



Kanton Bern
Canton de Berne

Praxis Personalrecht

Auskunftsstellen

Schriftliche und mündliche Anfragen

Amt für Gemeinden und Raumordnung
Abteilung Gemeinden
Nydeggasse 11/13
3011 Bern
Tel. 031 633 77 82
E-Mail: gem.agr@be.ch
oder direkt an die zuständige Gemeindejuristin oder den zuständigen Gemeindejuristen des AGR

Internet

[Startseite \(be.ch\)](#) (Homepage AGR «Gemeinden»)
[Startseite \(be.ch\)](#) (Homepage Personalamt)

Stand: 1. Januar 2022

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	6
1.1	Welches Recht ist günstiger	6
1.2	Anwendbarkeit Arbeitsgesetz	7
1.3	Unterschiedliche Anstellung innerhalb der Gemeinde	7
1.4	Minimaler Regelungsbedarf auf Reglementsstufe	8
2.	Gesundheitsschutz	9
2.1	Mobbing und Sexuelle Belästigung	9
3.	Neuanstellung, Einreihung, Probendienstverhältnis	10
3.1	Anstellungsarten	10
3.2	Referenzaukünfte	10
3.3	Probendienstverhältnis	11
3.4	Änderung der Anstellungsbedingungen	11
4.	Ernennung/Vertrag	11
5.	Soll-Arbeitszeit	12
6.	Überzeit	12
7.	Pikett-, Nacht- und Wochenenddienst	13
8.	Arbeitszeitmodelle	15
9.	Zusammensetzung Stundenlohn	16
10.	Zulagen	18
10.1	Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen)	18
10.2	Betreuungszulage	21
10.3	Funktionsbezogene Zulagen	23
10.4	Arbeitsmarktzulage	24
10.5	Leistungsprämie	24
10.6	Innovationsprämie	24
10.7	Verjähmung	25
10.8	Verschiedene Entschädigungen Kantonspersonal	25
11.	Versicherungsprämien	25
11.1	Pensionskasse	25
11.2	UVG-Versicherungen (Kantonspersonal exkl. SUVA-Institutionen), Krankentaggeld	26
12.	Gehalt und Gehaltsfortzahlung (inkl. Unbezahlter Urlaub, Kurzturlaub)	26
12.1	Gehaltsberechnung	26
12.2	Gehaltsfortzahlung bei Krankheit und Unfall	27
12.3	Gehaltsfortzahlung bei Todesfall	29
12.4	Feiertage: Anspruch und Entschädigung	29
12.5	Bezahlter Kurzturlaub und Urlaub	30
12.6	Unbezahlter Urlaub	31
12.7	Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub/Stillzeit	32
12.8	Ausübung öffentliches Amt	35
13.	Teilzeitangestellte	35
14.	Ferien, Ferienkürzung, Feiertage	36
14.1	Ferien	36
14.2	Ferienkürzung	39
14.3	Arbeitsfreie Tage	40

15.	Langzeitkonto	41
16.	Rückforderung Weiterbildungskosten	42
17.	Teuerungszulage	43
18.	Gehaltsaufstieg.....	44
19.	Treueprämie	47
20.	Kündigung.....	48
20.1	Kündigung	48
20.2	Kündigung während Probezeit	49
20.3	Kündigung zur Unzeit.....	50
20.4	Kündigung wegen sehr langer Krankheit	51
20.5	Fristlose Kündigung	52
20.6	Frühzeitige Pensionierung.....	52
20.7	Pensionierung	53
20.8	Anstellungen von Pensionierten	53
21.	Rechtsmittel	53

Allgemeine Informationen

Öffentlich-rechtliche Anstellung

Die Auskünfte „öffentlich-rechtliche Anstellung“ stützen sich auf folgende Grundlagen:

- Personalgesetz vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01)
- Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV; BSG 153.011.1)
- Gesetz vom 11. Juni 2008 über die Familienzulagen (KFamZG; BSG 832.71)
- Verordnung vom 17. September 2008 über die Familienzulagen (KFamZV; BSG 832.711)
- Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz; ArG, SR 822.11)

Nicht berücksichtigt sind somit allenfalls davon abweichende Regelungen der Gemeinden.

Verschiedene Unterlagen können auf der AGR-Internetseite unter [Startseite \(be.ch\)](#) (Homepage AGR «Gemeinden») eingesehen werden.

Privatrechtliche Anstellung

Die Auskünfte „privatrechtliche Anstellung“ stützen sich auf folgende Grundlagen:

- Schweizerisches Obligationenrecht vom 30. März 1911 (SR 220, Art. 319 ff)
- Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz; SR 822.11) Achtung: gilt nicht für Gemeinden, ausser deren Betriebe gemäss Art. 4 der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1; SR 822.111)
- Gesetz vom 11. Juni 2008 über die Familienzulagen (KFamZG; BSG 832.71)
- Verordnung vom 17. September 2008 über die Familienzulagen (KFamZV; BSG 832.711)

Nicht berücksichtigt sind alle vom OR abweichenden Regelungen der Betriebe/Gemeinden sowie Gesamtarbeits- und Normalarbeitsverträge der Verbände.

