

Personalreglement

der Studentischen Körperschaft der Universität Basel

vom 21. September 2010.

Der Studierendenrat der Universität Basel (SR), beschliesst gestützt auf das Statut der Studentischen Körperschaft der Universität Basel (skuba):

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Dieses Personalreglement ist Bestandteil der Arbeitsverträge der Studentischen Körperschaft der Universität Basel (skuba) und gilt für das gesamte Personal. Grundlage

² Ausnahmen sind möglich und werden separat vertraglich geregelt.

§ 2 Zum Personal gehören insbesondere: Definition Personal

- a. Geschäftsführung der skuba;
- b. BarchefIn der skuBAR;
- c. Verantwortliche Person für die Lesecke der skuba;
- d. Reinigungsperson für den skuba-Keller;
- e. skuBAR-TechnikerIn;
- f. Barangestellte der skuBAR;
- g. Security-Angestellte der skuBAR;
- h. temporäre Angestellte.

§ 3 Auf entschädigte politische Mandate wird das Personalreglement nicht angewendet. Ausnahmen definiert das Personalreglement. Definition entschädigte politische Mandate

² Zu diesen Mandaten gehören die Mitglieder des skuba-Vorstands und damit auch das Co-Präsidium der skuba.

§ 4 Die Arbeitgeberin ist die skuba. Definition Arbeitgeberin

² Die Vertretung der Arbeitgeberseite wird soweit keine anderen Bestimmungen diesbezüglich bestehen, durch die verantwortliche Person des Vorstands zusammen mit der Geschäftsführung der skuba wahrgenommen.

§ 5 Die Angestellten der skuba unterstehen den Weisungen der Ihnen übergeordneten Personen sowie des skuba-Vorstands. Weisungskompetenz

§ 6 Die Betreuung und Kontrolle des Personals erfolgt durch die verantwortliche Person des Vorstands und die Geschäftsführung der skuba. Betreuung der Angestellten

² Gesondert betreut wird folgendes Personal:

- a. Geschäftsführung der skuba durch das Co-Präsidium;
- b. Alle skuBAR Angestellten durch den/die BarchefIn der skuBAR und das Ressort Kultur.

§ 7 Die skuba schliesst mit jeder anzustellenden Person einen Inhalt des Arbeitsvertrag
privatrechtlichen Einzelarbeitsvertrag ab, in welchem die folgenden Punkte enthalten sind:

- a. Voller Name der/des Angestellten
- b. Art der Anstellung
- c. Dauer der Anstellung
- d. Umfang der Anstellung
- e. Lohngrundsatz
- f. Aufgabenbereich gemäss Pflichtenheft

² Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrags haben schriftlich zu erfolgen und müssen von Seiten der zuständigen Person des Vorstandes, einer weiteren verantwortlichen Person und von der/dem Angestellten unterzeichnet werden.

³ Zwischen den entschädigten politischen mandatierten Personen und der skuba wird eine schriftliche Vereinbarung sui generis geschlossen.

II. Einstellung

§ 8 Die Einstellung von Personal ist Aufgabe des verantwortlichen Einstellungs von Personal
Vorstandsmitgliedes und der Geschäftsführung der skuba unter Konsultation weiterer zuständiger Personen.

² Bei Anstellungen mit einer geplanten Anstellungsdauer von mehr als sechs Monaten erfolgt die Einstellung durch den skuba-Vorstand, die Geschäftsführung der skuba und weitere zuständige Personen.

³ Die Anmeldung der Angestellten beim Personaldienst der Universität Basel erfolgt durch die Geschäftsführung der skuba.

⁴ Die Auszahlung der Löhne erfolgt ausschliesslich durch den Personaldienst im Auftrag der skuba.

§ 9 Soweit im Arbeitsvertrag nicht anders geregelt gelten folgende Probezeiten: Probezeit

- a. Unbefristete Anstellung oder befristete Anstellungen über zwölf Monate: drei Monate
- b. Befristete Anstellung von bis zu zwölf Monaten: ein Monat

² Vor Beendigung der Probezeit hat zwischen der/dem Angestellten und dem verantwortlichen Vorstandsmitglied, der Geschäftsführung der skuba und weiteren verantwortlichen Personen ein Auswertungsgespräch stattzufinden.

