



Verordnung Erläuterungen zur Änderung und Ergänzung der Verordnung zur Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (SG 162.200, Arbeitszeitverordnung, AZV)

1. Ausgangslage

In der Arbeitszeitverordnung werden die bestehenden Arbeitszeitmodelle für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt geregelt. Der Regierungsrat hat beschlossen, mit dem Vertrauensarbeitszeitmodell für Kadermitarbeitende per 1. Januar 2017 ein weiteres Arbeitszeitmodell einzuführen. Darüber hinaus hat er die Bestimmung von § 49 AZV zum Erlass abweichender Regelungen zu den bestehenden Überstundenvorschriften in dem Sinne geändert, dass Ausnahmen dem Regierungsrat nicht nur zur Kenntnis zu bringen, sondern neu durch diesen zu bewilligen sind. Nachstehend werden die geänderten bzw. angepassten Bestimmungen der Arbeitszeitverordnung erläutert.

2. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Zu § 6 Abs. 1 Arbeitszeitmodelle (geändert)

Die Aufzählung der beim Kanton Basel-Stadt bestehenden Arbeitszeitmodelle wird mit dem Vertrauensarbeitszeitmodell ergänzt. Zentrales Merkmal der Vertrauensarbeitszeit ist der Umstand, dass bei diesem Arbeitszeitmodell die betroffenen Kadermitarbeitenden von der Arbeitszeiterfassungspflicht befreit sind. Sie sind somit für ihr Zeitmanagement selbst verantwortlich und teilen ihre Arbeitszeit entsprechend ihren Aufgaben selbständig ein.

Zu § 10 Arbeitszeiterfassung (geändert)

Der altrechtliche Passus, wonach Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassung durch die Departemente bzw. die Betriebe oder Direktionen bewilligt werden konnten, war aufgrund der Neuregelung des Arbeitszeitmodells der Vertrauensarbeitszeit (§ 14^{bis} und § 14^{ter} AZV) zu streichen.

Diese Streichung hat zur Folge, dass Mitarbeitende mit Lohnklasse 17 und tiefer nicht von der Zeiterfassungspflicht ausgenommen werden können. Eine Ausnahme von der Zeiterfassungspflicht ist ausschliesslich im Rahmen des Vertrauensarbeitszeitmodells für Mitarbeitende ab Lohnklasse 18 zulässig. Dies lehnt sich an die bundesrechtliche Regelung für die Privatwirtschaft an, welche die Vertrauensarbeitszeit erst ab einem Jahreseinkommen von Fr. 120'000.- zulässt.

Die Streichung von § 10 Satz 2 AZV beeinflusst die Zeiterfassung für Lehrkräfte nicht, da deren Arbeitszeit in der Schulgesetzgebung separat geregelt ist. Die Ordnung über Auftrag und Arbeitszeit der Lehrpersonen (SG 411.450) geht als Spezialregelung den Regelungen der Arbeitszeitverordnung vor (vgl. insbesondere die §§ 3 bis 5 dieser Ordnung).

Zu § 14^{bis} Vertrauensarbeitszeitmodell (neu)

Absatz 1: Für Kadermitarbeitende ab Lohnklasse 21 gilt obligatorisch die Vertrauensarbeitszeit.

Absatz 2: Auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und mit Zustimmung der Anstellungsbehörde kann auf freiwilliger Basis mit Kadermitarbeitenden der Lohnklassen 18, 19 und 20 Vertrauensarbeitszeit vereinbart werden.

Die Mitarbeitenden der genannten Lohnklassen haben somit keinen Anspruch auf Vertrauensarbeitszeit und können im Gegenzug auch nicht gegen ihren Willen dem Vertrauensarbeitszeitmodell unterstellt werden. Die Vereinbarung betreffend Vertrauensarbeitszeit kann von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter sowie der Anstellungsbehörde jeweils auf Ende eines Monats widerrufen werden, ohne dass hierfür eine Begründung erforderlich wäre. In diesem Fall gilt wieder das Arbeitszeitmodell, welches für die entsprechende Organisationseinheit festgelegt wurde (§ 6 Abs. 2 AZV).

