bestimmungen eingefügt:

- Probezeit bei verwaltungsinternem Stellenwechsel und nach Eingliederungsmassnahmen (§§ 4a und 4b VPG)
- Kostenvorschuss für Anwaltskosten (§ 8c VPG)
- Versetzung gemäss § 12 Abs. 3 des Personalgesetzes vom 17. November 1999 (SG 162.100, § 13a VPG)
- Keine aufschiebende Wirkung bei fristlosen Kündigungen und Kündigungen aufgrund schwerer Pflichtverletzung (§ 15a VPG)

Mit diesen Änderungen werden die rechtlichen Vorgaben betreffend die vorerwähnten Themen konkretisiert und präzisiert. Dies stellt eine einheitliche Praxis sicher und führt damit zu mehr Rechtssicherheit auf Seiten der Vorgesetzten wie auch der Mitarbeitenden.

Darüber hinaus hat sich in der Praxis gezeigt, dass die Verordnung betreffend die Dienstbekleidung vom 2. Juli 1918 (SG 163.500) nicht mehr den aktuellen Bedürfnissen entspricht. Daher wurde die bisherige Verordnung aufgehoben und durch eine neue zeitgemässe und viel kürzere Regelung in der Verordnung zum Personalgesetz ersetzt (§ 8b VPG).

2. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Verordnung vom 27.06.2000	Änderungen
§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich ¹ In dieser Verordnung werden in Ausführung des Personalgesetzes folgende Bereiche geregelt: a) Anstellung b) Nebenämter c) Massnahmen d) Bewährungsfrist e) Abfindung f) Personalrekurskommission	§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich ¹ In dieser Verordnung werden in Ausführung des Personalgesetzes folgende Bereiche geregelt: a) Anstellung b) Nebenämter c) Massnahmen d) Bewährungsfrist <u>d^{bis}) Kündigung</u> e) Abfindung f) Personalrekurskommission

Erläuterungen zu § 1 Gegenstand und Geltungsbereich

In § 1 der Verordnung zum Personalgesetz werden die Themen, welche in dieser Verordnung geregelt werden, im Sinne eines Inhaltsverzeichnisses aufgeführt. Die bestehende Aufzählung wird um das Thema «Kündigung» ergänzt.

Erläuterungen zu § 3 Anstellungsbehörde

§ 3 Anstellungsbehörden ¹ Der Regierungsrat ist Anstellungsbehörde für alle einer Departementsvorsteherin bzw. einem Departementsvorsteher direkt unterstellten Funktionen sowie für nachfolgende, spezielle Funktionen: a) Vizestaatsschreiberin oder Vizestaats-schreiber b) Die in § 13 Abs. 1 der Verordnung über die Sicherstellung der Regierungs- und Verwaltungstätigkeit in besonderen und ausserordentlichen Lagen vom 27. Juni 2006 genannten Funktionen.	§ 3 Anstellungsbehörden ¹ Der Regierungsrat ist Anstellungsbehörde für alle einer Departementsvorsteherin <u>bzw. oder</u> einem Departementsvorsteher direkt unterstellten Funktionen sowie <u>der für nachfolgende, spezielle Funktionen:</u> a) <u>Vizestaatsschreiberin oder <u>des</u> Vizestaats-schreibers.</u> b) <u>§ Die in § 13 Abs. 1 der Verordnung über die Sicherstellung der Regierungs- und Verwaltungstätigkeit in besonderen und ausserordentlichen Lagen vom 27. Juni 2006 genannten Funktionen.</u>
--	--

Die im bisherigen § 3 Abs. 1 lit. b der Verordnung zum Personalgesetz erwähnte Verordnung über die Sicherstellung der Regierungs- und Verwaltungstätigkeit in besonderen und ausserordentlichen Lagen vom 27. Juni 2006 wurde per 1. April 2015 aufgehoben und durch die Verordnung über die Kantonale Krisenorganisation vom 24. März 2015 (KKO VO, SG 153.200) ersetzt. Die Ernennungen und die Wahlen der Mitglieder der Kantonalen Krisenorganisation werden seit in § 3 der KKO VO geregelt, wobei der Regierungsrat nicht Anstellungsbehörde ist. Daher wurde § 3 Abs. 1 lit. b ersatzlos gestrichen.

