



# Fragen und Antworten zum Personalrecht

St.Gallen, 7. Januar 2025



## 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)

<b>A</b>	<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>B</b>	<u>Beschäftigung von Jugendlichen</u>
	<u>Beschäftigungsgrad nach Mutterschaftsurlaub</u>
	<u>Betreuungspflichten</u> (mehrere Fragen und Antworten)
	<u>Bezahlter Urlaub</u> (mehrere Fragen und Antworten)
	<u>Blutspende</u>
<b>C</b>	
<b>D</b>	
<b>E</b>	<u>Eheähnliche Gemeinschaft</u>
	<u>Ende des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen</u>
	<u>Erwerbsausfallentschädigung</u>
<b>F</b>	<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>
<b>G</b>	<u>Geltungsbereich für Gemeinden</u>
	<u>Geburtszulage</u>
<b>H</b>	
<b>I</b>	<u>Inkonvenienzentschädigung / Bezugsberechtigung</u>
	<u>Interner Stellenwechsel</u> (Lohnfortzahlung / Kündigung während Probezeit)
<b>J</b>	<u>Jugendarbeitsschutz</u>
<b>K</b>	<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>
<b>L</b>	<u>Langzeitkonto</u>
	<u>Lernende, Lehrabschluss</u>

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



Personalamt

A

<b>Stichwort</b>	<b>Arbeitsvertrag</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 15 PersG / Art. 3 PersV
<b>Frage</b>	Wird der Stellenbeschrieb in den Arbeitsvertrag integriert?
<b>Antwort</b>	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.

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

<b>Stichwort</b>	<b>Arbeitsvertrag</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 15 PersG / Art. 3 PersV
<b>Frage</b>	Wie ist vorzugehen, wenn sich wesentliche Punkte des Arbeitsvertrages ändern?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Stichwort</b>	<b>Arbeitsvertrag</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 15 PersG / Art. 3 PersV
<b>Frage</b>	Welche Punkte können zusätzlich zu den in der Personalverordnung (Art. 3) aufgezählten wesentlichen Vertragsbestandteilen in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Stichwort</b>	<b>Arztzeugnis</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 63 PersG, Art. 102 PersV
<b>Frage</b>	Kann von einer erkrankten Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter bereits ab dem ersten Tag ein Arztzeugnis verlangt werden?
<b>Antwort</b>	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.



<b>Stichwort</b>	<b>Private Abwesenheiten (Therapien)</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 37 PersV
<b>Frage</b>	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?
<b>Antwort</b>	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.

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

<b>Schlagwort</b>	<b>Private Abwesenheiten (ärztliche Vor- oder Nachuntersuchung)</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 37 PersV und Art. 47 und 48 PersG
<b>Frage</b>	Unter welchen Bedingungen können ärztliche Untersuchungen vor oder nach operativen Eingriffen als medizinisch begründete Abwesenheit gelten?
<b>Antwort</b>	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 <b>ärztliche Untersuchung</b> 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.



<b>Stichwort</b>	<b>Gewährung der für die Arbeitssuche erforderlichen Zeit</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 8 PersG; Art. 329 Abs. 3 OR
<b>Frage</b>	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?
<b>Antwort</b>	<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

<b>Schlagwort</b>	<b>Jugendarbeitsschutz</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 3 Abs. 2 und Art. 30 PersG
<b>Frage</b>	Welche Vorgaben sind bei der Beschäftigung von Jugendlichen zu beachten?
<b>Antwort</b>	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 <a href="http://www.seco.admin.ch">www.seco.admin.ch</a> / Rubrik Jugendarbeitsschutz.