Zu § 14^{ter} (neu)

Absatz 1: Mitarbeitende mit Vertrauensarbeitszeit sind von der Erfassung der Arbeitszeit befreit. Sie sind unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse sowie diesbezüglicher Weisungen der Vorgesetzten grundsätzlich frei, wann sie ihre Arbeit leisten. Die generellen Regelungen zur Sollarbeitszeit (§§ 2 bis 5 AZV) gelten grundsätzlich auch für das Vertrauensarbeitszeitmodell, wobei es in der abschliessenden Verantwortung der Kadermitarbeitenden liegt, ihre Arbeitszeit entsprechend festzulegen.

Absatz 2: Die Befreiung betrifft ausschliesslich die Erfassung der Arbeitszeit. Der Bezug von Ferien, Ausgleichstagen und bezahltem Urlaub sowie Absenzen aufgrund von Weiterbildungen, Krankheit und Unfall sind weiterhin gemäss den einschlägigen Regeln zu erfassen und (soweit erforderlich) zu bewilligen.

Zu erfassen sind nebst den Ferien- sowie Krankheits- oder Unfallabsenzen insbesondere folgende Urlaubsabsenzen:

- Erbringung von entschädigungspflichtigen Dienstleistungen gemäss Erwerbsersatzgesetz (§ 15 Ferien- und Urlaubsverordnung [FUVO], SG 162.410)
- Dienstaltersgeschenke (§ 23 Lohngesetz, SG 164.100)
- Dienstjubiläen (§ 15a FUVO)
- Ausübung eines öffentlichen Amtes (§ 16 FUVO)
- Mitwirkung in Personalverbänden (§ 17 FUVO)
- persönliche Angelegenheiten (§ 18 FUVO)
- Adoption (§ 18a FUVO)
- Mutterschaft (§ 2 der Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub, SG 162.420)
- Weiterbildungsurlaub
- unbezahlter Urlaub (§§ 20 ff. FUVO)

Absatz 3: Die Mitarbeitenden, welche dem Modell der Vertrauensarbeitszeit unterstehen, sind von der Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit ausgenommen. Sie teilen ihre Arbeitszeit in Eigenverantwortung frei ein. Für sämtliche Arbeitsleistungen, welche über die jährliche Sollarbeitszeit hinausgehen, erhalten sie eine pauschale Entschädigung von fünf Ausgleichstagen für das ganze Kalenderjahr.

Wird die Vertrauensarbeitszeit während des Kalenderjahrs (obligatorisch oder im Rahmen einer Vereinbarung) wirksam, besteht der Anspruch auf Ausgleichstage pro rata temporis. Die Gutschrift erfolgt durch Ab- oder Aufrundung in ganze Ausgleichstage, wobei halbe Tage auf ganze Tage aufzurunden sind.

Bei einem Wegfall der Vertrauensarbeitszeit während des Kalenderjahrs (infolge Stellenwechsels oder Neubewertung der Stelle sowie beim Widerruf der Vereinbarung) sind der erworbene pro rata temporis Anspruch auf Ausgleichstage zu ermitteln und bereits bezogene Ausgleichstage in Abzug zu bringen. Resultiert daraus ein positiver Saldo, wird dieser dem Arbeitszeitkonto in Stunden gutgeschrieben. Resultiert ein Negativsaldo, wird dieser dem Arbeitszeitkonto in Stunden belastet. Es ist zu empfehlen, die pro rata temporis Ausgleichstage vor dem Wechsel in ein anderes Arbeitszeitmodell zu beziehen.

