

# Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt <sup>1)</sup> (Ferien- und Urlaubsverordnung, FUV)

Vom 6. Juli 2004 (Stand 1. Januar 2022)

*Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt*

*beschliesst:*

## I. Gemeinsame Bestimmungen

### § 1 *Geltungsbereich*

<sup>1</sup> Diese Verordnung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt. Ausgenommen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für deren Berufsgruppe spezielle vom Regierungsrat genehmigte Erlasse bestehen.

### § 2 *Besondere Ordnungen*

<sup>1</sup> Für besondere Berufsgruppen, namentlich für Mitarbeitende, deren Arbeitszeit von der Norm abweicht, kann der Regierungsrat besondere von dieser Verordnung abweichende Bestimmungen festlegen.

## II. Ferien

### § 2a <sup>2)</sup> *Ferienregelung*

<sup>1</sup> Der Ferienanspruch beträgt 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Kalenderjahr, in welchem das 50. Altersjahr vollendet wird, auf 28 Arbeitstage und im Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, auf 32 Arbeitstage.

### § 3 *Besondere Ferienregelungen*

<sup>1</sup> Bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fünf Wochen Ferien pro Jahr.

<sup>2</sup> Lehrlinge, Schülerinnen und Schüler der Berufsschulen im Gesundheitswesen und der Rettungssanität haben fünf Wochen Ferien pro Jahr.

### § 4 *Berechnung der Ferien*

<sup>1</sup> Eine Ferienwoche entspricht der Zahl der vereinbarten durchschnittlichen Arbeitstage pro Woche.

<sup>2</sup> Ein einzelner Ferientag entspricht der vereinbarten durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit.

### § 5 *Ein- und Austritt im Laufe des Jahres*

<sup>1</sup> Bei Arbeitseintritt oder -austritt im Laufe des Kalenderjahres ist die Feriendauer im Verhältnis der Arbeitszeit zu bemessen. Die Feriendauer ist bei Arbeitsverhältnissen von wenigstens einem Monat auf halbe Tage aufzurunden.

### § 6 *Zeitpunkt und Aufteilung der Ferien*

<sup>1</sup> Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Jahres zu beziehen; wenigstens zwei Wochen müssen zusammenhängen.

<sup>1)</sup> Fassung vom 15. Dezember 2020, in Kraft seit 1. Januar 2021 (KB 19.12.2020)

<sup>2)</sup> § 2a eingefügt durch RRB vom 24. 6. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2012).

<sup>2</sup> Die vorgesetzte Stelle bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.

<sup>3</sup> Bezieht eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Ferien nicht bis spätestens Ende Juni des Folgejahres, hat die vorgesetzte Stelle mit der betroffenen Mitarbeiterin bzw. mit dem betroffenen Mitarbeiter eine Absprache über den Bezug der Ferien zu treffen. Kommt keine Einigung zustande, sind die Ferien zuzuteilen.

#### § 7 *Verjährung von Ferien*

<sup>1</sup> Nicht bezogene Ferien verjähren nach fünf Jahren.

#### § 8 *Ersatz bei Krankheit oder Unfall in den Ferien*

<sup>1</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit während der Ferien entsteht ein Anspruch auf Ersatz der ausfallenden Ferientage, sofern die Krankheit oder der Unfall ärztlich bescheinigt wird. Die Krankheit oder der Unfall während der Ferien ist umgehend zu melden.

#### § 9 *Lohnabzug wegen Ferienüberzug*

<sup>1</sup> Der Ferienüberzug führt zu einer Lohnkürzung, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis beendet oder wenn die Anstellungsbehörde aus Gründen, die beim Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin liegen, eine ordentliche oder fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses verfügt. In allen übrigen Fällen zieht ein Ferienüberzug keine Lohnkürzung nach sich.

#### § 10 *Kürzung des Ferienanspruches bei Krankheit und Unfall*

<sup>1</sup> Ist eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter insgesamt während mehr als drei Monaten innerhalb eines Jahres infolge Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig, verkürzt sich die Feriendauer ab dem 4. Monat um jeweils 1/12 pro Abwesenheitsmonat.

<sup>2</sup> Ist eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter über das Jahresende hinaus arbeitsunfähig, wird die für die Ferienkürzung massgebende Frist am 1. Januar nicht unterbrochen.

#### § 11 *Kürzung der Ferien bei Urlaub*

<sup>1</sup> Die Gewährung von bezahltem Urlaub hat keine Kürzung der Ferien zur Folge.

<sup>2</sup> Unbezahlter Urlaub bis zu einem Monat hat keinen Einfluss auf den Ferienanspruch. Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, so werden die Ferien im Verhältnis des Urlaubes zum vollen Jahr gekürzt.

