

Fragen und Antworten zum Personalrecht

St.Gallen, 1. Oktober 2023



Einleitung

Das Personalamt hat aufgrund verschiedener Fragestellungen und Hinweise während der Erarbeitung des geltenden Personalgesetzes und der Verordnung die Grundlagen für dieses Dokument geschaffen. Seit der Einführung des Personalrechts wurden, in Zusammenhang mit der Umsetzung, verschiedene Fragestellungen durch das Personalamt bearbeitet. In diesem Dokument werden die gängigsten Fragestellungen, die das Personalrecht betreffen, beantwortet.

Die Fragen und Antworten dienen der einheitlichen Anwendung und Umsetzung des Personalrechts und werden periodisch aktualisiert.

Falls Sie Fragen zum Personalrecht haben, welche Sie nicht in diesem Dokument finden, wenden Sie sich an Ihre/n direkte/n Vorgesetzte/n.



Verzeichnis der bereits bestehenden Fragen und Antworten

(Ist ein Buchstabe oder Wort unterstrichen wurde bereits eine Frage und Antwort dazu verfasst, **gelb markiert** sind jeweils die neu dazugekommenen bzw. die materiell angepassten Fragen und Antworten)

A	<u>Abwesenheiten</u> (mehrere Fragen und Antworten)
	<u>Änderungskündigung</u> (mehrere Fragen und Antworten)
	<u>Änderung Beschäftigungsgrad nach Mutterschaftsurlaub</u>
	<u>Anwesenheit am Arbeitsplatz</u>
	<u>Arbeitssuche</u> (Gewährung Zeit)
	<u>Arbeitsvertrag</u> (mehrere Fragen und Antworten)
	<u>Arztbesuch</u>
	<u>Arztzeugnis</u>
B	<u>Beschäftigung von Jugendlichen</u>
	<u>Beschäftigungsgrad nach Mutterschaftsurlaub</u>
	Betreuungspflichten (mehrere Fragen und Antworten)
	<u>Bezahlter Urlaub</u> (mehrere Fragen und Antworten)
	<u>Blutspende</u>
C	
D	
E	<u>Eheähnliche Gemeinschaft</u>
	<u>Ende des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen</u>
	<u>Erwerbsausfallentschädigung</u>
F	<u>Familienzulagen</u> (mehrere Fragen und Antworten)
	<u>Feriendauer von Lernenden</u>
	<u>Fort- und Weiterbildung</u> (mehrere Fragen und Antworten)
	<u>Ferienkürzung bei unbezahltem Urlaub</u>
	<u>Ferienkürzung / Schonfrist</u> (mehrere Fragen und Antworten)
	<u>Ferienlohn Auszahlung</u>
G	<u>Geltungsbereich für Gemeinden</u>
	<u>Geburtszulage</u>
H	
I	<u>Inkonvenienzentschädigung / Bezugsberechtigung</u>
	<u>Interner Stellenwechsel</u> (Lohnfortzahlung / Kündigung während Probezeit)
J	<u>Jugendarbeitsschutz</u>
K	<u>Konkubinat / Ehe ohne Trauschein</u>
	<u>Kündigung während Militärdienst</u>
	<u>Kündigung während Probezeit</u> (mehrere Fragen und Antworten)
	<u>Kündigungsschutz bei Krankheit und Unfall</u>
L	<u>Langzeitkonto</u>
	<u>Lernende, Lehrabschluss</u>

	<u>Lohnfortzahlung bei wechselndem Beschäftigungsgrad</u>
	<u>Lohnnachgenuss</u> (mehrere Fragen und Antworten)
M	<u>Meldestelle für Missstände</u>
	<u>Meldepflicht der Arbeitgebenden an das Case Management</u>
	<u>Militärdienst</u>
	<u>13. Monatslohn (Umwandlung)</u> (mehrere Fragen und Antworten)
N	<u>Nebenbeschäftigung</u>
	<u>Nebenbeschäftigung / öffentliches Amt</u>
	<u>Niederlassungsfreiheit</u>
	<u>Notenprämien bei Lehrabschluss</u>
O	<u>Öffentliches Amt</u> (mehrere Fragen und Antworten)
P	<u>Partnerschaft</u>
	<u>Pensionierung</u>
	<u>Pensionierungsalter</u>
	<u>Personalrechtliche Massnahmen</u>
	<u>Private Abwesenheiten</u> (mehrere Fragen und Antworten)
	<u>Probezeit</u>
Q	
R	<u>Rechtliches Gehör</u>
	<u>Rückerstattung Fort- und Weiterbildung</u>
S	<u>Schlichtungsstelle</u>
	<u>Stellungnahme vor personalrechtlichen Massnahme</u>
T	<u>Therapien</u>
	<u>Tod des Lebenspartners</u>
	<u>Treueprämie</u> (mehrere Fragen und Antworten)
U	<u>Überzeitkompensation</u>
	<u>Überzeit / Überstunden</u>
	<u>Unbezahlter Urlaub (Ansprüche)</u>
V	<u>Vaterschaftsurlaub / Urlaub für Väter</u> (mehrere Fragen und Antworten)
	<u>Vereinbarung Fort- und Weiterbildung</u> (mehrere Fragen und Antworten)
	<u>Verbandstätigkeit</u>
W	
X	
Y	
Z	<u>Zeugeneinvernahme</u>



Personalamt

A

Stichwort	Arbeitsvertrag
Rechtsgrundlage	Art. 15 PersG / Art. 3 PersV
Frage	Wird der Stellenbeschrieb in den Arbeitsvertrag integriert?
Antwort	Der Stellenschrieb ist eine Beilage zum Arbeitsvertrag. Wird der Stellenbeschrieb geändert, wird das neue Exemplar zum Arbeitsvertrag gelegt. Grundlegende Änderungen im Aufgabenbereich können, wie Änderungen in wesentlichen Punkten des Arbeitsvertrags (vgl. Art. 3 PersV), zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages führen. Drängt es sich nicht auf, einen neuen Arbeitsvertrag abzuschliessen, weil es sich um wenige Neuerungen oder um Anpassungen handelt, die das Arbeitsverhältnis nicht massgeblich umgestalten, ist die Änderung in einem schriftlichen Nachtrag zum Arbeitsvertrag festzuhalten. Der unterschriebene Stellenbeschrieb dient hier als Nachtrag.

Stichwort	Arbeitsvertrag (Geltungsbereich)
Rechtsgrundlage	Art. 15 PersG / Art. 2 PersG
Frage	Kann eine Gemeinde die Arbeitsverhältnisse weiterhin mit Anstellungsverfügungen statt mit Arbeitsverträgen begründen?
Antwort	Ja, wenn dies in ihrem Personalreglement so vorgesehen ist. Das Gemeindegesetz (Art. 95) lässt dies zu.

Stichwort	Arbeitsvertrag
Rechtsgrundlage	Art. 15 PersG / Art. 3 PersV
Frage	Wie ist vorzugehen, wenn sich wesentliche Punkte des Arbeitsvertrages ändern?
Antwort	Änderungen in wesentlichen Punkten des Arbeitsvertrags (vgl. Art. 3 PersV) können wie grundlegende Änderungen im Aufgabenbereich, zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages führen. Drängt es sich nicht auf, einen neuen Arbeitsvertrag abzuschliessen, weil es sich um wenige Neuerungen oder um Anpassungen handelt, die das Arbeitsverhältnis inhaltlich nicht massgeblich umgestalten, ist die Änderung in einem schriftlichen Nachtrag zum Arbeitsvertrag festzuhalten.

Stichwort	Arbeitsvertrag
Rechtsgrundlage	Art. 15 PersG / Art. 3 PersV
Frage	Welche Punkte können zusätzlich zu den in der Personalverordnung (Art. 3) aufgezählten wesentlichen Vertragsbestandteilen in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden?
Antwort	Im vom Personalamt zur Verfügung gestellten Musterarbeitsvertrag sind weitere, das Arbeitsverhältnis gestaltende Punkte vorgeschlagen, die im Einzelfall individuell vereinbart werden können. Neben Regelungen zur Probezeit (Verkürzung oder Verzicht) und zur Kündigungsfrist betrifft dies u.a. auch Vereinbarungen zur Arbeitszeit.

Stichwort	Arztzeugnis
Rechtsgrundlage	Art. 63 PersG, Art. 102 PersV
Frage	Kann von einer erkrankten Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter bereits ab dem ersten Tag ein Arztzeugnis verlangt werden?
Antwort	Grundsätzlich obliegt es der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter, die Unfähigkeit, den Arbeitsvertrag zu erfüllen, zu beweisen. Die vorgesetzte Person kann ein Arztzeugnis entsprechend bereits ab dem ersten Tag der Erkrankung verlangen.



Stichwort	Private Abwesenheiten (Therapien)
Rechtsgrundlage	Art. 37 PersV
Frage	Nach einem Berufsunfall muss ich auf ärztliche Verordnung dreimal wöchentlich in eine Therapie. Kann ich diese Zeit als Arbeitszeit anrechnen? Falls dies möglich ist, in welchem Umfang?
Antwort	Zu den Abwesenheiten aus privaten Gründen zählen in der Regel auch die für Arzt- und Zahnarztbesuche aufgewendeten Zeiten. Darunter fallen insbesondere präventive medizinische Untersuchungen und auch Therapien. Ist eine Therapie ärztlich verordnet und wird sie von der obligatorischen Unfall- oder Krankenversicherung bezahlt, kann Arbeitszeit angerechnet werden, wenn die Therapie zur Verbesserung oder zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit zwingend notwendig ist. Die Termine sind möglichst ausserhalb der Blockzeit festzulegen. Die Abwesenheiten werden als Lohnfortzahlung wegen Krankheit oder Unfall erfasst. Bei Unfällen ist vorgängig zu klären, ob der Unfallversicherer die Ausfallstunden infolge Therapie übernimmt. Erfasst wird nicht die Dauer der Therapie, sondern nur die Differenz bis zur täglichen Normalarbeitszeit bzw. bei Teilzeitmitarbeitenden bis zur effektiven Arbeitszeit (vgl. auch PHB 40.1 Ziffer 5). Es darf dadurch kein positiver Gleitzeitsaldo entstehen.

Stichwort	Private Abwesenheiten (Blutspende)
Rechtsgrundlage	Art. 37 PersV
Frage	Ich spende regelmässig Blut. Kann ich die dafür aufzuwendende Zeit als Arbeitszeit anrechnen?
Antwort	Die für Blutspenden aufgewendete Zeit gilt als private Abwesenheit und kann somit nicht als Arbeitszeit angerechnet werden.

