



FD/P[Präsidialnummer eingeben]

## Erläuterungen zur Änderung der Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt vom 6. Juli 2004 (Ferien- und Urlaubsverordnung, FUV, SG 162.410) Stand: 1. Januar 2022

### 1. Ausgangslage

Im Rahmen der Beantwortung der schriftlichen Anfrage Luca Urgese betreffend «Jahresobergrenze bei Freistellung zur Betreuung kranker Kinder durch Kantonsangestellte» (21.5844.02) hat der Regierungsrat festgehalten, dass er die geltende Bestimmung prüfen wird.

Der bezahlte Urlaub für die Mitwirkung in einer Milizfeuerwehr passt in der geltenden Systematik nicht und soll neu separat geregelt werden.

Aufgrund dieser beiden Sachverhalte wurde die Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt vom 6. Juli 2004 (Ferien- und Urlaubsverordnung, FUV, SG 162.410) im Bereich des bezahlten Urlaubs für die Betreuung von eigenen Kindern mit gesundheitlicher Beeinträchtigung sowie für die Mitwirkung in einer Milizfeuerwehr einer Teilrevision unterzogen.

### 2. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

#### 2.1 Erläuterungen zu § 15 FUV

Verordnung vom 06.07.2004	Änderungen
<p><b>§ 15 Bezahlter Urlaub während der Erbringung von entschädigungspflichtigen Dienstleistungen gemäss dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz)</b></p> <p><sup>1</sup> Für die Erbringung von entschädigungspflichtigen obligatorischen Dienstleistungen gemäss Art. 1a Abs. 1–3 des Erwerbsersatzgesetzes wird bezahlter Urlaub von längstens vier Monaten gewährt. Für obligatorische Feuerwehrdienstleistungen wird bezahlter Urlaub im Umfang des obligatorischen Feuerwehrdienstes des Kantons Basel-Stadt gewährt.</p> <p><sup>2</sup> [...]</p>	<p><b>§ 15 Bezahlter Urlaub während der Erbringung von entschädigungspflichtigen Dienstleistungen gemäss dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz)</b></p> <p><sup>1</sup> Für die Erbringung von entschädigungspflichtigen obligatorischen Dienstleistungen gemäss Art. 1a Abs. 1–3 des <u>Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz, EOG) vom 25. September 1952</u> wird bezahlter Urlaub von längstens vier Monaten gewährt. Für <del>obligatorische Feuerwehrdienstleistungen</del> wird bezahlter Urlaub im Umfang des obligatorischen Feuerwehrdienstes des Kantons Basel-Stadt gewährt.</p>

<sup>3</sup> [...] <sup>4</sup> [...] 	<sup>2</sup> [...] <sup>3</sup> [...] <sup>4</sup> [...] 
--	--

**Zum Titel (rein formelle Anpassung)**

Das im Titel von § 15 FUV genannte Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft wird seit 1. Juli 2021 nur noch als «Bundesgesetz über den Erwerbsersatz» bezeichnet. Deshalb wurde der Name des Bundesgesetzes in der vorliegenden Verordnung entsprechend angepasst. Um den formalen Anforderungen an kantonale Erlasse gerecht zu werden, wurde das angepasste Bundesgesetz zudem mit der offiziellen Abkürzung sowie dem Verabschiedungsdatum ergänzt und vom Titel in den Erlasstext verschoben.

**Zu Abs. 1**

Gemäss dem Titel von § 15 FUV geht es in dieser Bestimmung einzig um die Gewährung von bezahltem Urlaub «während der Erbringung von entschädigungspflichtigen Dienstleistungen gemäss dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz)». Da die Mitwirkung in einer Milizfeuerwehr keine entschädigungspflichtige Dienstleistung im Sinne des Erwerbsersatzgesetzes darstellt, wird der diesbezügliche bezahlte Urlaub neu in § 15d FUV geregelt.