#### § 12 *Finanzielle Abgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses*

<sup>1</sup> Eine finanzielle Abgeltung von Ferien ist nur dann zulässig, wenn die Ferien bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht bezogen werden können.

<sup>2</sup> Endet das Arbeitsverhältnis durch Invalidität oder Tod, werden die nicht bezogenen Ferientage ausbezahlt.

<sup>3</sup> Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Invalidität oder Tod erfolgt keine Lohnkürzung aufgrund zuviel bezogener Ferien.

### III. Bezahlter Urlaub

#### § 13 *Bewilligungskompetenz*

<sup>1</sup> Zuständig zur Bewilligung von bezahltem Urlaub ist die Anstellungsbehörde, sofern sie diese Kompetenz nicht delegiert hat.

**§ 14** *Urlaubsgrund in den Ferien*

<sup>1</sup> Fällt ein Urlaubsgrund in die Ferien oder auf einen arbeitsfreien Tag, einschliesslich arbeitsfreien Samstag oder Sonntag, so wird der Urlaub nicht vor- oder nachgewährt.

<sup>2</sup> Ebenso begründet freiwillig nicht bezogener Urlaub keinen Anspruch auf Ersatz.

**§ 15**<sup>3)</sup> *Bezahlter Urlaub während der Erbringung von entschädigungspflichtigen Dienstleistungen gemäss dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz).*

<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.

<sup>2</sup> Für diejenigen Dienstleistungen, die während eines Jahres den genannten Umfang übersteigen, sowie für freiwilligen Dienst und für aus dem Dienst resultierende selbstverschuldete Arbeitsverhinderung ist der Anspruch auf den Erwerbsersatz beschränkt.

<sup>3</sup> Während der Dauer der Lohnzahlung fällt die Erwerbsausfallentschädigung an den Arbeitgeber.

<sup>4</sup> Für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten eines Wohnsitzstaates der Europäischen Union sowie der EFTA wird bezahlter Urlaub gemäss Abs. 1 und 2 gewährt. Abs. 3 findet sinngemäss Anwendung.

**§ 15a**<sup>4)</sup> *Bezahlter Urlaub bei Dienstjubiläum*

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ab 20 Dienstjahren mit jedem Dienstaltersgeschenk Anspruch auf einen Tag bezahlten Urlaub.

**§ 15b**<sup>5)</sup> *Bezahlter Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit*

<sup>1</sup> Auszubildende erhalten bis zum vollendeten 30. Altersjahr bezahlten Urlaub von bis zu fünf Arbeitstagen pro Kalenderjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen der ausserschulischen Jugendarbeit in einer kulturellen, sportlichen oder sozialen Organisation.

<sup>2</sup> Diese Regelung gilt für Auszubildende, die sich in einer Berufslehre, einer Vor- und Anlehre sowie einem Praktikum von mindestens einem Jahr Dauer befinden.

<sup>3</sup> Die Lohnzahlung erfolgt unter Verrechnung allfälliger Lohnersatzzahlungen Dritter.

**§ 15c**<sup>6)</sup> *Bezahlter Urlaub für Lernende*

<sup>1</sup> Lernende, die eine Berufslehre absolvieren und über einen Ferienanspruch von fünf Wochen verfügen, haben Anspruch auf fünf Tage bezahlten Urlaub pro Lehrjahr (sogenannte Flex-Tage).

<sup>2</sup> Die Flex-Tage stehen den Lernenden zur flexiblen Nutzung zur Verfügung. Sie dienen insbesondere der Prüfungsvorbereitung, der individuellen Entwicklung oder der Erholung.

<sup>3</sup> Der Bezug des Urlaubs ist von der oder dem Vorgesetzten unter besonderer Beachtung der Wünsche der Lernenden sowie unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse zu bewilligen.

<sup>4</sup> Wird der Urlaub innert einem Lehrjahr nicht bezogen, verfällt der Anspruch auf dessen Ende.

**§ 16** *Bezahlter Urlaub für die Ausübung eines öffentlichen Amtes*

<sup>1</sup> Als öffentliches Amt gemäss § 20 Abs. 1 des Personalgesetzes gilt die:

- a) Mitgliedschaft in einem kantonalen Parlament,
- b) Mitgliedschaft im eidgenössischen Parlament,
- c) Mitgliedschaft in einer anderen eidgenössischen, kantonalen oder kommunalen Behörde oder Kommission,

<sup>3)</sup> § 15 samt Titel in der Fassung des RRB vom 11. 12. 2007 (wirksam seit 1. 1. 2008).