³ Für die fristgerechte Einberufung und Durchführung dieses Gespräches ist die Geschäftsführung der skuba verantwortlich.

III. Auflösung des Arbeitsverhältnisses

§ 10 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann von beiden Seiten erfolgen und hat schriftlich unter Einhaltung folgender Fristen zu geschehen: Form und Fristen

- a) während der Probezeit mit einer Frist von sieben Tagen.
- b) nach Ablauf der Probezeit im ersten Jahr auf das Ende eines Monats, im zweiten Jahr mit einer Frist von zwei Monaten, danach mit einer Frist von drei Monaten oder gemäss Regelung im Einzelarbeitsvertrag.

² Die Kündigung durch die Arbeitgeberin ist zu begründen. Auf Verlangen der Arbeitgeberin ist diejenige des/der Arbeitnehmers/in zu begründen.

³ Der Austritt nach erfolgter Kündigung kann auf expliziten Wunsch der/des Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin mit dem Einverständnis der Arbeitgeberin auch vor Ablauf der Kündigungsfrist erfolgen.

⁴ Bei entschädigten politischen mandatierten Personen erfolgt die Beendigung des Mandats durch den Studierendenrat und erfolgt auf Ende des Monats.

⁵ Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des OR (Art. 337ff.) über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Vorliegen schwerwiegender Gründe.

§ 11 Erfolgt die Kündigung von Seiten der/des Angestellten, so gilt das Arbeitsverhältnis nach dem Kündigungstermin als aufgelöst, wenn dieser fristgerecht eingereicht wurde. Kündigungsverfahren

² Erfolgt die Kündigung von Seiten der Arbeitgeberin so ist hierfür ein Vorstandsbeschluss nötig. Ausgenommen ist die Kündigung eines skuBAR-Angestelltenarbeitsverhältnisses.

IV. Arbeitszeit

§ 12 Die wöchentliche Arbeitszeit ist im Einzelarbeitsvertrag festgehalten – Basis ist die 42 Stundenwoche. Arbeitszeit und Präsenzzeit

² Die Präsenzzeiten werden unter den Angestellten in Rücksprache mit den Verantwortlichen geregelt.

§ 13 Als Überstunden gelten Arbeitszeiten welche die vertraglich festgelegte wöchentliche Sollarbeitszeit übersteigen. Über-, Negativstunden und Arbeitszeitkontrolle

² Als Negativstunden gelten Arbeitszeiten welche die vertraglich festgelegte wöchentliche Sollarbeitszeit unterschreiten.

³ Über- oder Negativstunden sollen grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsplanung vermieden werden.

⁴ Über- oder Negativstunden müssen innerhalb von sechs Monaten kompensiert werden und möglichst direkt nach dem Entstehen. Die

Kompensation ist stundenweise vorzusehen. Ist dies in Ausnahmefällen nicht möglich, kann die Kompensation in Absprache mit der verantwortlichen Person des Vorstands und der Geschäftsführung der skuba auch zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen. Überstunden können im Ausnahmefall durch eine Auszahlung abgegolten werden.

⁵ Die/der Angestellte führt ein Arbeitsjournal, aus der ein Monatssaldo ersichtlich ist und das regelmässig per Ende Monat mit der weisungsberechtigten Person besprochen und analysiert wird. Das Ergebnis ist der für das Personal verantwortlichen Person des Vorstands weiterzuleiten.

⁶ Ist ein Über- oder Negativstundenumfang von einem Wochenpensum angelaufen, muss der/die Angestellten die weisungsberechtigte Person informieren.

§ 14 Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall hat die/der Angestellte die weisungsberechtigte Person unverzüglich zu informieren. Arbeitsunfähigkeit

² Bei einer Krankheit von mehr als zwei Tagen ist die Arbeitsunfähigkeit mittels eines ärztlichen Zeugnisses nachzuweisen.

³(Lohnfortzahlung im Krankheitsfall muss noch durch Rechtsdienst geklärt werden)

§ 15 Bei Schwangerschaft und Mutterschaft besteht Anspruch auf eine bezahlte Absenz von 16 Wochen; sie kann frühestens zwei Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin beginnen. Elternschaft

² Der Vaterschafturlaub beträgt fünf Tage.