Thema	Öffentlich-rechtliche Anstellung	privatrechtliche Anstellung
1. Einleitung		
1.1 Welches Recht ist günstiger		
<i>Generell</i>	Die öffentlich-rechtlichen Bestimmungen des kantonalen Dienstrechts sind bezüglich Rechten und Pflichten in vielen Bereichen für den Arbeitnehmer grundsätzlich günstiger als die Bestimmungen des Obligationenrechts.	
<i>Anpassungsmöglichkeiten</i>	<p>Den Gemeinden stehen folgende Anpassungsmöglichkeiten zur Verfügung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei öffentlich-rechtlicher Anstellung Besserstellung oder Schlechterstellung gegenüber den kantonalen Vorgaben. Die Gemeinden sind frei, welche Bestimmungen sie verändern wollen. • Bei privatrechtlicher Anstellung ist praktisch nur eine Besserstellung des Arbeitnehmers gegenüber den Bestimmungen des OR möglich. Das OR enthält nämlich eine Liste mit Bestimmungen, welche vertraglich weder zu Ungunsten des Arbeitnehmers noch des Arbeitgebers verändert werden dürfen (Art. 361 OR) und eine solche mit Bestimmungen, welche nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers verändert werden dürfen (Art. 362 OR). <p>Bezüglich Rechten und Pflichten können öffentlich-rechtlich und privatrechtlich Angestellte somit mittels Bestimmungen im Reglement bzw. im Vertrag gleichgestellt werden. Nicht möglich ist eine Angleichung der Rechtsmittel und der Rechtsmittelinstanzen. Diese sind zwingend vorgegeben.</p> <p>WICHTIG: Die Gemeinde bleibt auch bei Anstellungen gemäss Privatrecht an die allgemeinen verfassungsrechtlichen Grundsätze gebunden, insbesondere an das Legalitätsprinzip (Gesetzmassigkeitsgebot), das Willkürverbot und das Gleichbehandlungsgebot. Sie ist deshalb nicht im selben Mass wie ein Privater frei, wenn es um das Rechtsverhältnis zu ihren Angestellten geht. Gewisse Bestimmungen des OR kommen daher nur in modifizierter Form zur Anwendung.</p> <p>Beispiel: Artikel 335 OR, welcher die Auflösung unbefristeter Arbeitsverhältnisse regelt, ist für die Gemeinde mit folgenden Modifikationen anwendbar: 1. Aufgrund des Willkürverbots muss ein sachlicher Grund vorliegen. 2. Aufgrund des Anspruchs auf rechtliches Gehör muss die Gemeinde die Kündigung begründen.</p>	

1.2 Anwendbarkeit Arbeitsgesetz	
<i>Generell</i>	<p>Das Arbeitsgesetz kommt für Gemeinden, unabhängig ob diese das Personal öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich anstellen, nicht zur Anwendung (vgl. Art. 2 Abs. 1 Bst. a ArG) mit Ausnahme</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Vorschriften im Gesundheitsbereich (d.h. Art. 6, 35 und 36a ArG und Verordnung Nr. 3); vgl. Art. 3a ArG und • der Betriebe des Bundes, der Kantone und der Gemeinden die die Verordnung aufzählt (Verordnung Nr. 1); vgl. Art. 2 Abs. 2 ArG <p>Der Begriff „Betrieb“ gemäss Art. 1 Abs. 2 ArG ist immer anwendbar, sobald ein Arbeitgeber (also auch eine Gemeinde) dauernd oder vorübergehend in diesem Bereich mindestens eine Person angestellt hat.</p>
1.3 Unterschiedliche Anstellung innerhalb der Gemeinde	
<i>Zulässigkeit</i>	<p>Die Gemeinde ist rechtlich nicht verpflichtet, sämtliche Angestellte entweder öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich anzustellen. Wenn mit der unterschiedlichen Anstellungsart aber auch unterschiedliche Rechte und Pflichten verbunden sind, also kein Ausgleich mittels Reglement bzw. Vertrag erfolgt, muss ein solcher Schritt gut überlegt werden, v.a. auch unter dem Aspekt des Gleichbehandlungsgebotes. Zudem können solche unterschiedliche Regelungen zu grossen Unstimmigkeiten unter den Angestellten führen.</p>
<i>Beispiel</i>	<p>Die Gemeinde stellt lediglich die Gemeindeschreiberin und den Finanzverwalter (Kaderstellen) öffentlich-rechtlich an. Sämtliche übrige Angestellte werden privatrechtlich angestellt. Die Gemeinde übernimmt vollumfänglich die gesetzlichen Vorgaben.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aus rechtlicher Sicht ist dies zulässig. • Im Resultat führt dies dazu, dass z.B.: • die Gemeindeschreiberin eine Betreuungszulage bekommt, ihre Stellvertreterin jedoch nicht • die Gemeindeschreiberin bei Krankheit, unabhängig der Anzahl geleisteter Dienstjahre im 1. Krankheitsjahr den Lohn zu 100% und im 2. Krankheitsjahr zu 90% erhält, ihre Stellvertreterin jedoch abgestuft nach Dienstjahren (drei Wochen bis 10 Monaten) • die Gemeindeschreiberin ihre Kündigung beim Regierungsstatthalter anfechten muss, die Stellvertreterin mittels Klage an das Regionalgericht gelangen muss. • etc.

1.4 Minimaler Regelungsbedarf auf Reglementsstufe		
Grundsatz	<p>Gemäss Bundesgerichtsentscheid 128 I 113 wird bezüglich Delegation von Rechtsetzungsbefugnissen im Personalbereich auf die allgemeinen Grundsätze verwiesen. Die Delegation muss somit auf ein bestimmtes Gebiet beschränkt sein und die grundlegenden und wichtigen Rechtsätze müssen im Reglement selber enthalten sein. Das BGer bezeichnet folgende Elemente als wichtig:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Besoldungsrahmen und wichtige Kriterien und Grundsätze der Entlohnung • Besondere Verpflichtungen im Zusammenhang mit: <ul style="list-style-type: none"> ○ Treuepflicht ○ Streikverbot ○ Geheimhaltungsgebot ○ Nebenbeschäftigung ○ Pflicht zur Leistung von Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit, Pikett • Da das bernische Personalrecht keine Überstunden mehr kennt, ist dieser Punkt nicht weiter zu beachten. 	Im Reglement selber muss nur festgehalten werden, dass das Personal privatrechtlich angestellt wird.
Mögliche Musterformulierungen	<p><u>Variante 1:</u> ¹ Das Personal wird öffentlich-rechtlich angestellt. ² Im Anhang I wird jede Stelle einer Gehaltsklasse gemäss kantonalem Recht zugeordnet. ³ Im Übrigen gelten die Vorschriften der kantonalen Personalgesetzgebung.</p> <p><u>Variante 2:</u> Die Grundzüge des Dienstverhältnisses, wie Rechtsverhältnis, Lohnsystem sowie Rechte und Pflichten des Personals werden in einem Reglement geregelt.</p>	¹ Das Personal wird privatrechtlich angestellt. ² Es gelten ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen. Subsidiär gelten die Vorschriften des Obligationenrechts.

