



An den Grossen Rat

15.0058.01

FD/P150058

Basel, 4. Februar 2015

Regierungsratsbeschluss vom 3. Februar 2015

Ratschlag zur Änderung

- **des Gesetzes betreffend die Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt bei Unfall und Krankheit (SG 165.100) und**
- **des Gesetzes betreffend Einreihung und Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Lohngesetz, SG 164.100)**

betreffend

Sparmassnahmen im Personalbereich

Inhalt

1. Begehrten	3
2. Ausgangslage	3
3. Änderung des Gesetzes betreffend die Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt bei Unfall und Krankheit (Überwälzung der Prämien der Nichtberufsunfallversicherung auf die Mitarbeitenden)	3
3.1 Geltendes Recht	3
3.2 Beantragte Neuregelung	4
3.3 Minderausgaben	4
4. Änderung des Lohngesetzes (Anpassung des Dienstaltersgeschenks)	4
4.1 Geltendes Recht	4
4.2 Beantragte Neuregelung	5
4.3 Übergangsregelung	5
4.4 Schätzung der Minderausgaben (nach Übergangsfrist)	6
5. Finanzielle Auswirkungen der Vorlage	6
6. Formelle Prüfungen und Regulierungsfolgenabschätzung	6
7. Antrag	7

1. Begehren

Mit diesem Ratschlag beantragen wir Ihnen, den Entwurf zur Änderung des Gesetzes betreffend die Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt bei Unfall und Krankheit sowie den Entwurf zur Änderung des Lohngesetzes anzunehmen.

2. Ausgangslage

Der Regierungsrat hat mit RRB Nr. 14/35/33 vom 25. November 2014 für das Budget 2016/2017 Entlastungsmassnahmen im Personalbereich von rund 10,6 Mio. Franken beschlossen. Eingespart werden soll dieser Betrag durch die

- vollständige Überwälzung der Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung (NBUV) auf die Mitarbeitenden per 1. Januar 2017,
- Reduktion des Dienstaltersgeschenks per 1. Januar 2016 sowie

Für die genannten Sparmassnahmen sind Gesetzesänderungen nötig, die wir Ihnen nachfolgend unterbreiten.

3. Änderung des Gesetzes betreffend die Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt bei Unfall und Krankheit (Überwälzung der Prämien der Nichtberufsunfallversicherung auf die Mitarbeitenden)

3.1 Geltendes Recht

Gemäss Art. 91 Abs. 2 Unfallversicherungsgesetz (UVG, SR 832.20) gehen die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle zu Lasten der Arbeitnehmenden. Abweichende Abreden zugunsten der Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten. Abrechnungstechnisch bestimmt Art. 91 Abs. 3 UVG, dass der Arbeitgeber den gesamten Prämienbetrag schuldet und den Anteil der Arbeitnehmenden vom Lohn abzieht. Gemäss Art. 92 Abs. 1 UVG werden die Prämien von den Versicherern in Promillen des versicherten Verdienstes festgesetzt. Aus diesen Bestimmungen des UVG geht hervor, dass vorbehältlich einer anderslautenden Regelung die Prämien für die NBUV durch die Arbeitnehmenden zu tragen sind. Der kantonale Gesetzgeber hat in § 3 Abs. 3 des Gesetzes betreffend die Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt bei Unfall und Krankheit (SG 165.100) eine solche abweichende Regelung getroffen. Diese Bestimmung lautet wie folgt:

Gesetz betreffend die Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt bei Unfall und Krankheit

§ 3. Abs. 3

Alle Mitarbeitenden haben von ihrem Bruttolohn und den bei der Schweizerischen Unfallversicherung (SUVA) versicherten Zulagen an die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung einen Beitrag zu leisten. Dieser beträgt einen Drittel desjenigen Prozentsatzes, der von der SUVA jährlich als Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung festgelegt wird.

3.2 Beantragte Neuregelung

Wie vorstehend unter Ziff. 3.1 erwähnt, übernimmt der Arbeitgeber Basel-Stadt nach geltendem Recht zu Gunsten der Mitarbeitenden zwei Drittel der Prämie für die NBUV, verbunden mit zu budgetierenden Kosten von jährlich ca. 7,6 Mio. Franken (Stand 2013). Diese Prämie soll nun gemäss den vorstehenden Ausführungen unter Ziff. 2. per 1. Januar 2017 vollumfänglich durch die Mitarbeitenden getragen werden. Es wird daher dem Grossen Rat beantragt, § 3 Abs. 3 des Gesetzes betreffend die Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt bei Unfall und Krankheit wie folgt zu ändern:

Gesetz betreffend die Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt bei Unfall und Krankheit (neu)

§ 3. Abs. 3

Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle gehen zu Lasten der Arbeitnehmenden. Der Regierungsrat kann davon abweichende Regelungen treffen.