<b>Schlagwort</b>	<b>Zeitpunkt der Anpassung des Beschäftigungsgrades nach dem Mutterschaftsurlaub</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 15 PersG und Art. 3 Bst. d PersV
<b>Frage</b>	Ab welchem Zeitpunkt gilt der neue Beschäftigungsgrad, wenn vereinbart wurde, den Beschäftigungsgrad nach dem Mutterschaftsurlaub zu senken?
<b>Antwort</b>	<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>

<b>Schlagwort</b>	<b>Bezahlter Urlaub bei Tod des Lebenspartners</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 66 PersV
<b>Frage</b>	Welche Kriterien machen eine Person zum Lebenspartner?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Schlagwort</b>	<b>Bezahlter Urlaub (Heirat)</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 66 PersV
<b>Frage</b>	Der Bruder einer Mitarbeiterin heiratet an einem Samstag. Kann sie den Urlaubstag statt am ohnehin arbeitsfreien Tag am Montag beziehen?
<b>Antwort</b>	<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 <b>Ausnahme</b> der folgenden Ereignisse <b>nicht</b> nachbezogen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• die eigene Heirat (Art 66 Abs. 1 Bst. a);</li><li>• Todesfall (Bst. e);</li><li>• Wohnungswechsel (Bst. f).</li><li>• der Vaterschaftsurlaub, dieser kann innert sechs Monaten nach der Geburt bezogen werden (Art. 66a PersV)</li></ul> <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>



<b>Schlagwort</b>	<b>Bezahlter Urlaub (Heirat)</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 66 PersV
<b>Frage</b>	Eine Mitarbeiterin hat während der Sommerferien geheiratet. Kann sie die zwei Tage bezahlten Urlaub nachbeziehen?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Schlagwort</b>	<b>Bezahlter Urlaub (Wohnungswechsel)</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 66 PersV
<b>Frage</b>	Ein Mitarbeiter wechselt seine Wohnung. Ohne auszupacken fährt er danach in die Ferien. Kann er den Umzugstag nach den Ferien beziehen?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Schlagwort</b>	<b>Bezahlter Urlaub (Wohnungswechsel)</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 66 PersV
<b>Frage</b>	Besteht je Jahr oder je Ereignis Anspruch auf einen Urlaubstag für den Wohnungswechsel?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Schlagwort</b>	<b>Bezahlter Urlaub (Wohnungswechsel)</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 66 PersV
<b>Frage</b>	Besteht auch Anspruch auf den bezahlten Urlaubstag bei einem Wohnungswechsel während der Kündigungsfrist oder bei befristeten Arbeits- bzw. Lehrverhältnissen?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Schlagwort</b>	<b>Bezahlter Urlaub (Wohnungswechsel)</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 34 PersG / Art. 66 Abs. 1 Bst. f PersV
<b>Frage</b>	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?
<b>Antwort</b>	<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>



<b>Schlagwort</b>	<b>Bezahlter Urlaub (Ereignis während bereits bezahlter Abwesenheiten)</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 66 PersV
<b>Frage</b>	Eine Mitarbeiterin hat während des Mutterschaftsurlaubs geheiratet. Kann sie die zwei Tage bezahlten Urlaub nach dem Mutterschaftsurlaub nachbeziehen?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Schlagwort</b>	<b>Bezahlter Urlaub (Betreuungspflichten)</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 66 PersV
<b>Frage</b>	Welches sind die Kriterien, die für den Bezug eines bezahlten Urlaubs für die Betreuung eines erkrankten Familienmitglieds erfüllt sein müssen?
<b>Antwort</b>	<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>Wann 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>

<b>Schlagwort</b>	<b>Bezahlter Urlaub (Betreuungspflichten)</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 66 PersV
<b>Frage</b>	Wie ist die Lohnfortzahlung bei der Betreuung von Familienmitgliedern geregelt?
<b>Antwort</b>	<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>

<b>Schlagwort</b>	<b>Bezahlter Urlaub (Betreuungspflichten)</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 66 PersV
<b>Frage</b>	Das Kind einer Mitarbeiterin ist in den Ferien plötzlich erkrankt und bedurfte ihrer Betreuung. Kann sie dafür drei Tage Freizeit nachbeziehen?
<b>Antwort</b>	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.