Schlagwort	Private Abwesenheiten (ärztliche Vor- oder Nachuntersuchung)
Rechtsgrundlage	Art. 37 PersV und Art. 47 und 48 PersG
Frage	Unter welchen Bedingungen können ärztliche Untersuchungen vor oder nach operativen Eingriffen als medizinisch begründete Abwesenheit gelten?
Antwort	In der Regel gelten auch ärztliche Untersuchungen vor oder nach operativen Eingriffen als private Abwesenheiten. Ausnahmsweise kann davon abgewichen werden, wenn zum Beispiel vor oder nach einem operativen Eingriff eine zeitlich aufwändige und körperlich belastende ärztliche Untersuchung notwendig ist, die nicht während der Freizeit durchgeführt werden kann. Die dafür aufgewendete Zeit kann als Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall angerechnet werden. Im Zweifelsfall ist eine ärztliche Bestätigung zu Dauer und körperlicher Belastung vorzulegen. Es gilt nicht die ganze Dauer der Vor- und Nachuntersuchungen als Arbeitszeit, sondern nur die Differenz bis zur <i>üblicherweise</i> an diesem Tag geleisteten effektiven Arbeitszeit. Die Zeit der Abwesenheit ist als Arbeitsunfähigkeit nach Krankheit oder Unfall zu erfassen und wird unter Anrechnung an den Lohnfortzahlungsanspruch während Krankheit und Unfall bezahlt.



Stichwort	Gewährung der für die Arbeitssuche erforderlichen Zeit
Rechtsgrundlage	Art. 8 PersG; Art. 329 Abs. 3 OR
Frage	Ende des nächsten Monats endet das befristete Arbeitsverhältnis. Die oder der Mitarbeitende hat noch keine neue Arbeitsstelle gefunden. In welchem Umfang muss der Arbeitgeber dafür Arbeitszeit zur Verfügung stellen? Muss er diese Abwesenheit auch bezahlen?
Antwort	<p>Nach erfolgter Kündigung ist den Mitarbeitenden die für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit zu gewähren (Art. 329 Abs. 3 OR). Anrecht auf freie Stunden besteht auch vor dem Ende eines <i>befristeten</i> Arbeitsvertrags.</p> <p>Was als erforderliche Zeit zu gelten hat und ob für diese Zeit ein Lohnanspruch besteht, ist im Gesetz nicht festgelegt. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist in jedem Fall verpflichtet, die Arbeitssuche nach Möglichkeit so zu legen, dass keine Arbeitszeit ausfällt. Es kann erwartet werden, dass vorhandene Gleitzeit kompensiert wird.</p> <p>Wer gekündigt hat, spielt bezüglich der zu gewährenden freien Zeit keine Rolle. Wie generell bei ausserordentlicher Freizeit sind auch Termine für die Stellensuche rechtzeitig mit dem Arbeitgeber abzusprechen.</p> <p>Praxisgemäss kann von zwei bezahlten Arbeitsstunden pro Woche für Vorstellungsgespräche ausgegangen werden. Stets ist aber nur die effektiv benötigte Zeit vom Arbeitgeber zu bezahlen. Zusätzliche bezahlte Zeit kann bei unverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewährt werden, wenn sich dies nach den konkreten Umständen des Einzelfalls rechtfertigt, weil die Stellensuche zum Beispiel zur Bewältigung des Wegs oder wegen der Situation auf dem Arbeitsmarkt besonders zeitaufwändig ist und keine Gleitzeit mehr vorhanden ist.</p>

[zurück](#)



B

Schlagwort	Jugendarbeitsschutz
Rechtsgrundlage	Art. 3 Abs. 2 und Art. 30 PersG
Frage	Welche Vorgaben sind bei der Beschäftigung von Jugendlichen zu beachten?
Antwort	Die arbeitsgesetzlichen Sonderschutzbestimmungen für Jugendliche sind für den Kanton nicht direkt anwendbar. Da der Kanton aber keine eigenen Schutzbestimmungen für Jugendliche hat, sind die einschlägigen Bestimmungen im Arbeitsgesetz (Art. 29 bis 32 ArG, SR 822.11) und in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (Art. 47 ff. ArG V1, SR 822.111) sachgemäss anwendbar. Ausführliche Informationen zu diesem Thema finden Sie unter www.seco.admin.ch / Rubrik Jugendarbeitsschutz.

Schlagwort	Zeitpunkt der Anpassung des Beschäftigungsgrades nach dem Mutterschaftsurlaub
Rechtsgrundlage	Art. 15 PersG und Art. 3 Bst. d PersV
Frage	Ab welchem Zeitpunkt gilt der neue Beschäftigungsgrad, wenn vereinbart wurde, den Beschäftigungsgrad nach dem Mutterschaftsurlaub zu senken?
Antwort	<p>Grundsätzlich können die Parteien (Mitarbeiterin und vorgesetzte Person) gemeinsam bestimmen, ob und wie sie das Arbeitsverhältnis nach dem Mutterschaftsurlaub weiterführen wollen. Es gibt keinen einseitigen Anspruch auf eine Vertragsänderung. Vor der Senkung des Beschäftigungsgrades (BG) erweist es sich in den meisten Fällen als vorteilhaft, wenn bestehende Ferienguthaben nach dem Mutterschaftsurlaub mit dem bisherigen BG bezogen werden und ein allfälliger unbezahlter Urlaub erst für die Zeit danach bewilligt wird. In diesem Fall dauert das Arbeitsverhältnis nach den bisherigen Konditionen bis zum Feriende und beginnt anschliessend an den unbezahlten Urlaub nach den neuen Bedingungen.</p> <p>Sollen die Ferien aus betrieblichen Gründen erst später bezogen werden, gilt nach dem Mutterschaftsurlaub der neue BG ab der (Wieder-)Aufnahme der Arbeit. Meist wird dann aus betrieblichen Gründen auch kein unbezahlter Urlaub bewilligt werden können.</p>

Schlagwort	Bezahlter Urlaub bei Tod des Lebenspartners
Rechtsgrundlage	Art. 66 PersV
Frage	Welche Kriterien machen eine Person zum Lebenspartner?
Antwort	Im vorliegenden Zusammenhang kann auf den Nachweis einer gleichen Adresse abgestellt werden. Im Einzelfall könnten auch andere zuverlässige Hinweise genügen, die eine eheähnliche Gemeinschaft nachweisen.

Schlagwort	Bezahlter Urlaub (Heirat)
Rechtsgrundlage	Art. 66 PersV
Frage	Der Bruder einer Mitarbeiterin heiratet an einem Samstag. Kann sie den Urlaubstag statt am ohnehin arbeitsfreien Tag am Montag beziehen?
Antwort	<p>Da der Samstag ohnehin arbeitsfrei ist (Art. 24 Abs. 1 PersV), kann für die Hochzeit des Bruders kein bezahlter Urlaub aufgrund von Art. 66 PersV bezogen werden. Die bezahlten Urlaubstage sind ereignisbezogen und können mit Ausnahme der folgenden Ereignisse nicht nachbezogen werden:</p> <ul style="list-style-type: none">• die eigene Heirat (Art 66 Abs. 1 Bst. a);• Todesfall (Bst. e);• Wohnungswechsel (Bst. f).• der Vaterschaftsurlaub, dieser kann innert sechs Monaten nach der Geburt bezogen werden (Art. 66a PersV) <p>Wurde am Tag dieses Ereignisses gearbeitet oder fällt es auf einen Samstag oder einen Ruhetag (Art. 59 PersV) kann der Urlaub zeitnah nachbezogen werden.</p>



Schlagwort	Bezahlter Urlaub (Heirat)
Rechtsgrundlage	Art. 66 PersV
Frage	Eine Mitarbeiterin hat während der Sommerferien geheiratet. Kann sie die zwei Tage bezahlten Urlaub nachbeziehen?
Antwort	Bezahlte Urlaubstage sind ereignisbezogen. Sie können grundsätzlich nicht nachbezogen werden. Fällt ein Ereignis in die Ferien, gilt das gleiche Vorgehen wie bei Feiertagen: Am Tag des Ereignisses wird kein Ferientag bezogen. Dieser Ferientag kann später nachbezogen werden. Die Mitarbeiterin kann somit die beiden noch nicht bezogenen Ferientage (und nicht die Urlaubstage) nachholen.

Schlagwort	Bezahlter Urlaub (Wohnungswechsel)
Rechtsgrundlage	Art. 66 PersV
Frage	Ein Mitarbeiter wechselt seine Wohnung. Ohne auszupacken fährt er danach in die Ferien. Kann er den Umzugstag nach den Ferien beziehen?
Antwort	Wenn der Mitarbeiter den Umzugstag vor den Ferien noch nicht bezogen hat für den Auszug aus der alten Wohnung, kann er ihn für den Einzug in die neue Wohnung beziehen, da die Zügelarbeit effektiv (mindestens zum Teil) dann anfällt.

Schlagwort	Bezahlter Urlaub (Wohnungswechsel)
Rechtsgrundlage	Art. 66 PersV
Frage	Besteht je Jahr oder je Ereignis Anspruch auf einen Urlaubstag für den Wohnungswechsel?
Antwort	Der bezahlte Urlaubstag wird je Ereignis ausgerichtet. Allerdings gilt er nur für den Umzug einer Wohnung und nicht eines Zimmers. Dem Urlaubstag soll ein entsprechender zeitlicher Arbeitsaufwand gegenüberstehen.

Schlagwort	Bezahlter Urlaub (Wohnungswechsel)
Rechtsgrundlage	Art. 66 PersV
Frage	Besteht auch Anspruch auf den bezahlten Urlaubstag bei einem Wohnungswechsel während der Kündigungsfrist oder bei befristeten Arbeits- bzw. Lehrverhältnissen?
Antwort	Ja. In der Personalverordnung finden sich keine einschränkenden Regelungen. Der Anspruch auf Bezug eines Urlaubstages für einen Wohnungswechsel gilt sowohl im gekündigten Arbeitsverhältnis (und zwar unabhängig davon, ob die Kündigung von Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite erfolgt ist) als auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen und bei Lehrverhältnissen.