Erläuterungen zu § 4a Probezeit bei verwaltungsinternem Stellenwechsel

	<u>§ 4a Probezeit bei verwaltungsinternem Stellenwechsel</u> ¹ Bei einem Stellenwechsel innerhalb der kantonalen Verwaltung kann im Anstellungsvertrag eine Probezeit vereinbart werden: a) <u>Wenn Mitarbeitende die Stelle freiwillig wechseln;</u> b) <u>wenn Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung unbefristet angestellt werden;</u> c) <u>wenn Praktikantinnen und Praktikanten nach Abschluss eines Praktikums unbefristet angestellt werden.</u> ² Für die Probezeit nach Abs. 1 lit. a gelten die Kündigungsfristen gemäss § 28 des Personalgesetzes.
--	---

§ 4a Abs. 1: Es handelt sich dabei um eine Kann-Bestimmung. Dementsprechend kann auch auf die Vereinbarung einer Probezeit verzichtet werden, wenn dies zur Klärung der persönlichen und fachlichen Eignung der oder des Mitarbeitenden nicht erforderlich ist.

§ 4a Abs. 2: Da die bisherige Anstellungsdauer in der kantonalen Verwaltung bei einer allfälligen Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der vereinbarten Probezeit zu berücksichtigen ist,

gilt für Mitarbeitende, welche insgesamt noch kein Jahr beim Arbeitgeber Basel-Stadt tätig waren, eine Kündigungsfrist von einem Monat und bei längerer Tätigkeit eine solche von drei Monaten.

Erläuterungen zu § 4b Probezeit nach Eingliederungsmassnahmen

	<u>§ 4b Probezeit nach Eingliederungsmassnahmen</u> ¹ <u>Erfolgt nach der Absolvierung einer Eingliederungsmassnahme eine öffentlich-rechtliche Anstellung, kann im Anstellungsvertrag eine Probezeit vereinbart werden.</u>
--	--

Eingliederungsmassnahmen haben eine Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zum Ziel. Es liegt kein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis im Sinne des Personal- und Lohngesetzes vor. Daher kann bei einer unmittelbar auf die Eingliederungsmassnahme folgenden ordentlichen Anstellung in der kantonalen Verwaltung zur Klärung der persönlichen und fachlichen Eignung der oder des Mitarbeitenden eine Probezeit vereinbart werden.

Erläuterungen zu § 8b Arbeitskleidung

	<u>§ 8b Arbeitskleidung</u> ¹ <u>Den Mitarbeitenden werden je nach Funktion und Aufgabe die für die berufliche Aufgabenerfüllung erforderliche Schutzkleidung sowie die vorgeschriebenen Uniformen zur Verfügung gestellt oder entschädigt.</u> ² <u>Die Mitarbeitenden haben für das Tragen von Zivilkleidung nur dann Anspruch auf eine angemessene Entschädigung:</u> a) <u>wenn die Kleidung wegen der besonderen Arbeit ausserordentlich stark abgenutzt oder verschmutzt wird;</u> b) <u>wenn betreffend die Auswahl der Kleidung aufgrund von Vorgaben des Arbeitgebers keine Wahlfreiheit besteht und die Kleidung zur privaten Nutzung ungeeignet ist;</u> c) <u>wenn während der Arbeit eine Uniform oder eine Schutzkleidung getragen werden muss, jedoch aufgrund von Vorgaben des Arbeitgebers für zeitlich befristete Einsätze Zivilkleidung zu tragen ist und diesbezüglich keine Wahlfreiheit besteht.</u> ³ <u>Die Reinigung und Instandhaltung der Arbeitskleidung erfolgt grundsätzlich durch die Mitarbeitenden.</u> ⁴ <u>Die Dienststellen können für ihre Bereiche ergänzende Regelungen erlassen. Diese unterliegen der Genehmigung durch die Departementsvorsteherin oder den Departementsvorsteher.</u>
--	--