Mit der Überbindung der Prämien auf die Mitarbeitenden stellt sich der Kanton Basel-Stadt gleich wie die Kantone Basel-Landschaft, Solothurn, Aargau und Luzern, welche die Prämien für die NBUV ebenfalls den Mitarbeitenden belasten.

Die Inkraftsetzung des neuen Pensionskassengesetzes per 1. Januar 2016 führt bei denjenigen Mitarbeitenden, welche das 55. Altersjahr erreicht haben, zu höheren Pensionskassenabzügen und folglich zu einer Reduktion des Nettolohnes. Zur Vermeidung einer übermässigen Belastung der Mitarbeitenden soll daher die Überwälzung der Prämien der NBUV auf die Mitarbeitenden, welche ebenfalls zu einem Nettolohnverlust führt, erst per 1. Januar 2017 erfolgen.

3.3 Minderausgaben

Der 2/3-Arbeitgeberanteil an die Prämie der NBUV betrug für das Jahr 2013 7,6 Mio. Franken. Aus der Überwälzung der gesamten Prämie auf die Mitarbeitenden resultieren somit ab 2017 Minderausgaben von ca. 7,6 Mio. Franken.

4. Änderung des Lohngesetzes (Anpassung des Dienstaltersgeschenks)

4.1 Geltendes Recht

Das Dienstaltersgeschenk ist in § 23 Lohngesetz geregelt. § 31 Lohngesetz sieht eine Übergangsregelung für Mitarbeitende vor, die am 1. Juli 1995 bereits 15 Dienstjahre aufwiesen. Details sind in der „Richtlinie zu § 23 des Lohngesetzes (Dienstaltersgeschenke)“ geregelt, welche durch den Regierungsrat am 31. Oktober 1995 genehmigt worden ist. § 23 Lohngesetz lautet wie folgt:

Lohngesetz

§ 23 Dienstaltersgeschenke

Jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter wird nach 10 und jeweils 5 weiteren Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. Dieses entspricht beim 10. und 15. Dienstjahr einem Viertel des Monatslohnes, beim 20. Dienstjahr einem halben Monatslohn, beim 25., 30. und 35. Dienstjahr einem ganzen Monatslohn. Beim 40. Dienstjahr entspricht das Dienstaltersgeschenk zwei Monatslöhnen. Das Dienstaltersgeschenk kann, soweit der Betrieb es erlaubt, in bezahlten Urlaub umgewandelt werden. Der Urlaub kann auf 5 Jahre verteilt bezogen werden.

4.2 Beantragte Neuregelung

Die geltende Regelung des Dienstaltersgeschenks erscheint im Quervergleich mit anderen Kantonen als sehr grosszügig, weshalb es sich nach der Beurteilung des Regierungsrates eine Einsparung in diesem Bereich aufdrängt. Der Kanton Basel-Landschaft gewährt beispielsweise den Anspruch als fixen Frankenbetrag zwischen 1'500 und 5'000 Franken, in Abhängigkeit vom Dienstalter. Die Kantone Solothurn und Aargau gewähren den Anspruch zwischen einer und vier Wochen Urlaub erstmals nach 15 Dienstjahren in Fünfjahres-Intervallen.

Der Regierungsrat hat verschiedene Varianten der Ausrichtung von Dienstaltersgeschenken geprüft und beantragt nun dem Grossen Rat folgende Neufassung von § 23 Lohngesetz:

Lohngesetz (neu)

§ 23 Dienstaltersgeschenke

¹ *Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält nach 10, 20, 30 und 40 Dienstjahren zwei Wochen bezahlten Urlaub.*

² *Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten in einer Verordnung, namentlich die Anrechnung von Dienstjahren, den Anspruch bei Teilzeit und die Einschränkung des Anspruchs in besonderen Fällen. Er kann die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenks in Form von Geld vorsehen.*

Diese vorgeschlagene Neuregelung eines ungeachtet der Anzahl Dienstjahre stets gleich hohen Dienstaltersgeschenks (welche sich an die geltende Regelung im Kanton Luzern anlehnt) trägt dem Umstand Rechnung, dass die Betriebstreue in den ersten zehn Jahren für den Arbeitgeber BASEL-STADT nicht minder wertvoll ist, wie die Betriebstreue während 20, 30 oder 40 Jahren und es daher nicht angezeigt erscheint, das Dienstaltersgeschenk mit zunehmenden Dienstalter zu erhöhen.