Schlagwort	Bezahlter Urlaub (Wohnungswechsel)
Rechtsgrundlage	Art. 34 PersG / Art. 66 Abs. 1 Bst. f PersV
Frage	Meine Wohnung wurde vom Vermieter vollständig renoviert. Ich musste mit den Möbeln während vier Wochen ausziehen. Nun kann ich mit all meinen Sachen wieder zurückkehren. Kann ich dafür einen Tag bezahlten Urlaub beziehen?
Antwort	<p>Da es sich vorliegend nicht um einen Wohnungswechsel handelt, besteht kein Anspruch auf einen «Zügeltag» als bezahlter Urlaub, auch wenn der zeitliche Aufwand einem Umzug nahekommen sollte.</p> <p>Die Personalverordnung verwendet das Wort «Wohnungswechsel» in Abgrenzung zu jenen Sachverhalten, die bei verschiedensten Renovationsarbeiten oder auch aus anderen Gründen innerhalb einer Wohnung/eines Hauses einen zeitlichen Aufwand für das Verstellen von Möbeln und persönlichen Gegenständen verlangen und kaum mehr einzugrenzen wäre. Sodann fallen bei einem Wohnungswechsel zusätzlich Um-Meldepflichten an.</p>



Schlagwort	Bezahlter Urlaub (Ereignis während bereits bezahlter Abwesenheiten)
Rechtsgrundlage	Art. 66 PersV
Frage	Eine Mitarbeiterin hat während des Mutterschaftsurlaubs geheiratet. Kann sie die zwei Tage bezahlten Urlaub nach dem Mutterschaftsurlaub nachbeziehen?
Antwort	Nein. Fallen Ereignisse nach Art. 66 PersV in Zeiten bezahlter Abwesenheiten wegen Krankheit, Unfall, Militär, Zivilschutz oder Mutterschaftsurlaub, besteht kein Anspruch auf Nachbezug bzw. auf eine zusätzliche Zeitgutschrift.

Schlagwort	Bezahlter Urlaub (Betreuungspflichten)
Rechtsgrundlage	Art. 66 PersV
Frage	Welches sind die Kriterien, die für den Bezug eines bezahlten Urlaubs für die Betreuung eines erkrankten Familienmitglieds erfüllt sein müssen?
Antwort	<p>Voraussetzung für den Urlaubsanspruch sind gesundheitliche Beeinträchtigungen (Krankheit, Unfall, Behinderung) eines Familienmitglieds (i.d.R. Eltern, Kinder, Geschwister, Ehepartner/in, eingetragene/r Partner/in) oder der Lebenspartnerin bzw. des Lebenspartners, die eine Betreuung notwendig machen. Die Notwendigkeit ist dabei von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer zu beweisen (z.B. durch ein Arztzeugnis) und hängt nebst der Betreuungsbedürftigkeit auch davon ab, ob eine andere Person die Betreuung übernehmen könnte.</p> <p>Wenn ein Arztzeugnis gefordert wird, hängt vom konkreten Einzelfall ab und liegt im Ermessen der Vorgesetzten.</p> <p>Der Urlaub beträgt maximal die ersten drei Tage pro Ereignis und maximal 10 Tage pro Kalenderjahr. Bei Teilzeitmitarbeitenden kann die effektive Arbeitszeit aufgeschrieben werden. Dabei ist zu beachten, dass die Berechnung des Maximums von zehn Tagen pro Jahr unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades erfolgt. Bezieht z.B. eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent einen Tag, an dem sie oder er effektiv 8.24 Stunden gearbeitet hat, zählt das zwei Tage.</p> <p>Keine Obergrenze von 10 Tagen ergibt sich bei selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten des Kantons, die dem Arbeitsgesetz (SR 822.11; abgekürzt ArG) unterstehen (vgl. Art. 1 Abs. 2 PersV). Art. 36 Abs. 4 ArG nimmt die Betreuung von Kindern aus der Beschränkung auf zehn Tage aus. Entsprechend gilt für die Betreuung von kranken Kindern im Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes die Grenze von höchstens zehn Tagen nicht.</p>

Schlagwort	Bezahlter Urlaub (Betreuungspflichten)
Rechtsgrundlage	Art. 66 PersV
Frage	Wie ist die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von Familienmitgliedern geregelt?
Antwort	<p>Für die Betreuung von Familienmitgliedern werden höchstens zehn Tage pro Kalenderjahr bezahlter Urlaub gewährt.</p> <p>Eine Ausnahme ergibt sich dort, wo zusätzlich zum kantonalen Personalrecht auch das Arbeitsgesetz anwendbar ist. Art. 36 Abs. 4 ArG nimmt die Betreuung von Kindern aus der Beschränkung auf zehn Tage aus (vgl. vorstehende Frage). In diesen Fällen werden die über die zehn Tage hinausgehenden Tage für die Betreuung von kranken Kindern für die Lohnfortzahlung behandelt, wie wenn der oder die Mitarbeitende selbst krank gewesen wäre. Diese Tage werden entsprechend auch zu den krankheitsbedingten Abwesenheiten in den letzten drei Jahren nach Art. 104 Abs. 1 PersV hinzugerechnet.</p>

Schlagwort	Bezahlter Urlaub (Betreuungspflichten)
Rechtsgrundlage	Art. 66 PersV
Frage	Das Kind einer Mitarbeiterin ist in den Ferien plötzlich erkrankt und bedurfte ihrer Betreuung. Kann sie dafür drei Tage Freizeit nachbeziehen?
Antwort	Da die Mitarbeiterin an den Betreuungstagen ohnehin nicht gearbeitet hätte, kann sie keinen bezahlten Urlaub beziehen. Dies gilt übrigens auch, wenn die Betreuung am arbeitsfreien Wochenende zu leisten ist.

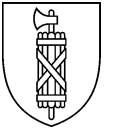


Schlagwort	Bezahlter Urlaub (Betreuungspflichten)
Rechtsgrundlage	Art. 66 PersV
Frage	Das Kind einer teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterin ist an einem Tag, an dem sie normalerweise gearbeitet hätte, plötzlich erkrankt und bedurfte ihrer Betreuung. Wie viele Stunden Betreuungszeit kann sie in der Zeiterfassung eintragen?
Antwort	Es kann diejenige Zeit als Betreuungsurlaub in die Zeiterfassung eingetragen werden, welche die oder der Mitarbeitende am Betreuungstag normalerweise gearbeitet hätte. Teilzeitmitarbeitende können aber an den üblichen Freitagen keine Betreuungszeit geltend machen, auch wenn die Betreuung an einem solchen Tag geleistet wurde.

Schlagwort	Bezahlter Urlaub (Betreuungspflichten)
Rechtsgrundlage	Art. 66 PersV
Frage	Eine Mutter arbeitet an zwei fixen Tagen. Wenn sie aufgrund der Krankheit ihres Kindes während dieser Zeit zu Hause bleiben muss und bezahlten Urlaub nach Art. 66 PersV bezieht, darf sie dann die fehlende Arbeitszeit an einem anderen Tag der Woche nachholen?
Antwort	Wenn die Mitarbeiterin fixe Arbeitstage vereinbart hat, darf sie grundsätzlich nicht an zusätzlichen Tagen und damit über ihren vereinbarten Beschäftigungsgrad hinaus arbeiten. Anders ist es, wenn auf Anordnung der oder des Vorgesetzten die vereinbarte Arbeitszeit zur Erfüllung einer unaufschiebbaren Aufgabe überschritten wird (Art. 54 PersV). In diesem Fall handelt es sich um Überzeit. Der Ausgleich erfolgt gemäss Art. 55 ff. PersV.

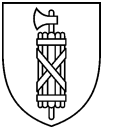
Schlagwort	Bezahlter Urlaub (Betreuungspflichten)
Rechtsgrundlage	Art. 66 PersV
Frage	Die Kinder einer Mitarbeiterin werden üblicherweise durch die Grossmutter betreut. Die Grossmutter muss sich nun einer geplanten Operation unterziehen und kann deshalb die Kinder nicht betreuen. Kann die Mitarbeiterin während dieser Zeit, in der sie die Kinder selbst betreuen muss, bezahlten Urlaub beziehen? Ändert sich etwas an der Situation, wenn die Grossmutter plötzlich erkrankt und die Kinder nicht mehr betreuen kann?
Antwort	Ein bezahlter Urlaub von 3 Tagen pro Ereignis und höchstens 10 Tagen im Jahr wird für eine notwendige Betreuung eines Familienmitglieds mit gesundheitlicher Beeinträchtigung gewährt. Das heisst, dass die gesundheitliche Beeinträchtigung bei derjenigen Person vorliegen muss, die der Betreuung bedarf. Wenn demnach die betreuende Grossmutter ausfällt und die Kinder selbst gesund sind, erhält die Mitarbeiterin keinen bezahlten Urlaub nach Art. 66 Bst. d PersV. Dies gilt bei einer geplanten Operation der Grossmutter ebenso wie bei einer plötzlichen Erkrankung der Grossmutter.

[zurück](#)



C

zurück



D

zurück



E

Stichwort	Ende des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen
Rechtsgrundlage	Art. 28 Abs. 1 Bst. b PersG
Frage	Die Altersrente der AHV wird Frauen ausgerichtet, die das 64. Altersjahr vollendet haben. Demgegenüber endet das Arbeitsverhältnis nach dem Personalgesetz auch für Frauen nach erfülltem 65. Altersjahr. Ist dies korrekt?
Antwort	Der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Mitarbeitenden rechtsgleich zu behandeln. Es gibt keinen sachlichen Grund, Frauen früher als Männer aus dem Arbeitsverhältnis zu entlassen. Selbstverständlich können Frauen – wie auch Männer – sich bereits mit 64 oder auch vorher pensionieren lassen.

Stichwort	Erwerbsausfallentschädigung für arbeitsfreie Tage
Rechtsgrundlage	Art. 108a PersV
Frage	Für welche Dienste kommt die Erwerbsausfallentschädigung direkt den Mitarbeitenden zu?
Antwort	<p>Nach der Grundregel des Bundesrechts gehen die Entschädigungen nach EOG an den Arbeitgeber, der während des Dienstes den vollen Lohn ausrichtet. Das gilt auch dann, wenn der Dienst auf arbeitsfreie Tage fällt, denn die Mitarbeitenden erleiden keinen Erwerbsausfall, solange der Arbeitgeber den Lohn weiter ausrichtet.</p> <p>Art. 108a PersV sieht zugunsten der Mitarbeitenden des Kantons St.Gallen eine Ausnahme von dieser Grundregel vor: Wenn der Dienst ausschliesslich an einzelnen ohnehin arbeitsfreien Tagen stattfindet, kommt die Erwerbsausfallentschädigung direkt den Mitarbeitenden zu. Sobald ein mehrtägiger Dienst aber teils auf Arbeitstage und teils auf arbeitsfreie Tage fällt, geht die Erwerbsausfallentschädigung gemäss der Grundregel vollständig und für sämtliche Dienstage an den Arbeitgeber.</p>

[zurück](#)



F

Stichwort	Familienzulagen
Rechtsgrundlage	Art. 39 PersG; Art. 10 FamZV
Frage	Wie lange besteht ein Anspruch auf Familienzulagen bei Krankheit oder Unfall?
Antwort	Der Anspruch entsteht und erlischt mit dem Lohnanspruch und er besteht nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Das bedeutet, dass während der Dauer eines Anspruchs auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall (vgl. Art. 47 und 48 PersG) die Familienzulagen weiter ausgerichtet werden.