Arbeitskleidung im Sinne dieser Bestimmung sind sämtliche während der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit getragenen Kleider. Darunter fallen:

- Berufskleidung (typischerweise zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit getragene Kleidung, gemäss § 8b Abs. 1);
- (Berufsunspezifische) Zivilkleidung (gemäss § 8b Abs. 2).

Im neuen § 8b werden die Rahmenbedingungen zur Arbeitskleidung abschliessend geregelt. Die Regelung zur Arbeitskleidung geht daher der Regelung von § 16 Verordnung über die Ausrichtung von Spesen und Entschädigungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Spesenverordnung, SG 164.420) vom 27. Juni 1995 vor.

§ 8b Abs. 1: Bei der **Schutzkleidung** handelt es sich um einen Teilgehalt der persönlichen Schutzausrüstung, welche gemäss Art. 27 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3, SR 822.113) den Mitarbeitenden zur Verfügung zu stellen ist. Zu verweisen ist diesbezüglich auf die Wegleitung zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV3).

Die **Uniform** ist eine im Dienst getragene, in Material, Form und Farbe einheitlich gestaltete Kleidung, die von allen Mitarbeitenden getragen wird, um gegen aussen ein einheitliches, kennzeichnendes Bild zu erzeugen.

Schutzkleider und Uniformen werden in der Regel auf Rechnung des Arbeitgebers abgegeben. Müssen Mitarbeitende diese selber besorgen, sind sie hierfür vollumfänglich zu entschädigen, wobei von marktüblichen Kosten für ein entsprechendes Kleidungsstück auszugehen ist. Schutzkleider und Uniformen stehen, sofern sie nicht geleast sind, im Eigentum des Arbeitgebers.

§ 8b Abs. 2: Wird die **Zivilkleidung** durch die Arbeit besonders stark abgenutzt oder verschmutzt, wirkt sich dies auf deren Lebensdauer aus. Sofern diese Beanspruchungen ein übliches Mass übersteigen, sollen die Mitarbeitenden gemäss § 8b Abs. 2 lit. a entsprechend entschädigt werden. Als Entschädigung wird basierend auf dem Ausmass der Beanspruchungen und der für die Arbeit zweckmässigen Zivilkleidung eine angemessene Pauschale festgesetzt.

Im Rahmen des Weisungsrechts kann der Arbeitgeber Vorgaben hinsichtlich der während der Arbeitszeit zu tragenden Zivilkleidung machen (berufsspezifische Zivilkleidung), wobei die entsprechenden Vorgaben auf sachlichen Gründen beruhen müssen. Die Kosten für diese Kleider sind (entsprechend der bisherigen Praxis) gemäss § 8b Abs. 2 lit. b grundsätzlich durch die Mitarbeitenden zu tragen. Eine Kostenbeteiligung kommt nur ausnahmsweise in Frage, wenn betreffend die zu tragende Zivilkleidung kumulativ keine Wahlfreiheit besteht und diese überdies nach objektiven Kriterien für die private Nutzung nicht geeignet ist.

Die Spezialregelung von § 8b Abs. 2 lit. c trägt dem Umstand Rechnung, dass allfällige Anschaffungskosten für die vorgeschriebene spezifische Zivilkleidung aufgrund des zeitlich befristeten Einsatzes der Mitarbeitenden während der Arbeit kaum amortisiert werden und somit eine Amortisation dieser Kleidung lediglich im Rahmen des fakultativen privaten Tragens in der Freizeit erfolgen kann. Dies betrifft z. B. Einsätze von Mitarbeitenden der Kantonspolizei Basel-Stadt am World Economic Forum (WEF) in Davos, welche grundsätzlich Uniformen tragen, jedoch befristet für die Dauer des WEF einen schwarzen Anzug tragen müssen.