Die vorgeschlagene Umstellung auf 10-Jahres-Intervalle ist nach der Beurteilung des Regierungsrates für die Mitarbeitenden sicherlich schmerzlich, jedoch (auch im Lichte der gleichlautenden Regelung im Kanton Luzern) verkraftbar.

Das Dienstaltersgeschenk wird durch die Mitarbeitenden bereits heute mehrheitlich nicht in Geld, sondern in Form von bezahltem Urlaub bezogen. Der Regierungsrat erachtet dies im Interesse an einer nachhaltigen Entlastung der Mitarbeitenden grundsätzlich als sinnvoll. Daher sieht die vorgeschlagene Regelung als Grundsatz den Bezug des Dienstaltersgeschenks in Form von Freizeit (bezahlter Urlaub) vor. Gleichzeitig wird der Regierungsrat ermächtigt, in einer zu erlassenden Verordnung für bestimmte Fälle (z.B. Wunsch der Mitarbeitenden oder betriebliche Gründe) die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenks in Form von Geld vorzusehen.

Die vorgeschlagene Formulierung von § 23 Lohngesetz beinhaltet die Grundzüge des Dienstaltersgeschenks. Die Einzelheiten sollen gemäss (neuem) § 23 Abs. 2 Lohngesetz auf Verordnungsstufe geregelt werden. Die neue Regelung soll per 1. Januar 2016 in Kraft treten.

4.3 Übergangsregelung

Die vorgeschlagene Neuregelung soll möglichst bald zu Einsparungen führen, weshalb grundsätzlich keine Übergangsregelungen angezeigt sind. Umgekehrt greift die vorgeschlagene Neuerung in die Erwartungen der langjährigen Mitarbeitenden ein, weshalb eine moderate Übergangsregelung zu treffen ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die vorgeschlagene Neuregelung des Dienstaltersgeschenks gemäss § 23 Lohngesetz die Mitarbeitenden bis zum 20. Dienstjahr insgesamt (Detailregelungen in der Verordnung vorbehalten) nicht schlechter stellt als heute. Um sicherzustellen, dass sämtliche Mitarbeitenden innerhalb der ersten 20 Dienstjahre insgesamt 20

Tage bezahlten Urlaub beziehen können, ist denjenigen Mitarbeitenden, welche altrechtlich das 10. Dienstjahr erreicht haben (mit Dienstaltersgeschenk von "nur" einem Viertel Monatslohn bzw. einer Woche bezahltem Urlaub) und nun neurechtlich das 15. Dienstjahr erreichen, zu diesem Zeitpunkt ein Dienstaltersgeschenk von einer Woche bezahltem Urlaub auszurichten (wobei für sämtliche Modalitäten das neue Recht einschliesslich der noch zu erlassenden Verordnungsbestimmungen gilt).

Zudem soll denjenigen Mitarbeitenden, welche in der Periode vom 1. Januar 2016 bis und mit 31. Dezember 2020 das 25. oder 35. Dienstjahr vollenden, zwei Wochen bezahlten Urlaub gewährt werden. Dies entspricht jeweils der Hälfte des altrechtlichen Anspruchs. Der gleiche Anspruch besteht für das 20. und 30. Dienstjahr bereits gemäss dem neuen § 23 Lohngesetz und braucht daher hier nicht besonders erwähnt zu werden.

Schliesslich beantragt der Regierungsrat, dass die Übergangsregelung gemäss § 31 Abs. 1 und 2 Lohngesetz, welche nur noch wenige Mitarbeitende betrifft, wie die sonstigen Übergangsregelungen bis 31. Dezember 2020 befristet wird.

Dementsprechend schlägt der Regierungsrat vor, in § 31 Lohngesetz folgende neuen Absätze 3 und 4 einzufügen:

Lohngesetz (neu)

§ 31 Abs. 3 und 4

³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zwischen dem 1. Januar 2016 und dem 31. Dezember 2020 das 15. Dienstjahr vollenden, haben Anspruch auf eine Woche bezahlten Urlaub. Diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in derselben Periode das 25. oder 35. Dienstjahr vollenden, haben Anspruch auf zwei Wochen bezahlten Urlaub.