<b>Schlagwort</b>	<b>Bezahlter Urlaub (Betreuungspflichten)</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 66 PersV
<b>Frage</b>	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?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Schlagwort</b>	<b>Bezahlter Urlaub (Betreuungspflichten)</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 66 PersV
<b>Frage</b>	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?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Schlagwort</b>	<b>Bezahlter Urlaub (Betreuungspflichten)</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 66 PersV
<b>Frage</b>	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?
<b>Antwort</b>	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

<b>Stichwort</b>	<b>Ende des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 28 Abs. 1 Bst. b PersG
<b>Frage</b>	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?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Stichwort</b>	<b>Erwerbsausfallentschädigung für arbeitsfreie Tage</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 108a PersV
<b>Frage</b>	Für welche Dienste kommt die Erwerbsausfallentschädigung direkt den Mitarbeitenden zu?
<b>Antwort</b>	<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

<b>Stichwort</b>	<b>Familienzulagen</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 39 PersG; Art. 10 FamZV
<b>Frage</b>	Wie lange besteht ein Anspruch auf Familienzulagen bei Krankheit oder Unfall?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Stichwort</b>	<b>Familienzulagen</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 39 PersG; Art. 10 Abs. 3 FamZV
<b>Frage</b>	Wie lange dauert der Anspruch auf Familienzulagen weiter, wenn eine anspruchsberechtigte Person verstirbt?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Stichwort</b>	<b>Familienzulagen</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 39 PersG; Art. 10 Abs. 1 <sup>bis</sup> FamZV
<b>Frage</b>	Besteht ein Anspruch auf Familienzulagen bei unbezahltem Urlaub?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Stichwort</b>	<b>Fort- und Weiterbildung (FWB)</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 10 Abs. 1bis PersV i.V.m. Art. 33 PersV und Art. 36 Abs. 2 PersV
<b>Frage</b>	Wird bei einer FWB stets die tägliche Normalarbeitszeit angerechnet?
<b>Antwort</b>	<p>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.</p> <p>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.</p>

<b>Stichwort</b>	<b>Fort- und Weiterbildung (FWB)</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 10 Abs. 1bis PersV i.V.m. Art. 33 PersV und Art. 36 Abs. 2 PersV
<b>Frage</b>	Haben auch Teilzeitmitarbeitende bei Weiterbildung Anspruch auf die Anrechnung der aufgewendeten Zeit als Arbeitszeit oder richtet sich dieser Anspruch nach dem Beschäftigungsgrad?
<b>Antwort</b>	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.



<b>Stichwort</b>	<b>Fort- und Weiterbildung / Vereinbarung</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 11 PersV
<b>Frage</b>	Was beinhaltet der Betrag von Fr. 5'000.--?
<b>Antwort</b>	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 <b>und</b> 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.

<b>Stichwort</b>	<b>Fort- und Weiterbildung</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 11 PersV
<b>Frage</b>	Ist es zulässig, auch bei einer Kostenbeteiligung unter Fr. 5'000.-- eine Vereinbarung abzuschliessen?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Stichwort</b>	<b>Fort- und Weiterbildung; Rückerstattung</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 12 Abs. 2 PersV
<b>Frage</b>	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?
<b>Antwort</b>	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.

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

<b>Stichwort</b>	<b>Fort- und Weiterbildung</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 12 PersV
<b>Frage</b>	Wer ist bei selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten (z.B. KSSG) für die Festlegung der Kostengrenze für die Rückerstattung zuständig?
<b>Antwort</b>	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.

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



<b>Schlagwort</b>	<b>Schonfrist bei Ferienkürzung</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 62 Abs. 1 Bst. b PersV
<b>Frage</b>	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?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Schlagwort</b>	<b>Schonfrist bei Ferienkürzung</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 62 Abs. 1 Bst. b PersV
<b>Frage</b>	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?
<b>Antwort</b>	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.