§ 8b Abs. 3: Die Mitarbeitenden haben ihre Arbeitskleidung auf eigene Kosten stets in gutem und sauberem Zustand zu halten. Vorbehalten bleiben z. B. Fälle, in welchen aufgrund besonderer Hygienevorgaben oder bei geleaster Kleidung aufgrund von vertraglichen Vorgaben die Reinigung durch den Arbeitgeber zu erfolgen hat.

§ 8b Abs. 4: Die Dienststellen können, sofern erforderlich, für ihre Bereiche ergänzende Regelungen erlassen. Dies insbesondere betreffend eine allfällige Tragepflicht, bzw. ein Trageverbot und den Unterhalt der Arbeitskleidung.

Erläuterungen zu § 8c Kostenvorschuss für Anwaltskosten

	<u>§ 8c Kostenvorschuss für Anwaltskosten</u> ¹ Mitarbeitende, gegen die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit von der Polizei oder der Staatsanwaltschaft ein Vorverfahren eingeleitet wird, können den Arbeitgeber um einen Kostenvorschuss für die Anwaltskosten ersuchen. ² Zuständig zur Gewährung eines Kostenvorschusses ist bis zur Einstellung des Vorverfahrens, dem Erlass eines Strafbefehls oder der Anklageerhebung die oder der Departementsvorstehende. Für die Periode danach entscheidet der Regierungsrat über die Gewährung von Rechtsschutz gemäss § 15 des Personalgesetzes. ³ Werden Mitarbeitende verurteilt, so haben sie den ihnen vom Arbeitgeber bezahlten Kostenvorschuss für Anwaltskosten vollständig zurückzuzahlen, sofern sie ihre Dienstpflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt haben. ⁴ Die Mitarbeitenden haben den ihnen bezahlten Kostenvorschuss für Anwaltskosten zurückzuzahlen, wenn und soweit dieser und allfällige Leistungen Dritter zusammen die entstandenen Gesamtkosten übersteigt.
--	---

§ 8c Abs. 1: Dies betrifft die Vorverfahren gemäss Art. 299 bis Art. 323 der Schweizerischen Strafprozessordnung vom 5. Oktober 2007 (Strafprozessordnung, StPO, SR 312.0) bestehend aus dem Ermittlungsverfahren der Polizei und der Untersuchung der Staatsanwaltschaft (inkl. eines allfälligen Strafbefehls).

§ 8c Abs. 2: Im Vorverfahren ist ein schneller Entscheid zum Rechtsschutz erforderlich (anwaltliche Vertretung bereits bei erster Einvernahme der oder des Mitarbeitenden). Daher ist für die Gewährung von Rechtsschutz im Rahmen eines Vorverfahrens die oder der Departementsvorstehende zuständig. Der Kostenvorschuss ist zu beziffern. Dabei ist betreffend die Bemessung des Kostenvorschusses zu beachten, dass dieser in einem angemessenen Verhältnis zu dem zu erwartenden anwaltlichen Aufwand stehen muss und dass in der Regel der Stundenansatz nicht überschritten werden darf, welcher gemäss der Praxis in Strafverfahren im Kanton Basel-Stadt an obsiegende Parteien ausgerichtet wird. Dieser Ansatz beträgt aktuell 250 Franken pro Stunde (vgl. dazu den Entscheid des Appellationsgerichts Basel-Stadt SB.2020.42 vom 14. Oktober 2020 E. 4).

§ 8c Abs. 3: Die Vorgaben dieser Bestimmung entsprechen der Regelung von § 8 des Gesetzes über die Haftung des Staates und seines Personals vom 17. November 1999 (Haftungsgesetz, HG, SG 161.100).

§ 8c Abs. 4: Diese Regelung dient der Verhinderung einer Überentschädigung.