⁴ Alle Ansprüche aus dieser Bestimmung enden am 31. Dezember 2020.

4.4 Schätzung der Minderausgaben (nach Übergangsfrist)

Wie vorstehend ausgeführt, wird der Grossteil der Dienstaltersgeschenke heute als bezahlter Urlaub bezogen und nicht ausbezahlt, daran wird sich in Zukunft nicht viel ändern, zumal – Ausnahmen vorbehalten – auch künftig die Auszahlung der Dienstaltersgeschenke möglich sein soll. Ungeachtet dessen sind gemäss den budgetrechtlichen Vorgaben die Kosten für die Dienstaltersgeschenke umgerechnet als Lohnkosten zu budgetieren. Diese Kosten variieren jedes Jahr, zumal nicht jedes Jahr gleich viele Mitarbeitende Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk haben. Für das Jahr 2014 wurden für die Dienstaltersgeschenke ca. 4,8 Mio. Franken zurückgestellt. Wenn bereits damals die vom Regierungsrat vorgeschlagene neue Regelung des Dienstaltersgeschenks gegolten hätte, hätten lediglich ca. 2 Mio. Franken und somit ca. 2,8 Mio. Franken weniger budgetiert werden müssen. Während der bis 31. Dezember 2020 dauernden Übergangsfrist wird das Budget leicht entlastet.

5. Finanzielle Auswirkungen der Vorlage

Mit der Vorlage sind Einsparungen im Personalbudget des Arbeitgebers Basel-Stadt von rund 10,4 Mio. Franken jährlich zu erwarten (Prämien NBUV: 7,6 Mio. Franken, Reduktion Dienstaltersgeschenk (nach der bis 31. Dezember 2020 dauernden Übergangsfrist): 2,8 Mio. Franken).

6. Formelle Prüfungen und Regulierungsfolgenabschätzung

Das Finanzdepartement hat den vorliegenden Ratschlag gemäss § 8 Finanzhaushaltgesetz geprüft. Das Justiz- und Sicherheitsdepartement hat die Bestimmungen des Gesetzesentwurfs im Hinblick auf ihre Aufnahme in die Gesetzessammlung formell geprüft.

Der Vortest zur Regulierungsfolgenabschätzung hat ergeben, dass private Unternehmen nicht betroffen sind, da es bei der Vorlage um Einsparungen im Personalbereich des Arbeitgebers Basel-Stadt geht. Eine Regulierungsfolgenabschätzung ist folglich nicht durchzuführen.

7. Antrag

Aufgrund der vorstehenden Ausführungen beantragt der Regierungsrat dem Grossen Rat die Annahme des nachstehenden Beschlussentwurfes.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Guy Morin
Präsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin

Beilagen

Entwurf Grossratsbeschluss
Synopse

Grossratsbeschluss

Gesetz betreffend die Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt bei Unfall und Krankheit

Gesetz betreffend Einreihung und Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Lohngesetz)

Änderung vom [Datum eingeben]

Der Grosse Rat des Kantons Basel Stadt, nach Einsichtnahme in den Ratschlag des Regierungsrates Nr. [Nummer eingeben] vom [Datum eingeben] und nach dem Antrag der [Kommission eingeben] vom [Datum eingeben], beschliesst:

I.

Das Gesetz betreffend die Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt bei Unfall und Krankheit vom 29. April 1992 wird wie folgt geändert:

§ 3 Abs. 3 erhält folgende neue Fassung:

³ Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle gehen zu Lasten der Arbeitnehmenden. Der Regierungsrat kann davon abweichende Regelungen treffen.

II.

Das Gesetz betreffend Einreihung und Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Lohngesetz) vom 18. Januar 1995 wird wie folgt geändert:

§ 23 erhält in Abs. 1 folgende neue Fassung und erhält folgenden neuen Absatz 2:

¹ Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält nach 10, 20, 30 und 40 Dienstjahren zwei Wochen bezahlten Urlaub.

² Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten in einer Verordnung, namentlich die Anrechnung von Dienstjahren, den Anspruch bei Teilzeit und die Einschränkung des Anspruchs in besonderen Fällen. Er kann die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenks in Form von Geld vorsehen.