Stichwort	Familienzulagen
Rechtsgrundlage	Art. 39 PersG; Art. 10 Abs. 3 FamZV
Frage	Wie lange dauert der Anspruch auf Familienzulagen weiter, wenn eine anspruchsberechtigte Person verstirbt?
Antwort	Der Anspruch auf Familienzulagen bei Tod ist generell auf den Todesmonat und die drei darauffolgenden Monate festgelegt und gilt auch für Leistungen für volljährige Kinder. Dass der Anspruch auf Lohnnachgenuss (Art. 42 PersG) bereits vorher endet, ändert daran nichts.

Stichwort	Familienzulagen
Rechtsgrundlage	Art. 39 PersG; Art. 10 Abs. 1 ^{bis} FamZV
Frage	Besteht ein Anspruch auf Familienzulagen bei unbezahltem Urlaub?
Antwort	Bei zeitlich befristetem unbezahltem Urlaub werden die Familienzulagen während des laufenden und der drei folgenden Monate ausbezahlt, sofern der Jahreslohn immer noch die Grenze von Fr. 7'170.-- im Jahr erreicht. Diese Regelung gilt insbesondere auch, wenn Frauen ihren 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub mittels unbezahlten Urlaubs verlängern und die Arbeit danach beim gleichen Arbeitgeber wiederaufnehmen.

Stichwort	Fort- und Weiterbildung (FWB)
Rechtsgrundlage	Art. 10 Abs. 1bis PersV i.V.m. Art. 33 PersV und Art. 36 Abs. 2 PersV
Frage	Wird bei einer FWB stets die tägliche Normalarbeitszeit angerechnet?
Antwort	Nicht unbedingt. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt ein Fünftel der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit (Art. 33 PersV) und reduziert sich linear zum Beschäftigungsgrad. Grundsätzlich ist bei einer FWB diese Zeit als Arbeitszeit anzurechnen. Ist der tatsächliche Zeitaufwand grösser, können höchstens zehn Stunden einschliesslich Fahrzeit und Pausen angerechnet werden (Art. 10 Abs. 1bis und Art. 36 Abs. 2 PersV). Dies gilt ausdrücklich auch für Teilzeitmitarbeitende.

Stichwort	Fort- und Weiterbildung (FWB)
Rechtsgrundlage	Art. 10 Abs. 1bis PersV i.V.m. Art. 33 PersV und Art. 36 Abs. 2 PersV
Frage	Haben auch Teilzeitmitarbeitende bei Weiterbildung Anspruch auf die Anrechnung der aufgewendeten Zeit als Arbeitszeit oder richtet sich dieser Anspruch nach dem Beschäftigungsgrad?
Antwort	Grundsätzlich ist die vom Beschäftigungsgrad abhängige tägliche Normalarbeitszeit anzurechnen. Ist der tatsächliche Zeitaufwand für die FWB allerdings grösser, ist die effektiv aufgewendete Zeit, höchstens aber zehn Stunden im Tag einschliesslich Fahrzeit und Pausen als Arbeitszeit anzurechnen.



Stichwort	Fort- und Weiterbildung / Vereinbarung
Rechtsgrundlage	Art. 11 PersV
Frage	Was beinhaltet der Betrag von Fr. 5'000.--?
Antwort	Der Betrag bezieht sich auf die mögliche Beteiligung des Kantons (Art. 10 PersV), die sich aus einem finanziellen Beitrag an die externen Kosten wie Kursgebühren und der Anrechnung der für die Fort- und Weiterbildung zur Verfügung gestellten Arbeitszeit (interne Kosten) zusammensetzen kann. Der Beitrag kann auch mehr als Fr. 5'000.-- erreichen.

Stichwort	Fort- und Weiterbildung
Rechtsgrundlage	Art. 11 PersV
Frage	Ist es zulässig, auch bei einer Kostenbeteiligung unter Fr. 5'000.-- eine Vereinbarung abzuschliessen?
Antwort	Ja, wenn dies zur Regelung der Arbeitszeit- und Kosten-Verteilung zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgeberschaft gewünscht wird. Eine Vereinbarung über die Rückerstattung ist aber klar erst ab Fr. 5'000.-- zu schliessen.

Stichwort	Fort- und Weiterbildung; Rückerstattung
Rechtsgrundlage	Art. 12 Abs. 2 PersV
Frage	Wie ist vorzugehen, wenn eine Mitarbeitende oder ein Mitarbeiter die Stelle während der dreijährigen Rückerstattungsfrist innerhalb der Staatsverwaltung wechselt? Kann auch etwas anderes vereinbart werden?
Antwort	Die Rückerstattungsvereinbarung gilt bei einem Wechsel innerhalb der Staatsverwaltung weiter. Die neue Arbeitgeberschaft hat die bisherige nicht abzugelten. Die Regelung gilt verbindlich bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes zwischen den selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten und von oder zur Zentralverwaltung als auch bei einem Stellenwechsel innerhalb der Zentralverwaltung. Sie kann vertraglich nicht abgeändert werden. Bei einem Wechsel ausserhalb der Staatsverwaltung erhält jene Arbeitgeberschaft die Rückerstattung, welche die Beteiligung geleistet hat.

Stichwort	Fort- und Weiterbildung; Rückerstattung
Rechtsgrundlage	Art. 12 Abs. 3 PersV
Frage	Ist bei Austritt infolge Mutterschaft eine Rückerstattung geschuldet?
Antwort	Bei Austritt infolge Mutterschaft wird auf eine Rückforderung seitens des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin verzichtet.

Stichwort	Fort- und Weiterbildung
Rechtsgrundlage	Art. 12 PersV
Frage	Wer ist bei selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten (z.B. KSSG) für die Festlegung der Kostengrenze für die Rückerstattung zuständig?
Antwort	Ein Abweichen von den personalrechtlichen Vorgaben ist aufgrund eines Spezialgesetzes möglich (vgl. Art. 2 Abs. 2 PersG). Wir gehen davon aus, dass dies auch ein Gesetz im materiellen Sinn sein kann, das aber mindestens von der Regierung erlassen wurde. Somit ist die Regierung für die Abänderung der in Art. 12 PersV festgesetzten Kostengrenze für die Rückerstattung zuständig.

Stichwort	Ferienkürzung bei unbezahltm Urlaub
Rechtsgrundlage	Art. 62 PersV
Kurzfrage	Werden zur Berechnung der Ferienkürzung bei einem unbezahltm Urlaub die Ruhetage (Feiertage) und die arbeitsfreien Tage gemäss Art. 59 und 60 PersV ausgenommen?
Kurzantwort	Um die Ferienkürzung bei unbezahltm Urlaub zu berechnen, wird immer auf die effektiven Arbeitstage abgestellt.



Schlagwort	Schonfrist bei Ferienkürzung
Rechtsgrundlage	Art. 62 Abs. 1 Bst. b PersV
Frage	Wird die Schonfrist von 44 Tagen (2 Monate) bei einem andauernden Arbeitsausfall nach Art. 62 Abs. 1 Bst. b PersV für jedes Kalenderjahr einmal gewährt?
Antwort	Nein. Gemäss dem Wortlaut von Art. 62 Abs. 1 Bst. b PersV wird die Schonfrist bei zusammenhängenden Arbeitsausfällen nur einmal gewährt. Auch wer wegen verschiedener Ausfallgründe andauernd (über das Kalenderjahr hinaus) in der Arbeitsleistung gehindert wird, hat demnach nur eine Schonfrist.

Schlagwort	Schonfrist bei Ferienkürzung
Rechtsgrundlage	Art. 62 Abs. 1 Bst. b PersV
Frage	Was gilt hinsichtlich der Schonfrist, wenn eine im Vorjahr aufgetretene Arbeitsverhinderung, z.B. wegen Krankheit, nach Wiederaufnahme der Tätigkeit im nächsten Kalenderjahr zu einer erneuten Arbeitsverhinderung führt?
Antwort	Wenn die Tätigkeit zwischen einer in Art. 62 Abs. 1 Bst. b PersV erwähnten Arbeitsverhinderung wiederaufgenommen werden konnte, gilt im neuen Kalenderjahr eine neue Schonfrist. Es liegt kein zusammenhängender Arbeitsausfall vor.

Schlagwort	Schonfrist bei Ferienkürzung
Rechtsgrundlage	Art. 62 Abs. 1 Bst. b PersV
Frage	Gilt auch eine Schonfrist, wenn ich unbezahlten Urlaub beziehe?
Antwort	Nein. Die Schonfrist gilt nur für die in Art. 62 Abs. 1 Bst. b PersV aufgezählten Sachverhalte. Der unbezahlte Urlaub gehört nicht dazu (vgl. auch Art. 62 Abs. 1 Bst. c PersV).

Schlagwort	Auszahlung Ferienlohn am Ende des Arbeitsverhältnisses
Rechtsgrundlage	Art. 64 Abs. 2 PersV
Frage	Wie wird der Ferienlohn berechnet, wenn am Ende des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen nicht sämtliche Ferien bezogen werden konnten?
Antwort	Zunächst wird der noch bestehende Ferienanspruch per Austrittsdatum ermittelt. Danach wird anhand des Jahreslohns (inkl. 13. und 14. Monatslohn) der Lohnanspruch pro Ferientag berechnet. Ausserdem wird ein zusätzlicher Ferienzuschlag ausgerichtet, da anstelle von Ferien zusätzliche Arbeitstage geleistet wurden. Der Zuschlag bemisst sich gemäss Prozentsätzen zur Abgeltung von Ferientagen nach Anhang 2 zur Personalverordnung.

[zurück](#)



G

Stichwort	Geburtszulage bei befristetem Arbeitsverhältnis und Arbeitsverhältnis < 12 Monate
Rechtsgrundlage	Art. 39 Bst. a PersG / Art. 79 f. PersV
Frage	Wie berechnet sich die Geburtszulage bei Arbeitsverhältnissen, die auf weniger als 12 Monate befristet sind oder die im Zeitpunkt der Geburt noch nicht 12 Monate gedauert haben?
Antwort	Auch in diesen Fällen besteht gemäss den Kriterien in Art. 79 f. PersV Anspruch auf die Geburtszulage. Die Höhe der Zulage wird nach Massgabe des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades seit Arbeitsbeginn berechnet.