	<p><u>Variante 3:</u></p> <p>¹ Das Personal wird, mit Ausnahme des Hilfspersonals, öffentlich-rechtlich angestellt.</p> <p>² Der Gemeinderat ordnet in der Verordnung jede Stelle einer Gehaltsklasse gemäss kantonalem Recht zu. Die Gehaltsklasse wird aufgrund der Anforderungen und der Belastung sowie der Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft festgelegt.</p> <p>³ Bezüglich Streik, Geheimhaltungsgebot und Nebenbeschäftigungen gelten die Regelungen des kantonalen Personalrechts.</p> <p>⁴ Das Personal ist verpflichtet, betrieblich notwendige Nacht- und Wochenendarbeit und Pikettdienst zu leisten.</p> <p>⁵ Der Gemeinderat regelt das Weitere in einer Verordnung.</p>	
<p>2. Gesundheitsschutz</p>		
<p>2.1 Mobbing und Sexuelle Belästigung</p>		
<p><i>Generell</i></p>	<p>Art. 5 PV</p> <p>Das Personalamt des Kantons Bern bietet unter folgendem Link zahlreiche Unterlagen und Hilfsmittel zum Thema Mobbing und sexuelle Belästigung: Startseite (be.ch) (über: Themen, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Gesundheitsschutz)</p>	

3. Neuanstellung, Einreihung, Probefristverhältnis		
3.1 Anstellungsarten		
<i>Grundlagen</i>	<p>Der Kanton sieht folgende Anstellungsverhältnisse vor (Art. 3 PG): Angestellte mittels öffentlich-rechtlichem Vertrag (Art. 16 PG, Art. 13 ff. PV) und Behördenmitglieder mittels Wahl auf bestimmte Amtsdauer (Art. 37 PG, Art. 22 PV).</p> <p>Musterverträge und -verfügungen: Gemeinderecht (be.ch)</p>	<p>Das OR regelt unter den Einzelarbeitsverträgen (Art. 319ff OR) spezielle Arbeitsvertragsverhältnisse (Lehrvertrag, Handelsreisende, Heimarbeit). Es enthält Bestimmungen zu den Gesamtarbeitsverträgen und Normalarbeitsverträgen.</p>
<i>Beispiel 1</i>	<p>Ist es zulässig, das Kader öffentlich-rechtlich, alle andern Angestellten privatrechtlich anzustellen? Die Gemeinden sind grundsätzlich frei, wie sie ihr Personal anstellen. Dabei können auch verschiedene Anstellungsarten angewendet werden (vgl. aber Bemerkung unter Punkt 1c).</p>	<p>Sind privatrechtlich anzustellende Funktionen in einem Erlass festzulegen? Nicht zwingend, aber es ist sinnvoll, wenn eine Gemeinde festlegt, welche konkreten Funktionen privatrechtlich angestellt werden.</p>
3.2 Referenzauskünfte		
<i>Generell</i>	<p>Ist es erlaubt, bei einer Bewerbung zu einer ausgeschriebenen Stelle mit drei aufgeführten Referenzen, bei einer vierten Person, ohne vorheriges Informieren des Bewerbers, Erkundigungen einzuholen? Solche Auskünfte dürfen nur mit Zustimmung des/der betroffenen BewerberIn eingeholt werden. Weder ist die Befra-</p>	

	gung der vierten Person zulässig noch darf diese die gestellten Fragen (ohne Ermächtigung durch den Bewerber) beantworten.	
3.3 Probedienstverhältnis		
<i>Generell</i>	Art. 22 PG, Art. 13 PV Probedienstverhältnis von max. 6 Monaten. Wird während der Probezeit nicht gekündigt, erfolgt eine stillschweigende Umwandlung in ein definitives Arbeitsverhältnis.	Nach Art. 335b OR gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses als Probezeit. Die Probezeit kann durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag anders geregelt sein, kann aber höchstens auf drei Monate verlängert werden.
<i>Befristete Anstellung</i>	Bei befristeten Anstellungen muss eine allfällige Probezeit ausdrücklich vereinbart werden (Art. 18 Abs. 1 PV).	
3.4 Änderung der Anstellungsbedingungen		
	Wie ist vorzugehen, wenn Funktionen geändert, Aufgaben umverteilt werden, Arbeitszeit reduziert/erhöht wird (z.B. auf Grund Arbeitsplatzbewertung)? Wichtig ist, dass rechtliches Gehör gewährt wird (Protokoll), neuer Vertrag bzw. Änderung mit Umschreibung neuer Funktion und Einstufung Gehaltsklasse. Kündigungsfristen beachten.	Neue Bedingungen aushandeln, Vertragsänderung im gegenseitigen Einverständnis sofort möglich. Bei einer Änderungskündigung müssen in jedem Fall Kündigungsfristen eingehalten werden. Für sofortige Vertragsänderungen ohne gegenseitiges Einverständnis gelten Bestimmungen von Art. 337 ff. OR.
4. Ernennung/Vertrag		
	Musterverträge und -verfügungen:	Vertrag nach Art. 319 ff. OR, Mustervertrag in BSIG 1/153.01/1.5.