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

<b>Schlagwort</b>	<b>Auszahlung Ferienlohn am Ende des Arbeitsverhältnisses</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 64 Abs. 2 PersV
<b>Frage</b>	Wie wird der Ferienlohn berechnet, wenn am Ende des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen nicht sämtliche Ferien bezogen werden konnten?
<b>Antwort</b>	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

<b>Stichwort</b>	<b>Geburtszulage bei befristetem Arbeitsverhältnis und Arbeitsverhältnis &lt; 12 Monate</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 39 Bst. a PersG / Art. 79 f. PersV
<b>Frage</b>	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?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Stichwort</b>	<b>Geltungsbereich für Gemeinden</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 2 PersG
<b>Frage</b>	Welches Personalrecht gilt für die Mitarbeitenden der Gemeinden?
<b>Antwort</b>	<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>

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

[zurück](#)



**H**

zurück



I

<b>Stichwort</b>	<b>Inkonvenienzentschädigung; Bezugsberechtigung</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 86 PersV
<b>Frage</b>	Was ist konkret unter der Voraussetzung zu verstehen, dass Arbeit regelmässig und auf Dauer ausserhalb der Dienstzeit geleistet wird?
<b>Antwort</b>	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

<b>Stichwort</b>	<b>Kündigungsschutz</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 25 PersG
<b>Frage</b>	Kann auf den Zeitpunkt, an dem die Lohnfortzahlung endet, gekündigt werden?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Stichwort</b>	<b>Kündigungsschutz</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 25 PersG
<b>Frage</b>	Kann nach Ablauf des Anspruchs auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall bei andauernder teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Arbeitsverhältnis auf diesen Teil gekündigt werden?
<b>Antwort</b>	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

<b>Stichwort</b>	<b>Langzeitkonto</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 49 f. PersV
<b>Frage</b>	Muss der Arbeitgeber zwingend die Möglichkeit anbieten, ein Langzeitkonto zu führen?
<b>Antwort</b>	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.

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

<b>Stichwort</b>	<b>Lohnfortzahlung, wenn eine Anpassung des Beschäftigungsgrades festgelegt wurde (Erhöhung oder Reduktion)</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 106 PersV
<b>Kurzfrage</b>	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)?
<b>Kurzantwort</b>	<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>

<b>Schlagwort</b>	<b>Lohnnachgenuss</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 42 PersG und Art. 118 PersV
<b>Frage</b>	Unter welchen Kriterien gilt eine Partnerschaft als eheähnlich?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Stichwort</b>	<b>Lohnnachgenuss, Rechtsnatur</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 42 PersG, Art. 118 f. PersV
<b>Frage</b>	In welchem Verhältnis steht der Anspruch auf Lohnnachgenuss der Hinterlassenen zum Erbrecht?
<b>Antwort</b>	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.



<b>Stichwort</b>	<b>Lohnnachgenuss, Direktanspruch</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 42 PersG, Art. 118 PersV
<b>Frage</b>	Ich bin Hinterlassene im Sinn von Art. 118 PersV. Wo kann ich den Anspruch geltend machen?
<b>Antwort</b>	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).

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

<b>Stichwort</b>	<b>Feriendauer von Lernenden</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 61 Bst. a und b Ziffer 1 PersV
<b>Frage</b>	Haben Lernende, die das 20. Altersjahr vollendet haben, 23 oder 28 Arbeitstage Ferien je Kalenderjahr?
<b>Antwort</b>	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

<b>Stichwort</b>	<b>Meldestelle für Missstände</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 15 ff. PersV (Art. 62 PersG)
<b>Frage</b>	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).
<b>Antwort</b>	Nein. Diese müssen eigene Meldestellen und Schlichtungsstellen einrichten.