**2.2 Erläuterungen zum neuen § 15d FUV**

	<p><b><u>§ 15d Bezahlter Urlaub für die Mitwirkung in einer Milizfeuerwehr</u></b></p> <p><u><sup>1</sup> Für die auf die Arbeitszeit fallende Mitwirkung in einer Milizfeuerwehr besteht unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse pro Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub in folgendem Umfang:</u></p> <p><u>a) für obligatorische Ausbildungen, Übungen und Einsätze in einer Milizfeuerwehr, maximal fünf Arbeitstage;</u></p> <p><u>b) für die Schulung von Mitgliedern der Milizfeuerwehren als Schweizerische Feuerwehrinstruktorin oder Schweizerischer Feuerwehrinstruktor im Auftrag einer hoheitlichen Feuerwehrinstanz, maximal zehn Arbeitstage.</u></p>
--	---

**Zu Abs. 1**

Im neuen § 15d FUV wird der Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Mitwirkung in einer Milizfeuerwehr geregelt. Die Regelung gilt für alle Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt, die sich freiwillig für die Mitwirkung in einer Milizfeuerwehr verpflichtet haben. Der Bezug des bezahlten Urlaubs setzt voraus, dass der Dienstbetrieb sichergestellt ist.

**Zu Abs. 1 lit. a)**

Betreffend die Dauer des bezahlten Urlaubs für die Mitwirkung in einer Milizfeuerwehr wurde bisher in § 15 Abs. 1 FUV auf den Umfang des inzwischen aufgehobenen «obligatorischen Feuerwehrdienstes» gemäss § 10 Abs. 1 des alten Feuerwehrgesetzes vom 5. Juni 1980 verwiesen. Da das Feuerwehrobligatorium zwischenzeitlich abgeschafft worden ist, griff dieser Verweis ins Leere. Daher wird der Umfang des bezahlten Urlaubs neu direkt in der FUV geregelt. Gemäss § 10 Abs. 1 des alten Feuerwehrgesetzes umfasste das Feuerwehrobligatorium den Einführungskurs sowie die während einer aktiven Dienstzeit von acht Jahren angeordneten Übungen von insgesamt 128 Stunden. Darüber hinaus wurde in der Praxis auch für Ernstfalleinsätze bezahlter Urlaub gewährt. Die

Mitarbeitenden haben für diese Tätigkeiten jährlich zwischen zwei und maximal fünf bezahlte Urlaubstage beansprucht. Daher wurde der Urlaubsanspruch neu auf maximal fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr festgelegt.

Der für die erbrachte Dienstleistung ausbezahlte Sold ist zur Vermeidung einer Doppelentschädigung im Umfang des beanspruchten Urlaubs dem Arbeitgeber abzuliefern.

**Zu Abs. 1 lit. b)**

Es ist unbestritten, dass die Tätigkeit der Milizfeuerwehren im öffentlichen Interesse liegt. Somit liegt es gleichermassen im öffentlichen Interesse, dass die Mitglieder der Milizfeuerwehren durch ausgebildete Schweizerische Feuerwehrinstruktorinnen und -instruktoren qualifiziert geschult werden. Daher wird Mitarbeitenden, die im Auftrag des Feuerwehr-Inspektorats beider Basel oder einer anderen hoheitlichen Feuerwehrinstanz als Schweizerische Feuerwehrinstruktorinnen und -instruktoren Mitglieder der Milizfeuerwehren schulen, dafür künftighin bezahlter Urlaub gewährt. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Mitarbeitenden durch diese Schulungen einen wichtigen Beitrag für die hohe Qualität der Milizfeuerwehren leisten.

Nach Beendigung der rund vierjährigen Ausbildung schliessen die Basellandschaftliche Gebäudeversicherung und die Rettung Basel-Stadt mit dem bzw. der Schweizerischen Feuerwehrinstruktor/-in einen Vertrag ab. Darin verpflichtet sich dieser bzw. diese unter anderem, pro Jahr mindestens zehn Tage Instruktionsdienst zu leisten. Daraus resultiert der Umfang des bezahlten Urlaubs von maximal zehn Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Dieser Umfang gilt auch für diejenigen Schweizerischen Feuerwehrinstruktorinnen und -instruktoren, welche im Auftrag einer anderen hoheitlichen Feuerwehrinstanz (z. B. des Kantons Aargau) Mitglieder von Milizfeuerwehren schulen.

Der Urlaubsanspruch für die Schulung von Mitgliedern der Milizfeuerwehren besteht bereits im letzten Ausbildungsjahr, da die angehenden Schweizerischen Feuerwehrinstruktorinnen und -instruktoren in dieser Periode unter Aufsicht bereits Schulungen erteilen, den entsprechenden Titel aber noch nicht tragen dürfen.

Das für die Schulungseinsätze ausbezahlte Honorar ist zur Vermeidung einer Doppelentschädigung im Umfang des beanspruchten Urlaubs dem Arbeitgeber abzuliefern. Derjenige Teil des Honorars, welcher die in der Freizeit geleistete Vor- bzw. Nachbereitung entschädigt, ist von der Ablieferungspflicht ausgenommen.