	Gemeinderecht (be.ch)	
5. Soll-Arbeitszeit		
	<p>Arbeitsstunden pro Jahr 2'184 Std pro Monat 182 Std pro Woche 42 Std pro Tag 8,4 Std</p> <p>Anzahl Tage pro Jahr 264 Tage pro Monat 22 Tage</p> <p>AGR gibt jedes Jahr eine Tabelle der Soll-Arbeitszeiten heraus. Darin ist die entsprechende Arbeitszeit für jede Woche/jeden Monat/das Jahr ersichtlich. (vgl. BSIG 1/153.01/3.1)</p>	Keine Regelung im OR, obere Grenze für privatwirtschaftliche Betriebe im Arbeitsgesetz, z.T. in Gesamtarbeitsverträgen geregelt.
6. Überzeit		
<i>Begriff</i>	Der Begriff „Überzeit“ ist durch die Entwicklung der flexiblen Arbeitszeit (gleitende Arbeitszeit, Jahresarbeitszeit) überholt und ist deshalb ab 01.01.2007 ersatzlos gestrichen worden. Die bisher als Überzeit erfasste Arbeitszeit gilt fortan als positiver Arbeitszeitsaldo, welcher durch den Bezug von freien Tagen abgebaut werden kann.	Art. 321c OR: Überzeit muss geleistet werden, sofern notwendig und zumutbar.
<i>Ausgleich</i>		Für Überstunden ist der Lohn inklusive einem zwingendem Zuschlag von mindestens 25% zu entrichten. Beim Büropersonal sowie den technischen und andern Angestellten, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, ist

		der Zuschlag nur geschuldet für Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt (Art. 13 Arbeitsgesetz). Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer können die Überstunden innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit abgegolten werden.
7. Pikett-, Nacht- und Wochenenddienst		
<i>Zulagen für Pikett-Nacht- und Wochenenddienst</i>	Art. 84c und Art. 84g PV Der Regierungsrat legt periodisch die Zulagen für Pikett-dienst und Nacht- und Wochenendarbeit fest. Lediglich das Personal bis und mit Gehaltsklasse 23 hat Anspruch auf eine Zulage. Zur Zeitgutschrift für Nachtarbeit wird zusätzlich die Zulage für Nacht- und Wochenendarbeit gewährt (kumulativ). BSIG 1/153.01/6.2 RRB 1640 vom 17.11.2010 für das Strassenunterhaltungspersonal	Tages- und Abendarbeit ist in Art. 10 des Arbeitsgesetzes geregelt: Für Abend- und Nachtarbeit ist nach Art. 17b Arbeitsgesetz ein Lohn- und Zeitzuschlag zu entrichten.
<i>Lohnbestandteil der Zulagen</i>	84a und 84b PV Die Zulagen für Arbeitseinsätze, die regelmässig und dauerhaft ausserhalb des Normalarbeitstags (Pikett-, Nacht- und Wochenenddienst) geleistet werden, stellen einen Lohnbestandteil dar und müssen vom Arbeitgeber auch bei Ferien, Krankheit, Unfall, Zivil- und Militärdienst sowie ab einer bestimmten Zeit der Schwangerschaft und des Mutterschaftsurlaubs ausgerichtet werden.	Vgl. Ausführungen bei öffentlich-rechtlicher Anstellung.
<i>Zulagen während Ferien</i>	Art. 84a PV Die mittels Ansatz RRB festgelegten Zulagen für Pikett-, Nacht- und Wochenenddienst werden um den Ferienanteil von 10,64% erhöht. Dies bedeutet gemäss Ansatz-RRB 2020, BSIG 1/153.01/6.2 folgendes:	

	<ul style="list-style-type: none"> • Zulagen für Bereitschaftsdienst: CHF 40.-- pro Bereitschaftsdienst plus Ferienanteil von 10.64% pro Tag • Zulagen für Präsenzdienst: CHF 50.-- pro Präsenzdienst plus Ferienanteil von 10.64% pro Tag • Zulagen für Nacht- und Wochenendarbeit in den Gehaltsklassen 1 - 23: CHF 6.-- pro Stunde plus Ferienanteil von 10.64% 	
<i>Zulagen während Arbeitsverhinderung</i>	<p>Art. 84b PV Bei Krankheit, Unfall, Zivil- oder Militärdienst wird die Zulage während der Arbeitsverhinderung weiter ausgerichtet, wenn im Dienstjahr vor Beginn der Arbeitsverhinderung Zulagen von insgesamt mindestens 500 Franken fällig geworden sind (Abs. 1). Unter denselben Voraussetzungen sind Arbeitnehmerinnen ab einem bestimmten Zeitpunkt der Schwangerschaft und während des Mutterschaftsurlaubs zulagenberechtigt (Abs. 2). Die Bemessung und der Beginn des Anspruchs werden in Abs. 3 und 4 geregelt.</p>	
<i>Zeitgutschrift für Nacharbeit</i>	<p>PV Art. 119 Bei Nacharbeit zwischen 20:00 und 06:00 Uhr wird für geleistete Einsätze eine Zeitgutschrift gewährt. Die Zeitgutschrift erhalten nur Angestellte in der Gehaltsklasse 1 bis 18, welche bestimmten in Art. 119 PV aufgeführten Personalkategorien angehören. Die Zeitgutschrift ist nicht für alle Personalkategorie gleich hoch (vgl. Ansatz-RRB, BSIG 1/153.01/6.2). Zur Zeitgutschrift für Nacharbeit wird zusätzlich die Zulage für Nacht- und Wochenendarbeit gewährt (kumulativ).</p>	