³ Im Falle einer Vaterschaft unterstützt die Arbeitgeberin den Angestellten bestmöglich im Rahmen ihrer Möglichkeiten.

⁴ Über weitreichende Regelungen entscheiden die weisungsberechtigten Personen und der Vorstand zusammen mit der/dem Angestellten.

§ 16 Der Anspruch auf Ferien beträgt pro Kalenderjahr fünf Wochen, bzw. 25 Arbeitstage. Ferien

² Der Zeitpunkt der Ferien ist jeweils frühzeitig in Absprache mit den weisungsberechtigten Personen in Rücksprache mit der für das Personal verantwortlichen Person des Vorstands festzulegen.

³ Die Ferien eines Jahres müssen bis spätestens Ende April des Folgejahres bezogen werden.

⁴ Krankheits- und Unfalltage während den Ferien werden nicht als Ferientage angerechnet, wenn ein Arztzeugnis vorliegt.

§ 17 Auf Antrag können die weisungsberechtigten Personen in Rücksprache mit der für das Personal verantwortlichen Person des Unbezahlter Urlaub und arbeitsfreie Tage

Vorstands unbezahlten Urlaub gewähren.

² Für alle Angestellten gelten die arbeitsfreien Tage der Universität Basel. Sie werden den Angestellten entsprechend ihrem Pensum angerechnet.

V. Weiterbildung

§ 18 Pro Kalenderjahr und abhängig vom Arbeitspensum werden zusätzlich zu den Ferien für eine 100%-Stelle fünf Tage Weiterbildung gewährt. Weiterbildung

² In frühzeitiger Absprache mit den weisungsberechtigten Personen und in Rücksprache mit der für das Personal verantwortlichen Person des Vorstands können Weiterbildungstage tageweise oder zusammen bezogen werden.

³ Finanzielle Beiträge an die Weiterbildung können vom Vorstand genehmigt werden.

⁴ Die Weiterbildungstage eines Jahres müssen bis spätestens Ende April des Folgejahres bezogen werden.

⁵ Weiterbildung kann nicht mit Ferien kumuliert werden.

§ 19 Honorare und Aufwandsentschädigungen von Dritten (aus Veranstaltungen, Referaten, schriftlichen Beiträgen etc.), die in Ausübung eines politischen Mandats der skuba bzw. innerhalb eines Arbeitsverhältnisses mit der skuba ausbezahlt werden, werden grundsätzlich vollumfänglich der skuba zugeschrieben. Honorare

² Ausnahmen können vom Vorstand beschlossen werden.

VI. Lohn

§ 20 Der Lohn oder Entschädigung ist im Arbeitsvertrag festgehalten. Umfang Lohn

² Entschädigte politisch mandatierte Personen erhalten eine monatliche pauschale Aufwandsentschädigung, deren Höhe der SR festlegt.

§ 21 Es wird ein 13. Monatslohn ausbezahlt. Je nach Stellenantritt geschieht dies pro rata. 13. Monatslohn

² Für Anstellungen ohne feste Wochenarbeitszeit ist ein 13. Monatslohn im Stundenlohn enthalten.

§ 23 Löhne und Entschädigungen werden jeweils am 24. des Monats vom Personaldienst der Universität Basel überwiesen. Formelles

VII. Schlussbestimmungen

§ 24 Der Gerichtsstand ist in jedem Fall Basel-Stadt. Gerichtsstandort

VII. Salvatorische Klausel

Salvatorische Klausel

§ 25 Sollten sich einzelne Bestimmungen dieses Reglements ganz oder teilweise als unwirksam oder undurchführbar erweisen oder infolge Änderungen der Gesetzgebung nach Verabschiedung dieses Reglements unwirksam oder undurchführbar werden, bleiben die übrigen Vertragsbestimmungen und die Wirksamkeit des Vertrages im Ganzen hiervon unberührt.

² An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll die wirksame und durchführbare Bestimmung treten, die dem Sinn und Zweck der nichtigen Bestimmung möglichst nahe kommt.

³ Erweist sich der Vertrag als lückenhaft, gelten die Bestimmungen als vereinbart, die dem Sinn und Zweck des Reglements entsprechen und im Falle des Bedachtwerdens vereinbart worden wären.