Erläuterungen zu § 13a Betriebliches Erfordernis (Versetzung gemäss § 12 Abs. 3 des Personalgesetzes)

	<u>§ 13a Betriebliches Erfordernis</u> ¹ Eine Versetzung aus betrieblichen Gründen kann insbesondere dann angeordnet werden, wenn Mitarbeitende an der bisherigen Stelle
--	--

	<u>nicht weiterbeschäftigt werden können:</u> a) <u>wegen einer Reorganisation;</u> b) <u>wegen eines vollständigen oder teilweisen Entfalls der gemäss Stellenbeschreibung auszuübenden Aufgaben;</u> c) <u>wegen einer Veränderung des Anforderungsprofils der Stelle durch neue Vorschriften oder neue Aufgaben;</u> d) <u>wegen eines gestörten Betriebsklimas, welches die Sicherstellung des geordneten Vollzugs der Aufgaben beeinträchtigt.</u>
--	---

Gemäss § 12 Abs. 3 des Personalgesetzes haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sofern erforderlich neue Aufgaben bzw. ein der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechendes anderes Aufgabengebiet am selben oder an einem anderen Arbeitsort zu übernehmen. In § 13a der Verordnung zum Personalgesetz wird beispielhaft konkretisiert, in welchen Fällen ein betriebliches Erfordernis für eine Versetzung gemäss § 12 Abs. 3 des Personalgesetzes vorliegt. Es handelt sich somit bei den unter lit. a bis d aufgeführten Fällen nicht um eine abschliessende Aufzählung. Zu beachten ist diesbezüglich, dass bei einer Versetzung gemäss § 12 Abs. 3 des Personalgesetzes Anspruch auf Frankenbesitzstand besteht (§ 12 Abs. 1 Gesetz betreffend Einreihung und Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt, Lohngesetz, SG 164.100).

Erläuterungen zu § 15a Keine aufschiebende Wirkung

	<u>§ 15a Keine aufschiebende Wirkung</u> ¹ <u>Einem Rekurs gegen eine fristlose Kündigung gemäss § 32 des Personalgesetzes oder gegen eine Kündigung aufgrund schwerer Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d des Personalgesetzes kommt keine aufschiebende Wirkung zu.</u>
--	--

In denjenigen Fällen, in welchen das Arbeitsverhältnis aufgrund einer sehr schweren Pflichtverletzung fristlos oder der aufgrund einer schweren Pflichtverletzung ordentlich (d.h. unter Einhaltung der Kündigungsfrist) gekündigt wird, ist dem Arbeitgeber eine Lohnfortzahlung über den Auflösungs- bzw. Kündigungstermin hinaus nicht zumutbar. Daher wurde in diesen Fällen bisher einem allfälligen Rekurs bereits in der Kündigungsverfügung die aufschiebende Wirkung entzogen. Neu ist nun entsprechend dieser Praxis in der Verordnung zum Personalgesetz festgeschrieben, dass Rekursen gegen solche Kündigungen keine aufschiebende Wirkung zukommt.

Der oder dem betroffenen Mitarbeitenden ist es unbenommen, im Falle eines Rekurses gegen die Kündigung gestützt auf § 21 bei der Personalrekurskommission einen Antrag auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung zu stellen (vgl. dazu § 21).

Erläuterungen zu § 21 Entzug oder Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung

	<u>§ 21 Entzug oder Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung</u> ¹ <u>Die Präsidentin bzw. der Präsident der Personalrekurskommission kann auf Antrag einer Partei die aufschiebende Wirkung des Rekurses entziehen oder bzw. die von der Anstellungsbehörde oder gemäss dieser Verordnung entzo-</u>
--	--

	gene aufschiebende Wirkung wieder herstellen.
--	---

Die Änderung erfolgt zum formellen Nachvollzug des neuen § 15a der Verordnung zum Personalgesetz.

Beilage:
Synopsis