<sup>4)</sup> § 15a eingefügt durch RRB vom 2. 9. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2008, publiziert am 6. 9. 2008).

<sup>5)</sup> § 15b eingefügt durch RRB vom 26. 1. 2010 (wirksam seit 1. 1. 2010, publiziert am 30. 1. 2010).

<sup>6)</sup> Eingefügt am 22. Juni 2021, in Kraft seit 1. August 2021 (KB 26.06.2021)

- d) Mitgliedschaft in einer gesamtschweizerischen, kantonalen oder kommunalen kirchlichen Behörde,
- e) Funktion eines Examinators bzw. einer Examinatorin oder Experte bzw. Expertin an staatlichen oder staatlich anerkannten Prüfungen.

<sup>2</sup> Für Abwesenheiten infolge Ausübung eines öffentlichen Amtes gemäss Abs. 1 lit. a können im erforderlichen Ausmass jedoch maximal 20 Arbeitstage pro Jahr bezahlter Urlaub bewilligt werden.

<sup>3</sup> Für Abwesenheiten infolge Ausübung eines öffentlichen Amtes gemäss Abs. 1 lit. b bis e können im erforderlichen Ausmass jedoch maximal 15 Arbeitstage pro Jahr bezahlter Urlaub bewilligt werden.

### § 17 *Bezahlter Urlaub für die Mitwirkung in Personalverbänden*

<sup>1</sup> Soweit es die Ausübung der Funktion gestattet, kann Verbandsfunktionärinnen und -funktionären für die Mitwirkung in Personalverbänden, namentlich für die Teilnahme an Sitzungen von Personalverbänden und zur Beratung betrieblicher Fragen bezahlter Urlaub bewilligt werden.

<sup>2</sup> Sofern Verbandsfunktionärinnen und -funktionäre von ihrem Personalverband ein entsprechendes Mandat haben, kann ihnen pro Jahr bezahlter Urlaub im folgenden Umfang bewilligt werden:

- als Delegierte von Personalverbänden in Dachorganisationen oder zwischenstaatlichen Arbeitsgemeinschaften: die erforderliche Arbeitszeit, maximal 15 Arbeitstage
- als Mitglied der von Personalverbänden gewählten Vorstände sowie als Mitglied von Personalverbänden zur Behandlung von Personal- und Fachfragen gebildeten Kommissionen: die erforderliche Arbeitszeit, maximal 10 Arbeitstage
- weitere mandatierte Verbandsfunktionäre: die erforderliche Arbeitszeit, maximal 5 Arbeitstage.

<sup>3</sup> Die in Abs. 2 in unterschiedlicher Höhe gewährten Arbeitstage können nicht kumuliert werden.

### § 18 *Bezahlter Urlaub für persönliche Angelegenheiten*

<sup>1</sup> Für persönliche Angelegenheiten, die auf die Arbeitszeit fallen, haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf bezahlten Urlaub in folgendem Umfang:

1. <sup>7)</sup> Heirat oder Eintragung der Partnerschaft der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters 2 Arbeitstage
2. <sup>8)</sup> Heirat oder Eintragung der Partnerschaft von nahen Angehörigen 1 Arbeitstag
3. <sup>9)</sup> Geburt des Kindes der Partnerin zwanzig Arbeitstage. Davon sind mindestens zehn Tage innert sechs Monaten sowie die restlichen Tage innert zwölf Monaten ab Geburt zu beziehen. Innert dieser Rahmenfristen kann der Urlaub unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse auch tageweise bezogen werden. Der Anspruch besteht auch bei Totgeburt, sofern die Schwangerschaft der Partnerin mindestens 23 Wochen gedauert hat.
4. <sup>10)</sup> Bei unvorhergesehenen Betreuungsengpässen 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 zehn Arbeitstagen, davon maximal drei Tage pro Ereignis, gewährt.
5. <sup>11)</sup> ...
6. Todesfall von nahen Angehörigen bis 5 Arbeitstage
7. Bestattung von anderen Verwandten oder nahe stehenden Personen: Bestattung in Basel und Umgebung bis ½ Arbeitstag bei grösserer Entfernung bis 1 Arbeitstag
8. Wohnungswechsel 1 Arbeitstag
9. Im erforderlichen Umfang bei Vorladungen vor eine Behörde oder ein Gericht als Zeugin, Zeuge, Auskunftsperson oder Expertin, Experte

<sup>7)</sup> § 18 Abs. 1 Ziff. 1 in der Fassung des RRB vom 11. 7. 2006 (wirksam seit 10. 12. 2006).