<i>Pensionskassenpflicht</i>	Art. 84a Abs. 2 PV: Die Zulagen einschliesslich Ferienzuschlag von 10.64% für Pikett-, Nacht- und Wochenenddienst sind pensionskassenpflichtig.	
8. Arbeitszeitmodelle		
<i>Generell</i>	Art. 136aff. PV Grundsätzlich gilt das Jahresarbeitszeitmodell. Die Arbeitszeit-Reglemente der Verwaltung des Kantons Bern (Jahresarbeitszeit und Langzeitkonto) sind unter folgendem Link aufgeschaltet: https://www.fin.be.ch/fin/de/index/personal/anstellungsbedingungen/arbeitszeit.html	Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen können individuelle Arbeitszeiten und spezielle Arbeitszeitmodelle vereinbart werden. Speziell zu beachten ist die Arbeit auf Abruf; gemäss BGE 125 III 65 muss bei einer plötzlichen massiven Veränderung des Beschäftigungsgrades die Kündigungsfrist eingehalten werden.
<i>Jahresarbeitszeitmodell</i>	Art. 136b und 136c PV Am Ende der einjährigen Abrechnungsperiode darf ein Saldo von maximal 100 Plus- oder Minusstunden übertragen werden. Ein die festgelegte Höchstzahl an <i>Minusstunden</i> überschreitender Saldo kann in Form eines Gehaltsabzugs verrechnet werden (Einverständnis Vorgesetzte/Mitarbeitende notwendig). Bei Zeitguthaben, die am Ende des Jahres 100 <i>Plusstunden</i> überschreiten, erfolgt eine Kompensation in Geld bis auf einen Restsaldo von 50 Plusstunden. Voraussetzung ist, dass ein entsprechender Antrag des Amtes vom zuständigen Regierungsrat bewilligt wird. Bei einer Verweigerung der Zustimmung verfallen die den zulässigen Höchstsaldo übersteigenden Plusstunden.	

	<p>Statt einer Kompensation in Geld kann unter den oben genannten Voraussetzungen ein Übertrag des Zeitguthabens auf das Folgejahr erfolgen. Es muss jedoch eine Abbauvereinbarung für die den Höchstsaldo überschreitenden Stunden vorliegen.</p> <p>Zeitguthaben dürfen nicht auf das Langzeitkonto übertragen werden.</p> <p>Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Übertritt in eine andere Organisationseinheit wird ein positiver Saldo abgegolten, sofern ein Abbau aus dienstlichen Gründen, wegen Krankheit oder Unfall nicht möglich war. Besteht beim Austritt oder Übertritt ein negativer Saldo wird das letzte Gehalt gekürzt bzw. das zu viel ausgerichtete Gehalt zurückgefordert.</p>	
<i>Vertrauensarbeitszeit</i>	<p>Art. 57a PG und Art. 136d ff. und T6-1 PV</p> <p>Der Kanton führt auf den 1.1.2020 für gewisse Funktionen die Vertrauensarbeitszeit ein. Sowohl der Verband bernischer Gemeinden als auch das Amt für Gemeinden und Raumordnung vertreten die Auffassung, dass diese Bestimmungen für die Gemeinden nicht ohne explizite Regelung in den kommunalen Personalerlassen anwendbar sind.</p>	
<p>9. Zusammensetzung Stundenlohn</p>		
<i>Gehaltstabelle</i>	BSIG 1/153.01/4.2	
<i>Berechnungsbeispiel</i>	<p>Monatslohn Fr. 3'601.20 : 182 Std / Monat</p> <p><i>Std-Ansatz</i> Fr. 19.80</p>	Wichtig nach ständiger Rechtsprechung: in der Lohnabrechnung des Stundenlohnes müssen die einzelnen Lohnbestandteile (Fe-

	<p><i>Ferienentschädigung</i> Ansatz-RRB 2020, <i>Gehaltsklasse 1 bis 18</i> (BSIG 1/153.01/6.1) 10,64 % (21 - 49 Jahre = 25 Tage) Fr. 2.10 12,07 % (bis 20 Jahre und 50 - 59 Jahre = 28 Tage) 14,54 % (ab 60 Jahre = 33 Tage)</p> <p><i>(Ferienentschädigung Gehaltsklasse 19 bis 30, vgl. Ansatz RRB, BSIG 1/153.01/6.1, Pkt. 1.6.3)</i></p> <p><i>Feiertagsentschädigung</i> (gilt nur für Jahresaushilfen, vgl. auch Alternative in Ziff. 12d) 3,077% Fr. -.60</p> <p>Zwischentotal Fr. 22.50</p> <p>13. Monatslohn 1/12 (= 8.333%) vom Zwischentotal Fr. 1.85</p> <p><i>Betreuungszulage</i> Art. 79a PV 1 Kind: Fr. 250.-- : 182 Std Fr. 1.37 2 Kinder: Fr. 180.-- : 182 Std = Fr. 0.99 3 Kinder: Fr. 110.-- : 182 Std = Fr. 0.60 4 Kinder: Fr. 40.-- : 182 Std = Fr. 0.22</p> <p>Total Fr. 25.72</p> <p><i>Kinderzulage</i> FamZG, SR 836.2 und KFamZG, BSG 832.71.</p> <p>Ab 2009 werden nur noch ganze Kinder- und Ausbildungszulagen unabhängig vom Beschäftigungsgrad ausgerichtet, sofern ein monatliches Einkommen von min. Fr. 597.--erreicht wird.</p>	<p>rienentschädigung; Anteil 13. Monatslohn, wenn vereinbart; Anteil Familienzulagen, wenn Anspruch) detailliert ausgewiesen werden.</p>
--	--	--