Absatz 4: Den Departementsvorstehenden wird die Befugnis erteilt, den Kadermitarbeitenden, welche neu (fakultativ oder obligatorisch) der Vertrauensarbeitszeit unterstehen, zusätzlich ein bis fünf Ausgleichstage zu gewähren, sofern die betroffenen Kadermitarbeitenden nebst der regulären Arbeitsleistung regelmässig effektive Pikettdiensteinsätze zu leisten haben. Die Gewährung von zusätzlichen Ausgleichstagen basiert darauf, dass es sich bei den entsprechenden Einsätzen um eine zusätzliche Belastung handelt (Arbeitseinsätze in der Nacht, an Ruhetagen sowie an Sonn- und Feiertagen) im Vergleich mit der Tätigkeit zu den ordentlichen Arbeitszeiten zwischen 06.00 bis 20.00 Uhr von Montag bis Freitag gemäss den §§ 4 und 5 AZV). Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang, dass im Vertrauensarbeitszeitmodell die Zeitkompensation für Pikettdiensteinsätze gemäss § 32 AZV ausgeschlossen ist.

Die Ausgleichstage sind von den Departementsvorstehenden aufgrund von Erfahrungswerten im Voraus festzulegen und den Mitarbeitenden Anfang Jahr gutzuschreiben.

Absatz 5: Die Ausgleichstage nach Absatz drei und vier sind nicht auf das folgende Kalenderjahr übertragbar. Die Tage verfallen bei einem Nichtbezug per Ende des entsprechenden Kalenderjahres. Die Auszahlung verbleibender Ausgleichstage ist ausgeschlossen. Dies gilt auch bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Absatz 6: Die Bestimmung bezieht sich auf die Überstundenregelungen gemäss §§ 40 bis 44 AZV sowie §§ 46 bis 48 AZV, die Geldzulagen gemäss §§ 24, 25 und 28 AZV betreffend Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie die Zeitzuschläge gemäss §§ 34 bis 35 AZV. Die Ausrichtung derartiger Zulagen und Zeitzuschläge sowie die Überstundenregelungen sind mit dem Vertrauensarbeitszeitmodell nicht kompatibel.

Zu § 14a Telearbeit (geändert)

Die Möglichkeit der Telearbeit besteht auch beim Vertrauensarbeitszeitmodell. Deshalb wird der Vollständigkeit halber in § 14a AZV auch das Vertrauensarbeitszeitmodell aufgeführt. Dessen Bestimmungen zur Arbeitszeit gehen jenen der Telearbeit vor.

Zu § 49 AZV: Abweichende Regelungen (geändert)

§ 49 AZV sieht vor, dass die Departementsleitung für einzelne Bereiche mit von der Norm stark abweichenden Arbeitszeiten von der Arbeitszeitverordnung abweichende oder ergänzende Überstundenregelungen erlassen kann. Diese waren bisher dem Regierungsrat zur Kenntnis zu bringen. Neu sind solche Ausnahmeregelungen durch den Regierungsrat zu genehmigen.

Zu § 49a Übergangs- und Schlussbestimmungen (neu)

Absatz 1: Kadermitarbeitenden, welche ab 1. Januar 2017 obligatorisch dem Vertrauensarbeitszeitmodell unterstehen, wurden die bis dahin nicht kompensierten Überstunden in Form zusätzlicher Ausgleichstage für das Kalenderjahr 2017 gewährt. Die Umrechnung erfolgte durch Ab- oder Aufrundung in ganze Ausgleichstage, wobei halbe Tage auf ganze Tage aufzurunden waren.

Bei einem Nichtbezug bis 31. Dezember 2017 verfallen diese Ausgleichstage endgültig. Deren Übertragung ins folgende Kalenderjahr oder deren Auszahlung ist ausgeschlossen.

Für Mitarbeitende der Lohnklassen 18 bis 20 war keine Übergangsregelung nötig, da bei diesen kein obligatorischer Wechsel in das Vertrauensarbeitszeitmodell erfolgt. Vielmehr kann bei diesen Mitarbeitenden die Vertrauensarbeitszeit im Rahmen der entsprechenden Vereinbarung so festgelegt werden, dass Gleitzeit und Überstundenguthaben bis dahin abgebaut werden können.

Absatz 2: Bis zum 1. Januar 2017 nicht abgebaute Gleitzeit ist ohne Vergütung verfallen.