<sup>8)</sup> § 18 Abs. 1 Ziff. 2 in der Fassung des RRB vom 11. 7. 2006 (wirksam seit 10. 12. 2006).

<sup>9)</sup> Fassung vom 28. September 2021, in Kraft seit 1. Januar 2022 (KB 02.10.2021)

<sup>10)</sup> Fassung vom 15. Dezember 2020, in Kraft seit 1. Januar 2021 (KB 19.12.2020)

<sup>11)</sup> § 18 Abs. 1 Ziff. 5 aufgehoben durch RRB vom 5. 7. 2011 (wirksam seit 10. 7. 2011).

<sup>2</sup> Als nahe Angehörige im Sinne dieser Verordnung gelten alle im gleichen Haushalt wohnenden Personen sowie die Ehegattin bzw. der Ehegatte, die eingetragene Partnerin bzw. der eingetragene Partner und die Person, mit welcher eine faktische Lebensgemeinschaft geführt wird, die Kinder, die Eltern, die Geschwister, Stiefeltern und Stiefgeschwister sowie die Eltern und Kinder der Ehegattin bzw. des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners und der Person, mit welcher eine faktische Lebensgemeinschaft geführt wird. <sup>12)</sup>

<sup>3</sup> In begründeten Fällen kann die Anstellungsbehörde ausnahmsweise von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter einen Nachweis für den Urlaubsgrund verlangen. <sup>13)</sup>

**§ 18<sup>bis</sup>** <sup>14)</sup> *Bezahlter Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes*

<sup>1</sup> Den Mitarbeitenden wird für die Betreuung ihres wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten minderjährigen Kindes bezahlter Urlaub gewährt, soweit sie für diese Periode Anspruch auf eine Betreuungschädigung gemäss Art. 16n-16s des Erwerbsersatzgesetzes haben.

<sup>2</sup> Der Betreuungsurlaub dauert höchstens 14 Wochen und ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird.

<sup>3</sup> Stehen beide Eltern in einem Arbeitsverhältnis, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von sieben Wochen. Die Eltern können eine davon abweichende Aufteilung des Urlaubs vereinbaren.

<sup>4</sup> Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.

<sup>5</sup> Die oder der Vorgesetzte ist über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.

**§ 18a** <sup>15)</sup> *Adoptionsurlaub*

<sup>1</sup> Bei Aufnahme eines Kindes im Hinblick auf eine spätere Adoption haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt Anspruch auf bezahlten Urlaub im Umfang von acht Wochen, sofern das Adoptivkind bisher nicht im selben Haushalt lebte und nicht älter ist als 5 Jahre.

<sup>2</sup> Arbeiten beide künftigen Adoptiveltern beim Kanton Basel-Stadt, so besteht insgesamt nur ein Anspruch auf bezahlten Urlaub im Umfang von acht Wochen. Die künftigen Adoptiveltern können den Anspruch nach eigenem Ermessen unter sich aufteilen.

<sup>3</sup> Krankheit oder Unfall nach Antritt des Adoptionsurlaubs verlängert den Urlaub nicht.

**§ 19** *Objektive Arbeitsverhinderung*

<sup>1</sup> Kein bezahlter Urlaub wird gewährt, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus einem Grund, der nicht in den persönlichen Verhältnissen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters liegt, oder wegen höherer Gewalt an der Arbeitsleistung verhindert ist.

## IV. Unbezahlter Urlaub

### § 20

<sup>1</sup> Zuständig zur Bewilligung von unbezahlttem Urlaub ist die Anstellungsbehörde, sofern sie diese Kompetenz nicht delegiert hat.

<sup>2</sup> Beginn und Ende des unbezahlten Urlaubes müssen immer festgelegt werden.

<sup>3</sup> Vor Gewährung eines unbezahlten Urlaubes, der länger als einen Monat dauert, ist die betroffene Mitarbeiterin bzw. der betroffene Mitarbeiter über die pensionskassenrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Folgen aufzuklären. Diese Aufklärung ist in die schriftliche Bewilligung aufzunehmen.

<sup>12)</sup> § 18 Abs. 2 in der Fassung des RRB vom 11. 7. 2006 (wirksam seit 10. 12. 2006).

<sup>13)</sup> § 18 Abs. 3 beifügt durch RRB vom 5. 7. 2011 (wirksam seit 10. 7. 2011).

<sup>14)</sup> Eingefügt am 22. Juni 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 26.06.2021)

<sup>15)</sup> § 18a eingefügt durch RRB vom 2. 6. 2009 (wirksam seit 7. 6. 2009).