	<p>a) Kinderzulage bis 16 Jahre, sofern nicht schon vorher Anspruch auf Ausbildungszulage besteht Fr. 230.-- (bis 20 Jahre bei Erwerbsunfähigkeit)</p> <p>b) Ausbildungszulage ab 16 Jahre, sofern nicht bereits vorher Anspruch darauf besteht, vgl. Art. 3 Abs. 1 Bst. b FamZG Fr. 290.-- bis maximal 25 Jahre</p> <p>Detail muss gemäss BGE ausgewiesen werden!</p>	
<p>10. Zulagen</p>		
<p>10.1 Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen)</p>		
<p><i>Generell</i></p>	<p>Bundesgesetz und –verordnung über die Familienzulagen, FamZG (SR 836.2 und FamZV, SR 836.21), kantonales Gesetz über die Familienzulagen (KFamZG) und Art 83 ff. PG. Die Bestimmungen betreffend Familienzulagen sind zwingend und können von den Gemeinden nicht abgeändert werden. Zulässig ist jedoch, höhere Familienzulagen vorzusehen. Die Familienzulagen umfassen</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Kinderzulage (230 Franken/Monat): Sie wird ab dem Geburtsmonat des Kindes bis zum Ende des Monats ausgerichtet, in dem das Kind das 16. Altersjahr vollendet und sofern das Kind erwerbsunfähig ist bis zum vollendeten 20. Altersjahr. Besteht bereits vor dem 16. Altersjahr Anspruch auf eine Ausbildungszulage wird diese ausgerichtet; 	<p>Kantonales Gesetz über die Familienzulagen (KFamZG)</p> <p>Es gelten dieselben Bestimmungen wie für die öffentlich-rechtlich Angestellten.</p>

- die Ausbildungszulage (290 Franken/Monat): Sie wird ab Ende des Monats, in dem das Kind das 16. Altersjahr vollendet, bis zum Abschluss der Ausbildung ausgerichtet, längstens jedoch bis zum Ende des Monats, in dem es das 25. Altersjahr vollendet. Gemäss Art. 3 Abs. 1 Bst. b FamZG entsteht der Anspruch auf Ausbildungszulage in bestimmten Fällen bereits früher.

Weitere Bestimmungen:

- Zum Anspruch auf Familienzulagen berechnete Kinder (Art. 4 Abs. 1 FamZG):
- Kinder, zu denen ein Kindesverhältnis im Sinne des Zivilgesetzbuchs besteht,
 - Stiefkinder
 - Pflegekinder
 - Geschwister und Enkelkinder der bezugsberechtigten Person, wenn diese für den Unterhalt in überwiegendem Mass aufkommt
- Es werden nur ganze Zulagen unabhängig vom Beschäftigungsgrad ausgerichtet (Art. 13 Abs. 3 FamZG). Minimallohn: Fr. 597.--/Monat (halbe minimale AHV-Rente)
- Ein Anspruch auf Familienzulagen besteht auch dann, wenn das Kind verheiratet ist.
- .
- Für Kinder mit Wohnsitz im Ausland werden die Familienzulagen nur ausgerichtet, soweit zwischenstaatliche Vereinbarungen das vorschreiben und wenn
- nicht schon im Ausland ein Anspruch auf eine Familienzulage besteht;
- der Anspruch in der Schweiz auf einer Erwerbstätigkeit beruht;
- die Kinderzulage für ein Kind bestimmt ist, zu dem ein Kindesverhältnis im Sinn des Zivilgesetzbuches besteht und
- das Kind, dass das 16. Altersjahr noch nicht beendet hat.

	<ul style="list-style-type: none"> * Schon wenn mehrere Personen für das gleiche Kind Anspruch haben (Anspruchskonkurrenz), gilt folgende Reihenfolge: * erwerbstätige Person; * Person, welche die elterliche Sorge hat oder bis zur Mündigkeit hatte; * Person, bei der das Kind überwiegend lebt oder bis zu seiner Mündigkeit überwiegend lebte; * Person, auf welche die Familienzulagenordnung im Wohnsitzkanton des Kindes anwendbar ist; * Person mit dem höheren AHV-pflichtigen Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit; * Person mit dem höheren AHV-pflichtigen Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit. 	
<i>Beispiel 1</i>	<p>Sohn schliesst Gymnasium ab, geht anschliessend in RS und beginnt nachher Studium. Hat er während RS Anspruch auf Ausbildungszulage?</p> <p>Während RS wird keine Ausbildungszulage ausbezahlt. Sobald er immatrikuliert ist, muss er Immatrikulation vorlegen und erhält anschliessend Ausbildungszulage ab Beginn des Monats, in welchem er sich immatrikuliert.</p> <p>Das Gleiche gilt für Durchdiener.</p>	
<i>Beispiel 2</i>	<p>Sohn geht nach Abschluss der Lehre in die RS. Er weiss noch nicht, was er nach der RS beruflich macht.</p> <p>Während RS besteht kein Anspruch auf Ausbildungszulage.</p> <p>Wenn er anschliessend arbeitet auch nicht. Falls er jedoch eine weitere Ausbildung absolviert, entsteht der Anspruch auf Ausbildungszulage ab Beginn des Monats, in welchem er die Ausbildung beginnt (analog Beispiel 1).</p>	
<i>Beispiel 3</i>	<p>Lehrling schafft Abschlussprüfung nicht und hängt ein Zusatzjahr im Lehrbetriebe an um die Prüfung zu wiederholen.</p>	