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

<b>Stichwort</b>	<b>13. Monatslohn als bezahlter Urlaub für Väter</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 97 Abs. 2 PersV
<b>Frage</b>	Handelt es sich hier um eine für den Arbeitgeber zwingende Bestimmung?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Schlagwort</b>	<b>Umwandlung 13. Monatslohn in Urlaub für Väter</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 97 PersV
<b>Frage</b>	Kann die Umwandlung in jedem Fall geltend gemacht werden? Besteht die Möglichkeit auch bei einem befristeten oder bereits gekündigten Arbeitsverhältnis?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Schlagwort</b>	<b>Umwandlung 13. Monatslohn in Urlaub für Väter</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 97 PersV
<b>Frage</b>	Können nicht bezogene Tage bei einem Austritt ausbezahlt oder bei zu viel bezogenen Tagen (vorzeitiger Austritt) vom Lohn in Abzug gebracht werden?
<b>Antwort</b>	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.  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.

<b>Schlagwort</b>	<b>Umwandlung 13. Monatslohn in Urlaub für Väter</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 97 PersV
<b>Frage</b>	Kann bei einer Kündigung von Seiten der Arbeitgeberschaft darauf bestanden werden, dass der Mitarbeiter das Zeitguthaben vor seinem Austritt noch beziehen muss?
<b>Antwort</b>	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.



<b>Schlagwort</b>	<b>Umwandlung 13. Monatslohn in Urlaub für Väter</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 97 PersV
<b>Frage</b>	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?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Schlagwort</b>	<b>Umwandlung 13. Monatslohn in Urlaub für Väter</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 97 PersV
<b>Frage</b>	Kann ein solcher Urlaub verweigert werden? Wenn ja, unter welchen Umständen?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Schlagwort</b>	<b>Umwandlung 13. Monatslohn in Urlaub für Väter</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 97 PersV
<b>Frage</b>	Muss der Vorgesetzte einverstanden sein?
<b>Antwort</b>	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.

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

<b>Schlagwort</b>	<b>Kündigung während Militärdienst</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 25 Abs. 3 und Art. 51 PersG
<b>Frage</b>	Wann kann einem Mitarbeiter bei Dienstleistung in der Armee gekündigt werden?
<b>Antwort</b>	<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

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

<b>Stichwort</b>	<b>Nebenbeschäftigung</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 22 Abs. 1 PersV
<b>Frage</b>	Muss die Entschädigungsgrenze von Fr. 2'400.-- im Kalenderjahr durch eine Nebenbeschäftigung allein erreicht werden oder sind alle Nebenbeschäftigungen zusammenzuzählen?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Stichwort</b>	<b>Nebenbeschäftigung</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 64 ff. PersG; Art. 22 f. PersV
<b>Frage</b>	Sind bei den Nebenbeschäftigungen auch die gesetzlichen Ruhezeiten nach OR zu berücksichtigen?
<b>Antwort</b>	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 <b>Mehrfachbeschäftigung</b> . 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.

<b>Stichwort</b>	<b>Niederlassungsfreiheit / Anwesenheit am Arbeitsort</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 33 PersG
<b>Frage</b>	Muss beim Vorstellungsgespräch nach dem Wohnort gefragt werden oder wäre dies wegen der Niederlassungsfreiheit eine unzulässige Frage? Wie ist in der Praxis vorzugehen?
<b>Antwort</b>	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

<b>Stichwort</b>	<b>Öffentliches Amt</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 64 PersG / Art. 67a PersV
<b>Kurzfrage</b>	Was wird unter einem öffentlichen Amt verstanden?
<b>Kurzantwort</b>	<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"><li>• Legislativamt bei Gemeinwesen (Einwohnerrat, Kantonsrat usw.)</li><li>• Exekutivamt bei Gemeinwesen (Stadtrat, Gemeinderat, Kirchenrat usw.)</li></ul> <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>

