



FD/P[Präsidentnummer 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, SG 162.410) Stand: 1. Januar 2016**

### **1. Ausgangslage**

Die Ferien- und Urlaubsverordnung sieht vor, dass die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung bei unvorhersehbaren Betreuungsgpässen von Kindern oder nahen Angehörigen Anspruch auf bezahlten Urlaub haben. Der Urlaub beträgt dabei höchstens zwei Tage pro Ereignis und maximal sechs Tage pro Jahr (§ 18 Abs. 1 Ziff. 4 der Ferien- und Urlaubsverordnung).

Das Obligationenrecht (OR) sah bisher keinen solchen Anspruch vor. Per 1. Januar 2021 sieht das OR jedoch neu einen bezahlten Urlaub für die Betreuung kranker oder verunfallter Familienmitglieder oder Lebenspartnerinnen bzw. Lebenspartner vor. Der Urlaub beträgt dabei höchstens drei Tage pro Ereignis und maximal zehn Tage pro Jahr (neuer Art. 329g OR).

Der Regierungsrat fördert eine familienbewusste Personalpolitik. Dabei spielen bedarfsgerechte Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine zentrale Rolle. Er hat daher in diesem Sinne beschlossen, die in § 18 Abs. 1 Ziff. 4 der Ferien- und Urlaubsverordnung vorgesehenen Maximalfristen für den Bezug von bezahltem Urlaub für die Betreuung von Kindern oder nahen Angehörigen bei unvorhergesehenen Betreuungsgpässen an die grosszügigere Regelung von Art. 329g OR anzupassen, welche am 1. Januar 2021 in Kraft tritt. Damit soll sichergestellt werden, dass der Kanton als Arbeitgeber weiterhin über attraktive und zeitgemässe Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf verfügt.

### **2. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen**

<b>Verordnung vom 06.07.2004</b>	<b>Änderungen</b>
<b>Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Ferien- und Urlaubsverordnung)</b>	<b>Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Ferien- und Urlaubsverordnung, <u>FUV</u>)</b>

#### **Erläuterungen zum Titel**

Neu wird eine Abkürzung vorgesehen (rein formelle Anpassung).

<p><b>§ 18 Bezahlter Urlaub für persönliche Angelegenheiten</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. Bei unvorhergesehenen Betreuungsgängen von eigenen Kindern bzw. nahen Angehörigen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sofern es an der notwendigen Betreuung fehlt, bezahlten Urlaub beanspruchen. Pro Jahr wird hierfür bezahlter Urlaub im Umfang von maximal sechs Arbeitstagen, davon maximal zwei Tage pro Ereignis, gewährt.</li> <li>5. [...]</li> <li>6. [...]</li> <li>7. [...]</li> <li>8. [...]</li> <li>9. [...]</li> </ol> <p><sup>2</sup> [...]</p> <p><sup>3</sup> [...]</p>	<p><b>§ 18 Bezahlter Urlaub für persönliche Angelegenheiten</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. Bei unvorhergesehenen Betreuungsgängen von eigenen Kindern bzw. nahen Angehörigen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sofern es an der notwendigen Betreuung fehlt, bezahlten Urlaub beanspruchen. Pro Jahr wird hierfür bezahlter Urlaub im Umfang von maximal <u>zehn</u> Arbeitstagen, davon maximal <u>drei</u> Tage pro Ereignis, gewährt.</li> <li>5. [...]</li> <li>6. [...]</li> <li>7. [...]</li> <li>8. [...]</li> <li>9. [...]</li> </ol> <p><sup>2</sup> [...]</p> <p><sup>3</sup> [...]</p>
---	--

**Erläuterungen zu § 18 Abs. 1 Ziff. 4:** Zur Betreuung eigener Kinder oder naher Angehöriger kann bei einem unvorhergesehenen Betreuungsgang – sofern die Betreuung nicht anders organisiert werden kann – bezahlter Urlaub beansprucht werden. Pro Kalenderjahr steht den Mitarbeitenden hierfür ein Kontingent von insgesamt zehn Sollarbeitstagen gemäss Beschäftigungsgrad zur Verfügung. Pro Ereignis können maximal drei Arbeitstage beansprucht werden. Belastet wird jeweils der effektive Arbeitsausfall. Der Bezug des Urlaubs ist auch stundenweise möglich. Als Betreuungsgang kommen nebst einer Erkrankung eigener Kinder oder naher Angehöriger auch weitere Fälle von Betreuungsgängen in Frage (z. B. Erkrankung der Tagesmutter).

Beilage:  
Synopsis