

Richtlinie des Personalamts betreffend bezahlter Kurzurlaub

Geltungsbereich:	Kantonale Verwaltung, Besondere Behörden, Gerichte, öffentliche Schulen des Kantons und der Einwohnergemeinden
Version:	Juni 2024
Ersetzt Version:	Januar 2022
Verantwortlicher Fachbereich:	Personalrecht

1. Gesetzliche Grundlagen

§§ 48 und 49 Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung; SGS 150.11) vom 19. Dezember 2000;

§§ 16 und 16a Verordnung zur Arbeitszeit (SGS 153.11) vom 4. Januar 2000.

2. Inhalt

Bei besonderen, in der Regel nicht verschiebbaren Ereignissen wird Mitarbeitenden ein bezahlter Kurzurlaub gewährt. Nach § 48 Absatz 2 Personalverordnung führen solche Ereignisse nur dann zu einem Anspruch auf bezahlten Urlaub, wenn diese in die Arbeitszeit der oder des Mitarbeitenden fallen. Fällt ein Ereignis in die Ferien oder auf Frei- oder Feiertage, besteht kein Anspruch auf zusätzlichen bezahlten Kurzurlaub.

3. Arbeitszeitanrechnung bei Teilzeitmitarbeitenden

Bei nicht planbaren bezahlten Kurzurlaube wird Teilzeitmitarbeitenden, die ihre Arbeitszeit mittels Presento erfassen, die individuell bestimmte feste Arbeitszeit oder sofern nicht vorhanden, die ihrem vertraglichen Beschäftigungsgrad entsprechende tägliche Sollarbeitszeit der Arbeitszeit gutgeschrieben (§ 16 Absatz 3 der Verordnung zur Arbeitszeit). Bei Absenzen aufgrund planbarer bezahlter Kurzurlaube, wie zum Beispiel eigene Hochzeit oder eigener Wohnungswechsel, wird Teilzeitmitarbeitenden die ihrem vertraglichen Beschäftigungsgrad entsprechende tägliche Sollarbeitszeit angerechnet (§ 16 Absatz 5 der Verordnung zur Arbeitszeit). Teilzeitmitarbeitenden im Gleitzeitmodell, die ihre Arbeitszeit mittels SAP Fiori erfassen, wird bei Absenzen infolge Krankheit, Unfalls, Ferien, öffentlicher Dienstleistung oder bezahlten Kurzurlaubs die ihrem vertraglichen Beschäftigungsgrad entsprechende tägliche Sollarbeitszeit der Arbeitszeit angerechnet (§ 16a Abs. 3 der Verordnung zur Arbeitszeit).

4. Ausführungen zu einzelnen Bestimmungen

4.1. Begriff der eigenen Familie bzw. Familienangehörige gemäss § 48 Absatz 4 Personalverordnung

Als eigene Familie bzw. Familienangehörige gelten alle unter § 48 Absatz 4 der Personalverordnung aufgeführten Personen. In Bezug auf diejenige Person, mit der eine Lebensgemeinschaft ge-

führt wird, ist festzuhalten, dass kein Zusammenleben und somit kein gemeinsamer Haushalt erforderlich ist. Vielmehr kommt es darauf an, wie gefestigt die Beziehung ist bzw. ob sie auf eine längere Zeit und Dauer angelegt ist.

4.2. Begriff der Notwendigkeit gemäss § 48 Absatz 1 Buchstabe c Ziffern 1 und 2 Personalverordnung

Notwendig ist eine Betreuung, wenn die betreffende Person nicht alleine gelassen werden kann und wenn keine andere Person als die bzw. der Mitarbeitende für sie sorgen kann. Zur Eingrenzung des Anspruchs auf bezahlten Urlaub aufgrund der notwendigen Betreuung einer Person ist das Element der Planbarkeit bzw. Unplanbarkeit beizuziehen. Ist der Betreuungsaufwand planbar, kann keine Arbeitszeit geltend gemacht werden. Ein Anspruch auf bezahlten Kurzurlaub besteht zudem nur, wenn die zu betreuende Person entsprechend § 48 Absatz 4 Personalverordnung zur eigenen Familie zählt und es sich somit um eine Familienangehörige oder einen Familienangehörigen handelt oder wenn sie im gleichen Haushalt wie die bzw. der Mitarbeitende lebt. Analog ist auch die notwendige Begleitung zur Ärztin bzw. zum Arzt auszulegen.

4.3. Kulturelle und sportliche Anlässe gemäss § 48 Absatz 1 Buchstabe h Personalverordnung

Gemäss § 48 Absatz 1 Buchstabe h Personalverordnung wird für die Teilnahme an kulturellen und sportlichen Anlässen von gesamtschweizerischer Bedeutung als Aktive oder Chargierte bezahlter Urlaub bis zu 2 Tagen jährlich bewilligt. Dieser Kurzurlaub ist aber nur unter sehr engen Voraussetzungen zu gewähren. Unter Teilnahme wird das aktive Mitmachen an einem sportlichen Wettbewerb (mindestens auf Stufe Schweizermeisterschaft) oder die aktive Mitwirkung an einem kulturellen Anlass verstanden. Die Teilnahme im organisatorischen oder unterstützenden Bereich rechtfertigt keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub. Unter dem Begriff «Chargierte» werden Vorstandsmitglieder verstanden, d. h., wenn eine Mitarbeitende bzw. ein Mitarbeitender in einer offiziellen Funktion auftritt.

4.4. Weiterer bezahlter Kurzurlaub gemäss § 49 Personalverordnung

Nach § 49 Absatz 1 Buchstabe a Personalverordnung gewährt die Anstellungsbehörde bis zu 15 Arbeitstage bezahlter Urlaub pro Kalenderjahr bei Ausübung eines öffentlichen Amtes. Der Kurzurlaub wird aber nicht pauschal, z. B. anfangs Jahr gewährt, sondern nur bei Nachweis des effektiven Bedarfs, d. h., wenn einzelne Termine unaufschiebbar in die Arbeitszeit fallen.

Nach § 49 Absatz 1 Buchstabe b Personalverordnung wird Mitarbeitenden, die als Expertinnen bzw. Experten an Berufs- oder höheren Fachprüfungen teilnehmen, bis zu 5 Arbeitstage bezahlter Urlaub pro Kalenderjahr gewährt.

Liestal, im Mai 2024

Personalamt des Kantons Basel-Landschaft