	<p>Entschädigung Fr. 3000.-- pro Monat. Besteht gemäss Art. 83 PG Anspruch auf Ausbildungszulage?</p> <p>Wenn das jährliche Einkommen des Kindes höher ist als die maximale volle AHV-Altersrente (Fr. 2'390.--/Monat per 1.1.2021), besteht kein Anspruch auf Ausbildungszulage. Vorliegend besteht somit kein Anspruch auf Ausbildungszulagen.</p>	
<i>Beispiel 5</i>	<p>Bei Austritt während eines Monats werden Familienzulagen anteilmässig ausbezahlt. Wenn kein Anspruch auf Lohn besteht, müssen auch keine Familienzulagen bezahlt werden.</p>	
<i>Beispiel 6</i>	<p>Während eines unbezahlten Urlaubs werden die Familienzulagen nach Antritt des Urlaubs noch während des laufenden Monats und der drei darauf folgenden Monate ausgerichtet (Art. 10 Abs. 1 bis FamZV des Bundes).</p>	
10.2 Betreuungszulage		
<i>Anspruch</i>	<p>Art. 86 PG, Art. 79a PV</p> <ul style="list-style-type: none"> * Mitarbeitende, die einen Anspruch auf Familienzulagen haben, erhalten eine Betreuungszulage. * Die jährlichen Betreuungszulagen betragen: <ul style="list-style-type: none"> * bei einem zulagenberechtigten Kind Fr. 3000.-- * bei zwei zulagenberechtigten Kinder Fr. 2160.-- * bei drei zulagenberechtigten Kindern Fr. 1320.-- * bei vier zulagenberechtigten Kindern Fr. 480.-- * Bei mehr als vier zulagenberechtigten Kindern wird keine Betreuungszulage ausgerichtet. * Für Teilzeitbeschäftigte wird die Betreuungszulage im Verhältnis zum BG ausgerichtet. 	<p>Betreuungszulagen im OR nicht vorgesehen. I.d.R. kennt man in der Privatwirtschaft keine Betreuungszulage. Privatrechtlich Angestellte bei Gemeinden haben nur Anspruch, wenn Gemeinde dies ausdrücklich im Personalreglement oder im Vertrag regelt.</p>

	<p>* Falls beide Elternteile gleichzeitig eine Betreuungszulage oder vergleichbare von anderen Arbeitgebern ausgerichtete Zulagen erhalten, darf der Gesamtbetrag der bezogenen Betreuungszulagen beider Elternteile die oben erwähnte Obergrenze nicht überschreiten.</p> <p>Arbeitgeber dürfen zur Abklärung der Höhe der Betreuungszulagen Auskünfte über den Beschäftigungsgrad austauschen. Vgl. Merkblatt zu den Betreuungszulagen des Personalamts https://www.fin.be.ch/fin/de/index/personal/personalrecht/wdb.assetref/dam/documents/FIN/PA/de/Merkblatt_Betreuungszulagen.pdf</p>	
<i>Beispiel 1</i>	<p>Hat eine (teilzeitlich) Angestellte, deren Ehemann (nur) die Familienzulagen bezieht, Anspruch auf Betreuungszulagen? Es besteht ein Anspruch auf (anteilmässige) Betreuungszulage gemäss Art. 79a PV.</p>	
<i>Beispiel 2</i>	<p>Besteht Anspruch auf Betreuungszulage unabhängig davon, wer die Familienzulagen bezieht? Gemäss Art. 86 Abs. 1 PG ist der Anspruch auf Betreuungszulage abhängig vom Anspruch auf Familienzulage. Nicht entscheidend ist, ob dieser Anspruch wegen Anspruchskonkurrenz auch zum Zug kommt. Die Betreuungszulage ist grundsätzlich geschuldet, auch wenn die Familienzulage nicht vom Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin bezogen wird.</p>	

<p><i>Beispiel 3</i></p>	<p>Ein verheirateter Vater arbeitet 80%. Die Familienzulage (Kinderzulage) bezieht die Ehefrau. Nebst der Familienzulage erhält sie eine Betreuungszulage von monatlich Fr. 63.00. Somit berechnet sich die Betreuungszulage für den Vater wie folgt:</p> <p>Total Fr. 250.— (1 Kind bei einem BG von 100%) abzüglich Anteil Ehefrau Fr. 63.—, verbleibt Fr. 187.—. Schritt 1: Der Maximalbetrag von Fr. 250.— für 1 Kind darf bei der Zusammenrechnung der beiden Betreuungszulagen nicht überschritten werden (Maximalbetreuungszulage minus Betreuungszulage des Ehepartners).</p> <p>Betreuungszulage Vater bei 80% BG ist Fr. 200.— Schritt 2: Der in Schritt 1 errechnete Betrag darf nicht höher sein als der Anspruch gemäss effektivem Beschäftigungsgrad (Betreuungszulage gemäss effektivem Beschäftigungsgrad).</p> <p>Der Vater hat vorliegend Anspruch auf eine Betreuungszulage von Fr. 187.— Schritt 3: Es besteht Anspruch auf den kleineren Betrag gemäss Berechnungen in Schritt 1 und 2.</p>	
<p>10.3 Funktionsbezogene Zulagen</p>		
<p><i>Generell</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 87 PG, Art. 80 ff. PV • Für die mindestens 3 Monate dauernde, befristete Übernahme von zusätzlichen Aufgaben können einmalige oder monatliche Funktionszulagen ausgerichtet werden. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Die Übernahme einer vollumfänglichen befristeten Stellvertretung von mindestens 3 Monate zusätzlich zum eigenen Aufgabenbereich kann mit einer Zulage abgegolten werden. • Die Zulage ist pensionskassenpflichtig. 	