<sup>4</sup> Bei unbezahltem Urlaub bis zu 30 Tagen Dauer wird der Pensionskassenbeitrag des Arbeitgebers weiterhin von diesem übernommen, wobei die in den letzten 12 Monaten vor Urlaubsbeginn bereits bezogenen unbezahlten Urlaubstage angerechnet werden. Der Pensionskassenbeitrag der Arbeitnehmenden ist durch diese zu übernehmen. <sup>16)</sup>

<sup>5</sup> Dauert der Urlaub länger als 30 Tage, so steht der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter bezüglich der Pensionskassenversicherung das Wahlrecht zu, für die Dauer des unbezahlten Urlaubs bzw. im Maximum für 12 Monate entweder die Vollversicherung unter Übernahme sowohl der Beiträge der Arbeitnehmenden als auch des Arbeitgebers für die Dauer des gesamten unbezahlten Urlaubs weiterzuführen oder aber nur eine Risikoversicherung für Tod und Invalidität unter Übernahme des Risikobeitrags abzuschliessen. Die Weiterversicherung setzt voraus, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) für die Dauer des unbezahlten Urlaubs, im Maximum aber für 180 Tage, eine Abredeversicherung abgeschlossen hat. <sup>17)</sup>

<sup>6</sup> Unbezahlter Urlaub kann erst bewilligt werden, wenn vorgängig allfällige Ferienrestanzen bezogen und Überstundenguthaben kompensiert worden sind. <sup>18)</sup>

### § 20a <sup>19)</sup> *Vorbezug des 13. Monatslohnes während unbezahltem Urlaub*

<sup>1</sup> Unbefristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können nach Ablauf der Probezeit zur Finanzierung eines unbezahlten Urlaubs ihren 13. Monatslohn vorbeziehen.

<sup>2</sup> Bei einem vorzeitigen Austritt findet eine Verrechnung mit der letzten Lohnzahlung statt.

### § 20b <sup>20)</sup> *Unbezahlte Elternzeit*

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird bei Geburt eines oder mehrerer Kinder auf Gesuch hin für die Dauer von längstens 8 Monaten unbezahlte Elternzeit gewährt.

<sup>2</sup> Bei Wiederaufnahme der Arbeit wird die bisherige Stelle zugesichert. Falls dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, wird eine der Ausbildung entsprechende Stelle angeboten.

<sup>3</sup> Arbeiten beide Eltern beim Kanton Basel-Stadt, besteht insgesamt ein Anspruch auf 8 Monate Elternzeit. Die Eltern können die unbezahlte Elternzeit frei untereinander aufteilen.

<sup>4</sup> Krankheit oder Unfall nach Antritt der Elternzeit verlängert die Elternzeit nicht.

<sup>5</sup> Der Anspruch besteht auch für Adoptiveltern.

<sup>6</sup> Die individuelle Regelung der unbezahlten Elternzeit ist spätestens vier Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bzw. vier Wochen vor Beginn des Adoptionsurlaubs schriftlich mit der Anstellungsbehörde zu vereinbaren.

<sup>7</sup> Im Übrigen ist § 20 dieser Verordnung, insbesondere bezüglich der pensionskassen- und sozialversicherungsrechtlichen Folgen, anwendbar.

## V. Schluss- und Übergangsbestimmungen

### § 21 *Übergangsbestimmung*

<sup>1</sup> Allfällige Ferienrestanzen aus den Jahren 2004 und früher sind innert fünf Jahren nach Wirksamwerden dieser Verordnung zu beziehen. In dieser Frist nicht bezogene Ferienrestanzen verfallen.

### § 22 *Aufhebung von Erlassen*

<sup>1</sup> Auf den Zeitpunkt der Wirksamkeit dieser Verordnung wird die Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Beamten und Angestellten des Kantons Basel-Stadt vom 15. September 1970 aufgehoben.

<sup>16)</sup> Fassung vom 22. Dezember 2015, wirksam seit 1. Januar 2016 (KB 30.12.2015)

<sup>17)</sup> Fassung vom 22. Dezember 2015, wirksam seit 1. Januar 2016 (KB 30.12.2015)

<sup>18)</sup> § 20 Abs. 6 beigelegt durch RRB vom 5. 7. 2011 (wirksam seit 10. 7. 2011).

<sup>19)</sup> § 20a eingefügt durch RRB vom 5. 7. 2011 (wirksam seit 10. 7. 2011).

<sup>20)</sup> § 20b eingefügt durch RRB vom 5. 7. 2011 (wirksam seit 10. 7. 2011).

**§ 23**

<sup>1</sup> Diese Verordnung ist zu publizieren; sie wird auf den 1. Januar 2005 wirksam.