§ 31 erhält folgende neuen Absätze 3 und 4:

³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zwischen dem 1. Januar 2016 und dem 31. Dezember 2020 das 15. Dienstjahr vollenden, haben Anspruch auf eine Woche bezahlten Urlaub. Diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in derselben Periode das 25. oder 35. Dienstjahr vollenden, haben Anspruch auf zwei Wochen bezahlten Urlaub.

⁴ Alle Ansprüche aus dieser Bestimmung enden am 31. Dezember 2020.

III.

Dieser Beschluss ist zu publizieren. Er untersteht dem Referendum. Der Regierungsrat bestimmt nach Eintritt der Rechtskraft den Zeitpunkt der Wirksamkeit.

Gesetz betreffend die Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt bei Unfall und Krankheit (SG 165.100) und Lohngesetz (SG 164.100)

Gesetz betreffend die Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt bei Unfall und Krankheit

alt	neu
<p>§ 3.</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gegen die Folgen von Berufsunfällen, Nichtberufsunfällen und Berufskrankheiten gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) versichert.</p> <p>² Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten trägt der Kanton.</p> <p>³ Alle Mitarbeitenden haben von ihrem Bruttolohn und den bei der SUVA versicherten Zulagen an die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung einen Beitrag zu leisten. Dieser beträgt einen Drittel desjenigen Prozentsatzes, der von der SUVA jährlich als Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung festgelegt wird.</p>	<p>§ 3.</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gegen die Folgen von Berufsunfällen, Nichtberufsunfällen und Berufskrankheiten gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) versichert.</p> <p>² Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten trägt der Kanton.</p> <p>³ Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle gehen zu Lasten der Arbeitnehmenden. Der Regierungsrat kann davon abweichende Regelungen treffen.</p>

Lohngesetz

alt	neu
<p>§ 23. Dienstaltersgeschenke</p> <p>¹ Jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter wird nach 10 und jeweils 5 weiteren Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. Dieses entspricht beim 10. und 15. Dienstjahr einem Viertel des Monatslohnes, beim 20. Dienstjahr einem halben Monatslohn, beim 25., 30. und 35. Dienstjahr einem ganzen Monatslohn. Beim 40. Dienstjahr entspricht das Dienstaltersgeschenk zwei Monatslöhnen. Das Dienstaltersgeschenk kann, soweit der Betrieb es erlaubt, in bezahlten Urlaub umgewandelt werden. Der Urlaub kann auf 5 Jahre verteilt bezogen werden.</p>	<p>§ 23. Dienstaltersgeschenke</p> <p>¹ Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält nach 10, 20, 30 und 40 Dienstjahren zwei Wochen bezahlten Urlaub.</p> <p>² Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten in einer Verordnung, namentlich die Anrechnung von Dienstjahren, den Anspruch bei Teilzeit und die Einschränkung des Anspruchs in besonderen Fällen. Er kann die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenks in Form von Geld vorsehen.</p>

§ 31. Dienstaltersgeschenk

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 1. Juli 1995 mehr als 15 Dienstjahre aufweisen, haben Anspruch auf die Bezüge nach bisherigem Recht, wobei die Bezüge, die die Ansätze gemäss neuem Recht übersteigen, ausschliesslich in Freizeit abgegolten werden.

² In Härtefällen entscheidet der Departementsvorsteher bzw. die Departementsvorsteherin, ob von der Forderung der Freizeitabgeltung für den das neue Recht übersteigenden Anspruch gemäss Abs. 1 Umgang genommen werden kann.

§ 31. Dienstaltersgeschenk

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 1. Juli 1995 mehr als 15 Dienstjahre aufweisen, haben Anspruch auf die Bezüge nach bisherigem Recht, wobei die Bezüge, die die Ansätze gemäss neuem Recht übersteigen, ausschliesslich in Freizeit abgegolten werden.

² In Härtefällen entscheidet der Departementsvorsteher bzw. die Departementsvorsteherin, ob von der Forderung der Freizeitabgeltung für den das neue Recht übersteigenden Anspruch gemäss Abs. 1 Umgang genommen werden kann.

³ **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zwischen dem 1. Januar 2016 und dem 31. Dezember 2020 das 15. Dienstjahr vollenden, haben Anspruch auf eine Woche bezahlten Urlaub. Diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in derselben Periode das 25. oder 35. Dienstjahr vollenden, haben Anspruch auf zwei Wochen bezahlten Urlaub.**

⁴ **Alle Ansprüche aus dieser Bestimmung enden am 31. Dezember 2020.**