Stichwort	Geltungsbereich für Gemeinden
Rechtsgrundlage	Art. 2 PersG
Frage	Welches Personalrecht gilt für die Mitarbeitenden der Gemeinden?
Antwort	<p>Art. 95 des Gemeindegesetzes sieht vor, dass die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse durch Reglement geordnet werden. Ist nichts Anderes bestimmt, werden die Vorschriften über die Dienstverhältnisse des Staatspersonals sachgemäss angewendet.</p> <p>Den Gemeinden bleibt es somit freigestellt, im Personalreglement zu erklären, die bisherigen kantonalen Vorschriften über die Dienstverhältnisse des Staatspersonals weiterhin sachgemäss anzuwenden. Die Gemeinden können demnach entweder ein eigenes Personalrecht aufstellen oder das bisherige oder das neue kantonale Personalrecht ganz oder teilweise anwenden. Sie können im Reglement aber auch die arbeitsvertraglichen Regelungen des Obligationenrechts als anwendbar erklären und damit privatrechtliche Anstellungen begründen.</p> <p>Was im Personalreglement der Gemeinde und der gemeindenahen Betriebe (z.B. Pflegeheime) geregelt ist, geht vor. Das (neue) kantonale Personalrecht gilt subsidiär, wenn für einen Sachverhalt keine kommunale Regelung vorhanden ist.</p>

Stichwort	Geltungsbereich für Gemeinden
Rechtsgrundlage	Art. 2 PersG
Frage	Ist die Gemeinde frei, ihr Personal auch nach dem Obligationenrecht anzustellen?
Antwort	Ja, wenn sie dies in ihrem Personalreglement so vorgesehen hat, ist dies zulässig.

[zurück](#)



H

zurück



I

Stichwort	Inkonvenienzentschädigung; Bezugsberechtigung
Rechtsgrundlage	Art. 86 PersV
Frage	Was ist konkret unter der Voraussetzung zu verstehen, dass Arbeit regelmässig und auf Dauer ausserhalb der Dienstzeit geleistet wird?
Antwort	Die Arbeit muss wegen der Art der Tätigkeit immer wieder, also regelmässig ausserhalb der Dienstzeit verrichtet werden. Typischerweise arbeiten anspruchsberechtigte Mitarbeitende nach einem Dienst- oder Einsatzplan, der auch die Arbeits- und Bereitschaftszeiten rund um die Uhr und an Sonn- und Feiertagen regelt. Der Einsatz muss nicht im gleichen Rhythmus, aber immer wieder und nicht nur vereinzelt ausserhalb der Dienstzeit erfolgen.

[zurück](#)



J

zurück



K

Stichwort	Kündigungsschutz
Rechtsgrundlage	Art. 25 PersG
Frage	Kann auf den Zeitpunkt, an dem die Lohnfortzahlung endet, gekündigt werden?
Antwort	Ja. Die Kündigung kann bereits drei Monate vor dem Ende des Anspruchs auf Lohnfortzahlung wegen Krankheit oder Unfall (vgl. Art. 47 und 48 PersG) ausgesprochen werden. Das Ende des Arbeitsverhältnisses und das Ende der Lohnfortzahlung fallen dadurch zusammen.

Stichwort	Kündigungsschutz
Rechtsgrundlage	Art. 25 PersG
Frage	Kann nach Ablauf des Anspruchs auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall bei andauernder teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Arbeitsverhältnis auf diesen Teil gekündigt werden?
Antwort	Nach Beendigung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung kann das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen auch teilweise gekündigt werden (Art. 21 Abs. 2 Bst. b PersG).

[zurück](#)



L

Stichwort	Langzeitkonto
Rechtsgrundlage	Art. 49 f. PersV
Frage	Muss der Arbeitgeber zwingend die Möglichkeit anbieten, ein Langzeitkonto zu führen?
Antwort	Gemäss Art. 50 PersV <u>kann</u> der Arbeitgeber das Langzeitkonto mit der oder dem Mitarbeitenden vereinbaren. Wir gehen davon aus, dass diese Möglichkeit im Hinblick auf die "Vereinbarkeit von Beruf, Familie und weiteren ausserberuflichen Engagements" von der Arbeitgeberschaft im Geltungsbereich des Personalrechts angeboten wird.

Stichwort	Langzeitkonto
Rechtsgrundlage	Art. 49 f. PersV
Frage	Können auch Teilzeitmitarbeitende ein Langzeitkonto führen?
Antwort	Grundsätzlich ja, solange sie über anrechenbare Zeiten gemäss Art. 51 PersV verfügen und unbefristet angestellt sind.

Stichwort	Lohnfortzahlung, wenn eine Anpassung des Beschäftigungsgrades festgelegt wurde (Erhöhung oder Reduktion)
Rechtsgrundlage	Art. 106 PersV
Kurzfrage	Gilt Art. 106 Abs. 2 der Personalverordnung auch in Fällen, bei denen der Beschäftigungsgrad (BG) mit einem Nachtrag zum Arbeitsvertrag geändert wurde (befristet für eine bestimmte Dauer oder auch unbefristet)?
Kurzantwort	<p>Nein, wenn im Arbeitsvertrag eine oder auch mehrere zum Voraus befristete Beschäftigungsgradänderungen vereinbart wurden, richtet sich die Lohnfortzahlung nach dem aktuell geltenden Beschäftigungsgrad. Das heisst auch, dass sich die Höhe der Lohnfortzahlung während einer Arbeitsunfähigkeit ändern kann, wenn während dieser Zeit eine vereinbarte BG-Änderung eintritt.</p> <p>Art. 106 Abs. 2 bezieht sich auf Arbeitsverhältnisse, die ohne die Festlegung eines fixen Beschäftigungsgrads abgeschlossen werden (z.B. Mitarbeitende im Stundenlohn, deren Beschäftigungsgrad von Monat zu Monat Schwankungen erfährt bzw. erfahren kann).</p>

Schlagwort	Lohnnachgenuss
Rechtsgrundlage	Art. 42 PersG und Art. 118 PersV
Frage	Unter welchen Kriterien gilt eine Partnerschaft als eheähnlich?
Antwort	Die Partnerin oder der Partner, die mit dem oder der Verstorbenen in eheähnlicher Gemeinschaft gelebt hat und für deren Unterhalt die oder der verstorbene Mitarbeitende ganz oder zum Teil aufgekommen ist, hat den Nachweis des Unterhalts im Zweifelsfall mit entsprechenden Belegen zu erbringen. In der Regel dürfte der Nachweis der gleichen Adresse genügen.

Stichwort	Lohnnachgenuss, Rechtsnatur
Rechtsgrundlage	Art. 42 PersG, Art. 118 f. PersV
Frage	In welchem Verhältnis steht der Anspruch auf Lohnnachgenuss der Hinterlassenen zum Erbrecht?
Antwort	Der Anspruch auf Lohnnachgenuss ist nicht erbrechtlicher Natur. Schlägt eine Berechtigte oder ein Berechtigter das Erbe aus, so bleibt ihm der Anspruch auf den Lohnnachgenuss erhalten. Es erfolgt auch keine Anrechnung an die Erbteile der Berechtigten.



Stichwort	Lohnnachgenuss, Direktanspruch
Rechtsgrundlage	Art. 42 PersG, Art. 118 PersV
Frage	Ich bin Hinterlassene im Sinn von Art. 118 PersV. Wo kann ich den Anspruch geltend machen?
Antwort	Der Lohnnachgenuss ist ein direkter Anspruch zugunsten Dritter. Die Berechtigten haben also einen eigenen Anspruch auf den Lohnnachgenuss gegenüber dem Arbeitgeber. Der Arbeitgeber hat die Überweisung direkt an sie zu leisten. Die Aufteilung erfolgt pro Kopf der Berechtigten. Der Lohnnachgenuss ist kein beitragspflichtiger Lohn (Art. 8 Bst. c AHVV).

Stichwort	Lernende, Notenprämien bei Lehrabschluss
Rechtsgrundlage	Dienstanweisung zur Kostenübernahme bei Lehr- und Praktikumsverträgen in der Staatsverwaltung (PHB SG 54.2)
Frage	Werden Notenschnitte unter 5 respektive unter 5.5 ab einem gewissen Schnitt aufgerundet?
Antwort	Nein. Für die Auszahlung einer Prämie muss der Schnitt vollumfänglich erreicht sein.

Stichwort	Feriendauer von Lernenden
Rechtsgrundlage	Art. 61 Bst. a und b Ziffer 1 PersV
Frage	Haben Lernende, die das 20. Altersjahr vollendet haben, 23 oder 28 Arbeitstage Ferien je Kalenderjahr?
Antwort	Gemäss Art. 61 Bst. b Ziffer 1 PersV haben Lernende 28 Arbeitstage je Kalenderjahr Ferien. Lernende sind Personen, die aufgrund eines von der kantonalen Behörde genehmigten Lehrvertrags in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen und eine berufliche Grundbildung absolvieren. Das Kriterium der beruflichen Grundbildung ist für die längere Feriendauer massgebend. Das Alter der oder des Lernenden spielt dabei keine Rolle. Die längere Feriendauer gilt somit auch, wenn beispielsweise eine verkürzte berufliche Grundbildung absolviert wird, die aufgrund eines genehmigten Lehrvertrages nach einem ersten Abschluss und nach dem vollendeten 20. Altersjahr absolviert wird.

[zurück](#)



M

Stichwort	Meldestelle für Missstände
Rechtsgrundlage	Art. 15 ff. PersV (Art. 62 PersG)
Frage	Ist die kantonale Meldestelle auch für Mitarbeitende der Gemeinden zuständig? Gleiche Frage auch zur Schlichtungsstelle für Personalsachen (Art. 83 ff. PersG, Art. 149 ff. PersV).
Antwort	Nein. Diese müssen eigene Meldestellen und Schlichtungsstellen einrichten.

Stichwort	Meldepflicht der Arbeitgebenden an das Case Management
Rechtsgrundlage	Art. 20 PersV
Frage	Muss die oder der Mitarbeitende seine Einwilligung geben?
Antwort	Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist vor der Meldung zu informieren. Eine Einwilligung ist allerdings nicht nötig.

Stichwort	13. Monatslohn als bezahlter Urlaub für Väter
Rechtsgrundlage	Art. 97 Abs. 2 PersV
Frage	Handelt es sich hier um eine für den Arbeitgeber zwingende Bestimmung?
Antwort	Ja, wenn der Vater die Umwandlung beantragt, hat er Anspruch darauf. Der 13. Monatslohn ist ein zwingender Lohnanspruch. Wenn der Vater ihn in Urlaub umwandeln will, kann er dies tun.