**2.3 Erläuterungen zum neuen § 18 Abs. 1 Ziff. 4<sup>bis</sup> FUV**

	<p><b><u>§ 18 Bezahlter Urlaub für persönliche Angelegenheiten</u></b></p> <p><sup>1</sup> Für persönliche Angelegenheiten, die auf die Arbeitszeit fallen, haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf bezahlten Urlaub in folgendem Umfang:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. [...]</li><li>2. [...]</li><li>3. [...]</li><li>4. [...]</li></ol> <p><u>4<sup>bis</sup> Nach Bezug der zehn Urlaubstage gemäss § 18 Abs. 1 Ziff. 4 wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die notwendige Betreuung eigener Kinder mit gesundheitlicher Beeinträchtigung gegen Vorlage eines Arztzeugnisses bezahlter Urlaub im Umfang von maximal drei Tagen pro Ereignis gewährt.</u></p>
--	--

	5. [...]
	6. [...]
	7. [...]
	8. [...]
	9. [...]
	<sup>2</sup> [...]
	<sup>3</sup> [...]

Der Anspruch auf bezahlten Urlaub für die notwendige Betreuung eigener Kinder mit gesundheitlicher Beeinträchtigung setzt zunächst die Ausschöpfung des jährlich gewährten Kontingents von insgesamt zehn Urlaubstagen gemäss § 18 Abs. 1 Ziff. 4 FUV voraus. Nach dessen Bezug können Mitarbeitende gestützt auf § 18 Abs. 1 Ziff. 4<sup>bis</sup> FUV weiterhin bezahlten Urlaub beziehen, sofern sie ihre eigenen Kinder aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung selbst betreuen müssen. Dieser ergänzende Anspruch wird ohne jährliche Obergrenze gewährt. Pro Ereignis dürfen jedoch maximal drei Arbeitstage entsprechend dem Beschäftigungsgrad beansprucht werden. Belastet wird jeweils der effektive Arbeitsausfall. Der Bezug des Urlaubs ist auch stundenweise möglich. Werden für ein mehrtägiges Ereignis sowohl ein Restanspruch nach § 18 Abs. 1 Ziff. 4 FUV sowie ein ergänzender Anspruch nach § 18 Abs. 1 Ziff. 4<sup>bis</sup> FUV geltend gemacht, bleibt der Gesamtanspruch für das betreffende Ereignis auf maximal drei bezahlte Urlaubstage begrenzt. Für die Geltendmachung des ergänzenden Anspruchs muss zudem stets ein Arztzeugnis vorgelegt werden.

Für die Anspruchsberechtigung wird ein rechtliches Kindesverhältnis gemäss Art. 252 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB, SR 210) vorausgesetzt. Der Zivilstand der Eltern ist folglich unerheblich. Pflegeeltern werden den rechtlichen Eltern in Bezug auf die Anspruchsberechtigung gleichgestellt, sofern sie das zu betreuende Kind zu dauernder Pflege und Erziehung aufgenommen haben (analog § 18<sup>bis</sup> Abs. 1 FUV [Bezahlter Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes] i. V. m. Art. 35a Erwerbsersatzverordnung [EOV, SR 834.11]). Auch eine Stiefmutter oder ein Stiefvater wird in Bezug auf die Anspruchsberechtigung einer rechtlichen Mutter bzw. einem rechtlichen Vater gleichgestellt, wenn:

- sie oder er mit dem zivilrechtlichen Elternteil, unter dessen elterlicher Sorge und Obhut sich das Kind befindet, einen gemeinsamen Haushalt führt und ihm bei der Pflege und Erziehung des Kindes in angemessener Weise beisteht, sowie
- ein Elternteil vollständig auf seinen Anspruch auf Betreuungsurlaub verzichtet (analog § 18<sup>bis</sup> Abs. 1 FUV i. V. m. Art. 35b EOV).

Der Anspruch besteht lediglich für die Betreuung minderjähriger Kinder. Dabei kann der notwendige Betreuungsbedarf je nach Kindesalter und Schwere der gesundheitlichen Beeinträchtigung variieren.

Der Begriff der gesundheitlichen Beeinträchtigung ist weit zu verstehen. Ursache können sowohl eine Krankheit wie auch ein Unfall oder eine Behinderung sein. Die gesundheitliche Beeinträchtigung des zu betreuenden Kindes muss stets mit einem ärztlichen Zeugnis belegt werden.

Beilage:  
Synopsis