<b>Stichwort</b>	<b>Öffentliches Amt</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 64 PersG / Art. 67a PersV
<b>Kurzfrage</b>	Arbeitgebende können für ein öffentliches Amt je Jahr höchstens fünfzehn Tage bezahlten Urlaub gewähren. Was ist unter "je Jahr" genau zu verstehen?
<b>Kurzantwort</b>	Höchstens fünfzehn Tage bezahlter Urlaub kann <b>je Amtsjahr</b> 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

<b>Stichwort</b>	<b>Pensionierung</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 19 Abs. 1 Bst. d PersG
<b>Frage</b>	Muss einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter gekündigt werden, damit das Arbeitsverhältnis nach vollendetem 65. Altersjahr endet?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Stichwort</b>	<b>Personalrechtliche Massnahmen / Lohnkürzung</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 76 Abs. 1 Bst. a PersG
<b>Frage</b>	Wie muss man sich die personalrechtliche Massnahme "Zuweisung von anderen Aufgaben mit Lohnkürzung" vorstellen?
<b>Antwort</b>	Bei ungenügender Leistung, ungenügendem Verhalten oder Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis kann der Arbeitgeber nach vorgängigem rechtl. Gehör einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter einseitig andere Aufgaben zuweisen und den Lohn entsprechend kürzen. Dies kann dann Sinn machen, wenn das Ungenügen nur bestimmte Aufgabenbereiche betrifft, andere Aufgaben hingegen ordnungsgemäss erfüllt werden.  Die praktische Bedeutung dieser personalrechtlichen Massnahme ist gering. Die mit Abstand häufigste personalrechtliche Massnahme ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

<b>Stichwort</b>	<b>Personalrechtliche Massnahmen / Lohnkürzung</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 76 Abs. 1 Bst. a PersG
<b>Frage</b>	Kann auf ungenügende Leistung mit einer Lohnkürzung reagiert werden?
<b>Antwort</b>	Bei ungenügender Leistung sind stets auch die Anforderungen am Arbeitsplatz zu prüfen. Eine einseitige Lohnkürzung ist höchstens im Rahmen einer personalrechtlichen Massnahme möglich, wenn aufgrund des Ungenügens andere Aufgaben zugewiesen werden müssen. Eine solche Massnahme muss sachlich begründet und verhältnismässig sein. Betroffenen Mitarbeitenden ist vorgängig das rechtliche Gehör zu gewähren.  Der Arbeitsvertrag kann selbstverständlich auch einvernehmlich an eine neue, der Leistungsfähigkeit besser entsprechende Tätigkeit angepasst werden.

<b>Stichwort</b>	<b>Probezeit</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 18 PersG
<b>Frage</b>	Wie lange kann die Probezeit verlängert werden?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Stichwort</b>	<b>Kündigung während der Probezeit</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 18 und 20 Abs. 2 PersG i.V.m. Art. 21 Abs. 1 PersG
<b>Frage</b>	Bedarf es auch für eine Kündigung während der Probezeit eines ausreichenden sachlichen Grundes?
<b>Antwort</b>	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 hin-



	sichtlich 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.
<b>Stichwort</b>	<b>Kündigung während der Probezeit</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 18 PersG und Art. 76 und 77 PersG
<b>Frage</b>	Ist bei einer Kündigung während der Probezeit das rechtliche Gehör zu gewähren?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Stichwort</b>	<b>Kündigung während der Probezeit bei Krankheit (interner Stellenwechsel)</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 99 f. PersV
<b>Frage</b>	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?
<b>Antwort</b>	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

<b>Stichwort</b>	<b>Rechtliches Gehör / Stellungnahme vor Kündigung</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 77 PersG
<b>Frage</b>	Welche rechtliche Auswirkung hat die Stellungnahme auf die Kündigung?
<b>Antwort</b>	<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>

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

[zurück](#)



## S

<b>Stichwort</b>	<b>Schlichtungsstelle in Personalsachen</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 78 Abs. 2 PersG
<b>Frage</b>	Muss vor Einreichung der Klage zwingend das Schlichtungsverfahren durchlaufen werden?
<b>Antwort</b>	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

<b>Stichwort</b>	<b>Neue Arbeitsformen, Homeoffice</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 8 PersV
<b>Frage</b>	Was ist unter dem Begriff "betriebliche Gründe" im Zusammenhang mit neuen Arbeitsformen zu verstehen?
<b>Antwort</b>	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.).