Schlagwort	Umwandlung 13. Monatslohn in Urlaub für Väter
Rechtsgrundlage	Art. 97 PersV
Frage	Kann die Umwandlung in jedem Fall geltend gemacht werden? Besteht die Möglichkeit auch bei einem befristeten oder bereits gekündigten Arbeitsverhältnis?
Antwort	Der Anspruch, den 13. Monatslohn in Freizeit umzuwandeln statt ihn ausbezahlt zu erhalten, besteht im Rahmen des voraussichtlichen Anspruchs auf den 13. Monatslohn, also auch im befristeten oder bereits gekündigten Arbeitsverhältnis.

Schlagwort	Umwandlung 13. Monatslohn in Urlaub für Väter
Rechtsgrundlage	Art. 97 PersV
Frage	Können nicht bezogene Tage bei einem Austritt ausbezahlt oder bei zu viel bezogenen Tagen (vorzeitiger Austritt) vom Lohn in Abzug gebracht werden?
Antwort	<p>Es ist davon auszugehen, dass ein auf Wunsch des Mitarbeiters einmal in Urlaub umgewandelter 13. Monatslohn auch real bezogen wird. Ist dies ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen vor einem Austritt nicht möglich, kann der Restanspruch ausbezahlt werden.</p> <p>Im Gegenzug muss ein im Voraus bezogener bezahlter Urlaub, der nicht durch einen Anspruch auf einen 13. Monatslohn finanziert ist, am Ende des Arbeitsverhältnisses selbstverständlich zurückbezahlt werden. Dies sollte bereits klar aus der Vereinbarung hervorgehen.</p>

Schlagwort	Umwandlung 13. Monatslohn in Urlaub für Väter
Rechtsgrundlage	Art. 97 PersV
Frage	Kann bei einer Kündigung von Seiten der Arbeitgeberschaft darauf bestanden werden, dass der Mitarbeiter das Zeitguthaben vor seinem Austritt noch beziehen muss?
Antwort	Ja. Vgl. auch die Antwort zur Frage der Auszahlung, wenn der Realbezug während der Kündigungsfrist nicht mehr möglich ist. Wenn Realbezug vereinbart wurde, haben sich grundsätzlich beide Seiten daran zu halten.



Schlagwort	Umwandlung 13. Monatslohn in Urlaub für Väter
Rechtsgrundlage	Art. 97 PersV
Frage	Wie wird das Stundenguthaben berechnet? Wird auf den aktuellen Beschäftigungsgrad oder den durchschnittlichen BG der letzten 12 Monate Bezug genommen oder wird jeweils im Dezember der durchschnittliche BG im Kalenderjahr berechnet und das Guthaben entsprechend angepasst?
Antwort	Zur Berechnung des Stundenguthabens wird auf den aktuellen Beschäftigungsgrad Bezug genommen, d.h. die tägliche Sollarbeitszeit (= 1/5 der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit) wird mit 20 für den vollen Bezug bzw. mit 10 für den halben Bezug multipliziert.

Schlagwort	Umwandlung 13. Monatslohn in Urlaub für Väter
Rechtsgrundlage	Art. 97 PersV
Frage	Kann ein solcher Urlaub verweigert werden? Wenn ja, unter welchen Umständen?
Antwort	Die ganze oder hälftige Umwandlung des 13. Monatslohnes innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines eigenen Kindes in einen bezahlten Urlaub kann von Seiten des Arbeitgebers nicht ohne weiteres verweigert werden. Die Treuepflicht des Mitarbeiters kann es aber gebieten, dass er darauf verzichtet, wenn wichtige öffentliche oder betriebliche Interessen dies verlangen.

Schlagwort	Umwandlung 13. Monatslohn in Urlaub für Väter
Rechtsgrundlage	Art. 97 PersV
Frage	Muss der Vorgesetzte einverstanden sein?
Antwort	Die vorgesetzte Person kann wichtige öffentliche oder betriebliche Interessen gegen die Umwandlung geltend machen. Liegt ein sachlich ausreichender Grund vor, kann vom Mitarbeitenden verlangt werden, dass er auf den Urlaubsbezug verzichtet. In diesem engen Sinn muss die vorgesetzte Person mit der Umwandlung einverstanden sein.

Schlagwort	Umwandlung 13. Monatslohn in Urlaub für Väter
Rechtsgrundlage	Art. 97 PersV
Frage	Kann der Vorgesetzte vorschreiben, wann der Mitarbeiter diesen Urlaub beziehen muss?
Antwort	Hier ist – wie auch beim Bezug von Ferien – auf die beiderseitigen Interessen Rücksicht zu nehmen. Betriebliche Gründe können eine Zuteilung notwendig machen.

Schlagwort	Kündigung während Militärdienst
Rechtsgrundlage	Art. 25 Abs. 3 und Art. 51 PersG
Frage	Wann kann einem Mitarbeiter bei Dienstleistung in der Armee gekündigt werden?
Antwort	<p>Art. 25 Abs. 3 PersG verweist für den Kündigungsschutz bei Dienstleistung in der Armee sachgemäss auf die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR). Gemäss Art. 336c Abs. 1 Bst. a OR kann der Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit während die andere Partei schweizerischen <u>obligatorischen</u> Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher, nicht kündigen.</p> <p>Die Sperrfrist aufgrund Militär-, Schutz- oder Zivildienst erstreckt sich auf die ganze Dauer der Dienstleistung und – sofern diese mindestens zwölf Tage dauert – auf jeweils vier Wochen davor und danach.</p> <p>Zu den obligatorischen Diensten gehören auch Beförderungsdienste.</p> <p>Der Mitarbeiter gelangt auch in den Genuss der Sperrfrist, wenn er es unterlassen hat, den Arbeitgeber bei Antritt der Stelle von einem bevorstehenden, längeren Militärdienst zu informieren; dazu trifft ihn wohl eine Auskunftspflicht auf die entsprechende Frage, aber mit seltenen Ausnahmefällen keine selbständige Offenbarungspflicht.</p>

[zurück](#)



N

Stichwort	Nebenbeschäftigung / öffentliches Amt
Rechtsgrundlage	Art. 22 f. und Art. 67a PersV
Frage	Bestehen formelle Vorschriften, wie eine vom Mitarbeitenden mitgeteilte Nebenbeschäftigung oder ein öffentliches Amt zu erfassen ist?
Antwort	Ja. Eine solche Mitteilung ist schriftlich zu erfassen und dem Personaldossier anzufügen.

Stichwort	Nebenbeschäftigung
Rechtsgrundlage	Art. 22 Abs. 1 PersV
Frage	Muss die Entschädigungsgrenze von Fr. 2'400.-- im Kalenderjahr durch eine Nebenbeschäftigung allein erreicht werden oder sind alle Nebenbeschäftigungen zusammenzuzählen?
Antwort	Nebenbeschäftigungen sind mitzuteilen, wenn die Entschädigungen dafür den Betrag von Fr. 2'400.-- im Jahr übersteigen. Die Entschädigungen aller Nebenbeschäftigungen sind somit zusammenzuzählen. Damit wird berücksichtigt, dass sich auch viele kleine Nebenbeschäftigungen nachteilig auf die Erfüllung der Aufgaben auswirken können.

Stichwort	Nebenbeschäftigung
Rechtsgrundlage	Art. 64 ff. PersG; Art. 22 f. PersV
Frage	Sind bei den Nebenbeschäftigungen auch die gesetzlichen Ruhezeiten nach OR zu berücksichtigen?
Antwort	In den arbeitsvertraglichen Bestimmungen des OR gibt es – ausser allenfalls im Sinn der Ferien – keine Regelungen zu Ruhezeiten. Solche sind aber im Arbeitsgesetz des Bundes (abgekürzt ArG; SR 822.11; vgl. Art. 15 ff. ArG) vorhanden. Das Arbeitsgesetz ist für die öffentliche Verwaltung nur eingeschränkt anwendbar. Die arbeitsgesetzlichen Ruhezeiten sind in den Spitälern zu beachten (vgl. Art. 15 ArG V2). Dies gilt auch und besonders bei Mehrfachbeschäftigung . Die Verantwortung zur Einhaltung der arbeitsgesetzlichen Vorschriften über Arbeits- und Ruhezeiten liegt vollumfänglich beim Arbeitgeber. Auch der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber ist verpflichtet, die Mitarbeitenden vor Überlastung durch Nebenbeschäftigungen zu schützen (Fürsorgepflicht Art. 30 PersG). Ist davon auszugehen, dass sich eine Nebenbeschäftigung nachteilig auf die Erfüllung der Aufgaben auswirkt, kann die Nebenbeschäftigung untersagt werden (Art. 65 PersG). Hohe ausserberufliche zeitliche Beanspruchung kann sich nachteilig auswirken, indem die oder der Mitarbeitende mangels genügender Ruhezeiten in seiner Leistungsfähigkeit eingeschränkt ist, sodass zum Beispiel eher Fehler bei der Arbeit oder auch Unfälle passieren.

Stichwort	Niederlassungsfreiheit / Anwesenheit am Arbeitsort
Rechtsgrundlage	Art. 33 PersG
Frage	Muss beim Vorstellungsgespräch nach dem Wohnort gefragt werden oder wäre dies wegen der Niederlassungsfreiheit eine unzulässige Frage? Wie ist in der Praxis vorzugehen?
Antwort	Die Frage nach dem Wohnort zu stellen ist grundsätzlich erlaubt, wenn die Anwesenheit am Arbeitsort wegen der Art der Aufgabe (Notfalldienst, Überwachung u.ä.) zu regeln ist. In Art. 33 PersG ist umschrieben, welche Gründe die Einschränkung der Niederlassungsfreiheit rechtfertigen. Fiskalische oder sonstige Gründe zählen nicht dazu. Kommt Art. 33 PersG zur Anwendung, sind die Rahmenbedingungen im Arbeitsvertrag zu regeln.

[zurück](#)



O

Stichwort	Öffentliches Amt
Rechtsgrundlage	Art. 64 PersG / Art. 67a PersV
Kurzfrage	Was wird unter einem öffentlichen Amt verstanden?
Kurzantwort	<p>Unter öffentlichem Amt versteht man eine Tätigkeit, die durch Volkswahl oder durch behördliche Wahl begründet wird, z.B.</p> <ul style="list-style-type: none">• Legislativamt bei Gemeinwesen (Einwohnerrat, Kantonsrat usw.)• Exekutivamt bei Gemeinwesen (Stadtrat, Gemeinderat, Kirchenrat usw.) <p>Art. 67 PersV beschränkt sich nicht auf öffentliche Ämter im Kanton St.Gallen, sondern gilt auch bei der Ausübung eines öffentlichen Amtes in einem anderen Kanton (nicht aber im Ausland).</p>

Stichwort	Öffentliches Amt
Rechtsgrundlage	Art. 64 PersG / Art. 67a PersV
Kurzfrage	Arbeitgebende können für ein öffentliches Amt je Jahr höchstens fünfzehn Tage bezahlten Urlaub gewähren. Was ist unter "je Jahr" genau zu verstehen?
Kurzantwort	Höchstens fünfzehn Tage bezahlter Urlaub kann je Amtsjahr gewährt werden. Da dieses nicht mit dem Kalenderjahr übereinstimmen muss, sondern z.B. am 1. Juni beginnen und am 31. Mai enden kann, bezieht sich der gewährte bzw. der zu gewährende Urlaub auf diese Zeitperiode des öffentlichen Amtes.

[zurück](#)



P

Stichwort	Pensionierung
Rechtsgrundlage	Art. 19 Abs. 1 Bst. d PersG
Frage	Muss einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter gekündigt werden, damit das Arbeitsverhältnis nach vollendetem 65. Altersjahr endet?
Antwort	Das Arbeitsverhältnis endet aus Altersgründen nach erfülltem 65. Altersjahr auf Ende des Monats (vgl. auch Art. 28 Abs. 1 Bst. b PersG). Einer eigentlichen Kündigung bedarf es dazu nicht. Die Regelung der Nachfolge oder eines allfälligen Aufschubs der Beendigung gemäss Art. 28 Abs. 2 PersG verlangt indessen, dass rechtzeitig über die Zukunft diskutiert wird. In diesem Sinn ist nicht davon auszugehen, dass die Pensionierung gewissermassen unangekündigt erfolgt. Es kann im Gegenteil erwartet werden, dass davor entsprechende Gespräche stattfinden. Diese sind Teil der Führungsaufgabe, die von der vorgesetzten Person wahrzunehmen ist.

Stichwort	Personalrechtliche Massnahmen / Änderungskündigung / Lohnkürzung
Rechtsgrundlage	Art. 76 Bst. a PersG
Frage	Wie muss man sich die personalrechtliche Massnahme "Zuweisung von anderen Aufgaben mit Lohnkürzung" vorstellen?
Antwort	Einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter wird eine andere Tätigkeit mit tieferem Lohn angeboten, z.B. wegen ungenügender Leistung in der bisherigen Tätigkeit. Dies bedeutet, dass der Arbeitsvertrag anzupassen ist. Wird dieses Angebot nicht angenommen, ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses möglich (Änderungskündigung). Dagegen könnte die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach erfolglosem Schlichtungsverfahren personalrechtliche Klage erheben. Die Änderungskündigung bedarf wie die "normale" Kündigung eines ausreichenden sachlichen Grundes (vgl. Art. 21 PersG).

Stichwort	Personalrechtliche Massnahme / Änderungskündigung / Lohnkürzung
Rechtsgrundlage	Art. 76 Bst. a PersG
Frage	Kann auf ungenügende Leistung mit einer Lohnkürzung reagiert werden?
Antwort	Bei ungenügender Leistung sind stets auch die Anforderungen am Arbeitsplatz zu prüfen. Eine Lohnkürzung kann daher nicht die einzige Massnahme sein. Der Arbeitsvertrag ist an die neue, der Leistungsfähigkeit besser entsprechende Tätigkeit anzupassen. Kann darüber keine Einigung erzielt werden, ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses möglich (Änderungskündigung). Dagegen könnte die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach erfolglosem Schlichtungsverfahren personalrechtliche Klage erheben. Die Änderungskündigung bedarf wie die "normale" Kündigung eines ausreichenden sachlichen Grundes (vgl. Art. 21 PersG).

Stichwort	Probezeit
Rechtsgrundlage	Art. 18 PersG
Frage	Wie lange kann die Probezeit verlängert werden?
Antwort	Die Probezeit kann nicht verlängert, sondern nur verkürzt oder vollständig weggelassen werden. Drei Monate werden als genügend erachtet, um zu prüfen, ob ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis entstehen soll. Die Verlängerung infolge unverschuldeter Abwesenheiten ist eine Ausnahme.

Stichwort	Kündigung während der Probezeit
Rechtsgrundlage	Art. 18 und 20 Abs. 2 PersG i.V.m. Art. 21 Abs. 1 PersG
Frage	Bedarf es auch für eine Kündigung während der Probezeit eines ausreichenden sachlichen Grundes?
Antwort	Auch die Kündigung während der Probezeit bedarf eines ausreichenden sachlichen Grundes. Die Motive einer Probezeitkündigung richten sich allerdings nach dem Sinn und Zweck der Probezeit und damit der Frage, ob sich die gegenseitigen Erwartungen hinsichtlich Arbeitsinhalt und sozialem Umfeld und Verhalten erfüllen. Für die Kündigungsgründe während der Probezeit gilt deshalb ein weniger strenger Massstab als für die zulässigen Gründe bei einer ordentlichen Kündigung.



Stichwort	Kündigung während der Probezeit
Rechtsgrundlage	Art. 18 PersG und Art. 76 und 77 PersG
Frage	Ist bei einer Kündigung während der Probezeit das rechtliche Gehör zu gewähren?
Antwort	Vor einer Kündigung während der Probezeit ist der oder dem Mitarbeitenden das rechtliche Gehör wie vor einer ordentlichen Kündigung zu gewähren. Inhaltlich richtet sich die Möglichkeit, sich vor der Kündigung zur Sache zu äussern, nach dem Sinn und Zweck der Probezeit.

Stichwort	Kündigung während der Probezeit bei Krankheit (interner Stellenwechsel)
Rechtsgrundlage	Art. 99 f. PersV
Frage	Bei einem internen Stellenwechsel nach Art. 2 Abs. 1 und 2 PersG ist die Lohnfortzahlung während einer allfälligen Probezeit nicht auf einen Monat beschränkt, sondern die betroffenen Mitarbeitenden profitieren von einer vollen Lohnfortzahlung. Kann dennoch auch während einer Krankheit in der Probezeit eine Kündigung ausgesprochen werden?
Antwort	Ja, die längere Lohnfortzahlung während einer Probezeit nach internem Stellenwechsel hat keinen Einfluss auf die Möglichkeit der Kündigung (vgl. Art. 25 Abs. 2 Bst. a PersG). Wenn aber auf eine Kündigung während der Probezeit (trotz) Krankheit verzichtet wird, besteht nicht nur eine Lohnfortzahlungspflicht von einem Monat, wie es Art. 100 Abs. 1 PersV vorsieht, sondern eine solche gemäss Art. 104 PersV.

[zurück](#)



Q

zurück

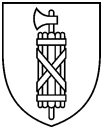


R

Stichwort	Rechtliches Gehör / Stellungnahme vor Kündigung
Rechtsgrundlage	Art. 77 PersG
Frage	Welche rechtliche Auswirkung hat die Stellungnahme auf die Kündigung?
Antwort	<p>Die Auswirkung hängt vom Inhalt der Stellungnahme ab. Sie kann gross oder nur gering sein, je nachdem, ob die gegen die Kündigung vorgebrachten Gründe rechtlich relevant und nachweisbar sind. Soweit die Stellungnahme wesentliche Punkte betrifft, sind diese im Rahmen der Kündigungsbegründung zu würdigen.</p> <p>Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist verfassungsmässig (Art. 29 Abs. 2 BV). Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar, der in die Rechtsstellung einer Person eingreift. Die Verletzung des rechtlichen Gehörs kann die Aufhebung des Entscheides zur Folge haben.</p>

Stichwort	Rechtliches Gehör / aufschiebende Wirkung
Rechtsgrundlage	Art. 77 PersG
Frage	Hat das rechtliche Gehör aufschiebende Wirkung auf die Kündigungsfrist?
Antwort	Rechtliches Gehör muss <u>vor</u> dem Kündigungsentscheid gewährt werden. Die Kündigungsfrist beginnt stets erst danach zu laufen.

[zurück](#)



S

Stichwort	Schlichtungsstelle in Personalsachen
Rechtsgrundlage	Art. 78 Abs. 2 PersG
Frage	Muss vor Einreichung der Klage zwingend das Schlichtungsverfahren durchlaufen werden?
Antwort	Ja, der Abschluss des Schlichtungsverfahrens ist Voraussetzung für die Erhebung der personalrechtlichen Klage. Wer wegen Kündigung eine Entschädigung geltend machen will, reicht das Schlichtungsbegehren bis spätestens Ende der Kündigungsfrist ein (Art. 84 PersG).

[zurück](#)



T

Stichwort	Neue Arbeitsformen, Homeoffice
Rechtsgrundlage	Art. 8 PersV
Frage	Was ist unter dem Begriff "betriebliche Gründe" im Zusammenhang mit neuen Arbeitsformen zu verstehen?
Antwort	Betrieblich Gründe, die zum Beispiel gegen Homeoffice sprechen können, sind beispielsweise das Arbeitsumfeld (nötiger Kundenkontakt, unerlässliche Teamarbeit, u.ä.) und der Aufgabenbereich (ungeeignete Arbeit, z.B. Betreuungsaufgaben, notwendiger Zugriff auf nicht elektronisch gelagerte Akten, Unterlagen, Literatur, keine Computerarbeit vorhanden u.ä.).

Schlagwort	Treueprämie
Rechtsgrundlage	Art. 115 PersV
Frage	Kann die vorgesetzte Person anordnen, dass die Treueprämie in bezahlten Urlaub umgewandelt wird?
Antwort	Nein. Die vorgesetzte Person kann den Bezug von Treueprämien als bezahlten Urlaub bewilligen, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Die oder der Vorgesetzte kann den Urlaub aber nicht anordnen.

Stichwort	Höhe der Treueprämie
Rechtsgrundlage	Art. 114 PersV
Kurzfrage	Wie ist die aufgrund von Art. 47 PersG vorzunehmende Senkung der Lohnfortzahlung wegen Krankheit auf 80 Prozent im zweiten Jahr der Lohnfortzahlung bei der Berechnung der Höhe der Treueprämie zu berücksichtigen?
Kurzantwort	Die Senkung der Höhe der Lohnfortzahlung ist nicht zu berücksichtigen. Massgebend ist der vertragliche Beschäftigungsgrad, der gemäss Art. 114 Abs. 1 PersV als Grundlage dient. Basis bildet sodann der aktuelle Lohn gemäss Vertrag. Auch dieser ist von der Reduktion der Lohnfortzahlung nicht betroffen.