<b>Schlagwort</b>	<b>Treueprämie</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 115 PersV
<b>Frage</b>	Kann die vorgesetzte Person anordnen, dass die Treueprämie in bezahlten Urlaub umgewandelt wird?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Stichwort</b>	<b>Höhe der Treueprämie</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 114 PersV
<b>Kurzfrage</b>	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?
<b>Kurzantwort</b>	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.

<b>Stichwort</b>	<b>Höhe der Treueprämie bei Bezug von unbezahltem Urlaub</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 114 PersV
<b>Kurzfrage</b>	Was ist bei der Berechnung des Anspruchs auf Treueprämie und deren Höhe zu berücksichtigen, wenn unbezahlter Urlaub bezogen wurde?
<b>Kurzantwort</b>	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.

<b>Stichwort</b>	<b>Höhe der Treueprämie, Anrechnung verschiedener Dienstverhältnisse</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 114 PersV
<b>Kurzfrage</b>	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?
<b>Kurzantwort</b>	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.



<b>Stichwort</b>	<b>Ausrichtung der Treueprämie in Form von bezahltem Urlaub</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 115 PersV
<b>Kurzfrage</b>	Hat die Wahl eines Bandbreitenmodells mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 43 oder 44 Stunden Auswirkungen auf die Umrechnung der Treueprämie in bezahlten Urlaub?
<b>Kurzantwort</b>	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

<b>Stichwort</b>	<b>Überzeitkompensation</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 55 Abs. 2 PersV
<b>Frage</b>	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?
<b>Antwort</b>	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.

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

<b>Schlagwort</b>	<b>Unbezahlter Urlaub (Ansprüche)</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 65 PersV
<b>Frage</b>	Können Feiertage, die in die Zeit eines unbezahlten Urlaubs fallen, nachbezogen werden?
<b>Antwort</b>	<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

<b>Schlagwort</b>	<b>Vaterschaftsurlaub</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 66a PersV
<b>Frage</b>	Hat ein Mitarbeiter auch Anspruch auf den Vaterschaftsurlaub, wenn er während der Ferien Vater wird?
<b>Antwort</b>	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.

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

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

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

<b>Schlagwort</b>	<b>Vaterschaftsurlaub</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 66a PersV
<b>Frage</b>	Kann der Vaterschaftsurlaub ausbezahlt werden, wenn er vor dem Austritt nicht mehr bezogen werden kann?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Schlagwort</b>	<b>Vaterschaftsurlaub</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 66a PersV
<b>Frage</b>	Wie wird das Stundenguthaben berechnet? Müssen wir uns auf den aktuellen Beschäftigungsgrad beziehen oder wird der durchschnittliche BG der letzten 12 Mt. genommen?
<b>Antwort</b>	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.



<b>Schlagwort</b>	<b>Vaterschaftsurlaub</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 66a PersV
<b>Frage</b>	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?
<b>Antwort</b>	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.

<b>Stichwort</b>	<b>Verbandstätigkeit</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 136 PersV
<b>Kurzfrage</b>	Wird die aktive Mitwirkung bei einem Personalverband vom Arbeitgeber zeitlich entschädigt?
<b>Kurzantwort</b>	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

<b>Stichwort</b>	<b>Zeugeneinvernahme</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	Art. 65 PersV
<b>Kurzfrage</b>	Wird bei der Aufforderung zu einer Zeugenaussage die dafür benötigte Zeit als Arbeitszeit bzw. als bezahlter Urlaub angerechnet?
<b>Kurzantwort</b>	<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](#)