Stichwort	Höhe der Treueprämie bei Bezug von unbezahltem Urlaub
Rechtsgrundlage	Art. 114 PersV
Kurzfrage	Was ist bei der Berechnung des Anspruchs auf Treueprämie und deren Höhe zu berücksichtigen, wenn unbezahlter Urlaub bezogen wurde?
Kurzantwort	Die Zeit während des unbezahlten Urlaubs wird mit einem Beschäftigungsgrad von Null angerechnet, wodurch der massgebliche durchschnittliche Beschäftigungsgrad der letzten fünf Dienstjahre und somit die Höhe der Treueprämie reduziert wird. Das Treueprämienenddatum selber verändert sich nicht.

Stichwort	Höhe der Treueprämie, Anrechnung verschiedener Dienstverhältnisse
Rechtsgrundlage	Art. 114 PersV
Kurzfrage	Werden frühere Dienstverhältnisse beim Kanton, die in die fünfjährige Rückrechnung fallen, bei der Berechnung der Höhe der Treueprämie angerechnet, wenn die betreffende Person vor dem Stellenwechsel bei einem externen Arbeitgeber beschäftigt war?
Kurzantwort	Nein. In diesem Fall erstreckt sich die Rückrechnung nur auf das aktuelle Arbeitsverhältnis. Die Höhe der Zulage wird aufgrund des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades seit Arbeitsbeginn beim letzten Arbeitgeber berechnet. Anders verhält es sich, wenn der Übertritt von einem Arbeitgeber nach Art. 2 Abs. 1 und 2 PersG erfolgt. Diese Arbeitsverhältnisse werden in die Rückrechnung miteinbezogen.



Stichwort	Ausrichtung der Treueprämie in Form von bezahltem Urlaub
Rechtsgrundlage	Art. 115 PersV
Kurzfrage	Hat die Wahl eines Bandbreitenmodells mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 43 oder 44 Stunden Auswirkungen auf die Umrechnung der Treueprämie in bezahlten Urlaub?
Kurzantwort	Nein. Bei der Berechnung des bezahlten Urlaubs wird immer von einer 42-Stunden-Woche ausgegangen. Gemäss Art. 114 PersV ist für die Berechnung der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der letzten fünf Dienstjahre massgebend. Grundsätzlich gilt, dass ein Beschäftigungsgrad von 100 Prozent einer 42-Stunden-Woche entspricht (Art. 27 PersV). Daran ändert auch die Wahl eines Bandbreitenmodells mit einer höheren wöchentlichen Arbeitszeit nichts, da es sich dabei um ein Vorhol-Modell handelt und die über die 42 Stunden hinausgehende Arbeitszeit wieder kompensiert wird.

[zurück](#)



U

Stichwort	Überzeitkompensation
Rechtsgrundlage	Art. 55 Abs. 2 PersV
Frage	Wie ist das Verhältnis von Art. 55 Abs. 2 PersV zum seit 1. Juli 2011 für Mitarbeitende der Spitalverbunde anwendbaren Arbeitsgesetz (ArG)? Welche Bestimmung geht vor?
Antwort	Gemäss Art. 1 Abs. 3 PersV gehen die Bestimmungen der Personalverordnung vor, falls sie für die MA vorteilhafter sind. Das Arbeitsgesetz gilt somit als Minimalregelung, die von der PersV verbessert werden kann.

Stichwort	Überzeit/Überstunden
Rechtsgrundlage	Art. 56 PersV
Frage	Welche Überzeitstunden müssen zuerst kompensiert werden?
Antwort	Zuerst sind die "älteren" Überstunden zu kompensieren.

Schlagwort	Unbezahlter Urlaub (Ansprüche)
Rechtsgrundlage	Art. 65 PersV
Frage	Können Feiertage, die in die Zeit eines unbezahlten Urlaubs fallen, nachbezogen werden?
Antwort	<p>Nein. Während eines unbezahlten Urlaubs besteht zwar das Arbeitsverhältnis weiterhin, aber die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, d.h. die Arbeitspflicht des Mitarbeitenden sowie die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers, ruhen während dieser Zeit. Entsprechend besteht auch kein Anspruch auf Entschädigung von Feiertagen, die in die Zeit des unbezahlten Urlaubs fallen, und diese können auch nicht nachbezogen werden. Mangels Lohnanspruch entfällt zudem bei einer Arbeitsunfähigkeit während dem unbezahlten Urlaub in der Regel auch der Anspruch auf Lohnfortzahlung. Dieser lebt erst wieder auf, wenn die Arbeitsunfähigkeit über den vereinbarten Ablauf des unbezahlten Urlaubs hinaus weiterbesteht.</p> <p>Ein unbezahlter Urlaub führt überdies zu einer Kürzung der Ferien (vgl. Art. 62 Abs. 1 Bst. c PersV).</p> <p>Wurde keine andere Vereinbarung getroffen, ist eine Kündigung unter Einhaltung der üblichen Vorschriften hingegen auch während einem unbezahlten Urlaub möglich.</p>

[zurück](#)



V

Schlagwort	Vaterschaftsurlaub
Rechtsgrundlage	Art. 66a PersV
Frage	Hat ein Mitarbeiter auch Anspruch auf den Vaterschaftsurlaub, wenn er während der Ferien Vater wird?
Antwort	Ja. Wird ein Mitarbeiter nach dem 1. Januar 2021 während seiner Ferien Vater, kann er 10 Arbeitstage innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt des Kindes als Vaterschaftsurlaub nachbeziehen.

Schlagwort	Vaterschaftsurlaub bei gekündigtem Arbeitsverhältnis
Rechtsgrundlage	Art. 66a PersV
Frage	Wird der Vaterschaftsurlaub auch gewährt, wenn der Mitarbeitende das Arbeitsverhältnis gekündigt hat?
Antwort	Der Vaterschaftsurlaub wird auch im gekündigten Arbeitsverhältnis gewährt. Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis hören erst mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses auf.

Schlagwort	Vaterschaftsurlaub für Mitarbeitende mit befristetem Arbeitsverhältnis
Rechtsgrundlage	Art. 34 PersG / Art. 66a PersV
Frage	Während eines dreimonatigen Praktikums ist ein Mitarbeiter Vater geworden. Hat er ebenfalls Anspruch auf den Vaterschaftsurlaub?
Antwort	Ja, auch Väter in befristeten Arbeitsverhältnissen haben Anspruch auf die ungekürzte Anzahl Urlaubstage.

Schlagwort	Vaterschaftsurlaub
Rechtsgrundlage	Art. 66a PersV
Frage	Kann der Vaterschaftsurlaub auch ausbezahlt werden?
Antwort	Nein. Der Vaterschaftsurlaub ist im laufenden Arbeitsverhältnis stets real zu beziehen.

Schlagwort	Vaterschaftsurlaub
Rechtsgrundlage	Art. 66a PersV
Frage	Kann der Vaterschaftsurlaub ausbezahlt werden, wenn er vor dem Austritt nicht mehr bezogen werden kann?
Antwort	Nein. Der Restanspruch des Vaterschaftsurlaubs kann zur neuen Arbeitsstelle mitgenommen und dort bezogen werden. Wichtig ist, dass diese Möglichkeit mit dem bestehenden und dem neuen Arbeitgeber frühzeitig abgesprochen wird. Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber wird die Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert.

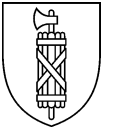
Schlagwort	Vaterschaftsurlaub
Rechtsgrundlage	Art. 66a PersV
Frage	Wie wird das Stundenguthaben berechnet? Müssen wir uns auf den aktuellen Beschäftigungsgrad beziehen oder wird der durchschnittliche BG der letzten 12 Mt. genommen?
Antwort	Es ist auf den im Zeitpunkt der Geburt aktuellen Beschäftigungsgrad abzustellen. Zur Berechnung des Stundenguthabens wird die tägliche Sollarbeitszeit (= 1/5 der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit) mit 10 multipliziert.



Schlagwort	Vaterschaftsurlaub
Rechtsgrundlage	Art. 66a PersV
Frage	Der Vaterschaftsurlaub muss innerhalb von sechs Monaten bezogen werden. Falls dieser Mitarbeiter in dieser Zeit seinen Beschäftigungsgrad (BG) reduziert, wird dann die Dauer des Vaterschaftsurlaubs dem effektiven oder durchschnittlichen BG in den sechs Monaten angepasst?
Antwort	Die Geburt eines eigenen Kindes gilt als anspruchsauslösend. Somit ist der BG zur Zeit der Geburt massgebend. Bei einem danach reduzierten Beschäftigungsgrad kann der Urlaub real also etwas länger ausfallen.

Stichwort	Verbandstätigkeit
Rechtsgrundlage	Art. 136 PersV
Kurzfrage	Wird die aktive Mitwirkung bei einem Personalverband vom Arbeitgeber zeitlich entschädigt?
Kurzantwort	Die Anrechnung von Verbandstätigkeit an die Arbeitszeit ist in Art. 136 Abs. 3 PersV geregelt: Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Teilnahme an Sitzungen der Personalverbändekonferenz und der Verhandlungsdelegation sowie, wenn die Regierung oder das Finanzdepartement einlädt, an weiteren Sitzungen im Rahmen der Sozialpartnerschaft als Arbeitszeit angerechnet.

[zurück](#)



W

zurück



X

zurück



Y

zurück



Z

Stichwort	Zeugeneinvernahme
Rechtsgrundlage	Art. 65 PersV
Kurzfrage	Wird bei der Aufforderung zu einer Zeugenaussage die dafür benötigte Zeit als Arbeitszeit bzw. als bezahlter Urlaub angerechnet?
Kurzantwort	<p>Bei einer Aufforderung zur Zeugenaussage muss der oder dem Mitarbeitenden frei gegeben werden. Die dafür benötigte Zeit ist jedoch nicht bezahlt und geht zu Lasten Gleitzeit- oder Feriensaldo, wie dies bei anderen privaten Abwesenheiten der Fall ist. Es wird davon ausgegangen, dass eine Entschädigung nach dem Verursacherprinzip erfolgt und in diesem Fall die Gerichtskostenverordnung zum Tragen kommt. Diese regelt, dass der Lohnausfall eines Zeugen mittels einer Pauschale entschädigt wird.</p> <p>Anders liegt der Fall, wenn die Zeugenaussage mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängt. In diesen Fällen gilt die aufgewendete Zeit als Arbeitszeit.</p>

[zurück](#)