10.4 Arbeitsmarktzulage		
<i>Generell</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 88 PG, Art. 83 ff. PV • Die Exekutive kann für bestimmte Berufsgruppen oder einzelne Funktionen, nicht aber für einzelne Personen, eine Arbeitsmarktzulage ausrichten. • Die Zulage ist auf zwei Jahre befristet. • Sie wird der Teuerung nicht angepasst. • Sie ist pensionskassenpflichtig. 	
10.5 Leistungsprämie		
<i>Generell</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 89 PG, Art. 85 ff. PV • Honorierung von ausserordentlichen Leistungen. • Max. CHF 5000.00 pro Jahr und Person. • Auch als Teamleistung möglich. • Leistungsprämie ist nicht pensionskassenpflichtig. 	
10.6 Innovationsprämie		
<i>Generell</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 90 PG, Art. 89 ff. PV 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Honorierung von Vorschlägen für organisatorische, technische und wirtschaftliche Verbesserungen der Verwaltung oder des Betriebs. • Festlegung der Höhe der Prämie nach Massgabe des Nutzens und des Werts des Vorschlages. • Detaillierte Regelung des einzuhaltenden Verfahrens in der PV (Art. 89 ff.). 	
10.7 Verjährung		
	Vermögensrechtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verjähren mit Ablauf von 5 Jahren seit ihrer Fälligkeit (Art. 97 PG).	Vermögensrechtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis (Lohn, Lohnbestandteile, KZ etc.) verjähren mit Ablauf von 5 Jahren seit ihrer Fälligkeit (Art. 128 Ziff. 3 OR).
10.8 Verschiedene Entschädigungen Kantonspersonal		
	Ansatz RRB, BSIG 1/153.01/6.2	
11. Versicherungsprämien		
11.1 Pensionskasse		
<i>Beiträge</i>	Die PK-Beiträge sind seit dem 1.1.2015 nach Alter abgestuft (vgl. Vorsorgereglement BPK)	Grundsätzlich gilt das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG), dem alle Arbeitnehmer ab 17. Altersjahr mit einem Jahreslohn von mehr als Fr. 21'330.— (ab 1.1.2019) unterstehen. Die Versicherungsprämien wie auch die Leistungen richten sich nach der Pensionskasse, dem der Arbeitgeber angeschlossen ist.

11.2 UVG-Versicherungen (Kantonspersonal exkl. SUVA-Institutionen), Krankentaggeld		
<i>Beitrag Arbeitgeber UVG/NBU</i>	Prämie BU: 1.18‰ (2020) Prämie NBU: 3.39 ‰ (2022) Prämie Krankentaggeld: 1.85 ‰ (2022); Art. 98 Abs. 3 PG	Grundsätzlich gilt das Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG), wonach die in der Schweiz beschäftigten Arbeitnehmer obligatorisch nach diesem Gesetz versichert sind (Art. 1 UVG). Die Unfallversicherung wird je nach Versichertenkategorien durch die SUVA oder durch andere zugelassene Versicherer und eine von diesen betriebene Ersatzkasse durchgeführt (Art. 58 UVG). Die Prämien der obligatorischen Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten trägt der Arbeitgeber, die Prämien der obligatorischen Versicherung der Nichtberufsunfällen der Arbeitnehmer. Abweichende Abreden zugunsten des Arbeitnehmers bleiben vorbehalten (Art. 91 UVG). Die Prämien werden von den Versicherern festgesetzt (Art. 92 UVG).
<i>Beitrag Arbeitnehmer (mit Ausnahme der Lernenden) UVG/NBU</i>	Prämie BU: keine Prämie NBU: 3.39 ‰ (2022) Prämie Krankentaggeld: 1.85 ‰ (2022); Art. 98 Abs. 3 PG	
<i>Beitrag AG UVG Zusatzversicherung</i>	Prämie UVG Zusatzversicherung: 0.12‰ (2020)	
<i>Beitrag AN UVG Zusatzversicherung</i>	Prämie UVG Zusatzversicherung: 0.11‰ (2020)	
12. Gehalt und Gehaltsfortzahlung (inkl. Unbezahlter Urlaub, Kurzarbeit)		
12.1 Gehaltsberechnung		
<i>Beispiel</i>	Eine Angestellte ist in der Gehaltsklasse 11, Stufe 5 eingeteilt und arbeitet 100%. Ihr monatlicher Verdienst beträgt CHF 4'659.70. Sie tritt die Stelle am 12. Januar 2014 an.	

	<p>Das Gehalt für den Monat Januar wird wie folgt berechnet:</p> <p>Monatsgehalt : 30 Tage (unabhängig, ob Monat 28, 30 oder 31 Tage hat) x Kalendertage 4'659.70 : 30 Tage x 20 (12. Januar bis und mit 31. Januar) = CHF 3'106.45.</p>	
<h2>12.2 Gehaltsfortzahlung bei Krankheit und Unfall</h2>		
<p>Grundsatz</p>	<p>Art. 65 PG und Art. 52 ff. PV: Bei Krankheit oder Unfall wird das Gehalt wie folgt ausgerichtet: - im 1. Krankheitsjahr : Gehalt zu 100% - im 2. Krankheitsjahr : Gehalt zu 90% Familien- und Betreuungszulagen sind von der Kürzung im 2. Jahr ausgenommen. Funktionsbezogene Zulagen werden nicht weiter ausgerichtet.</p> <p>Lernende: Lernende haben bei Arbeitsverhinderungen wegen Krankheit oder Unfall Anspruch bis zu höchstens sechs vollen Monatsgehältern (Art. 52b PV).</p>	<p>Art. 324 a OR i.V. Berner Skala: 1. Dienstjahr: nach Ablauf Probezeit (höchstens 3 Mte.): 3 Wo 2. Dienstjahr: 1 Mt. 3.- 4. Dienstjahr: 2 Mte. 5.- 9. Dienstjahr: 3 Mte. 10.-14. Dienstjahr 4 Mte. 15.-19. Dienstjahr 5 Mte. 20.-24. Dienstjahr 6 Mte. 25.-29. Dienstjahr 7 Mte. 30.-34. Dienstjahr 8 Mte. 35.-39. Dienstjahr 9 Mte. 40.-44. Dienstjahr 10 Mte.</p> <p>Berner Skala gilt, sofern Betrieb kein eigenes Personalreglement, welches in diesem Bereich auch für die privatrechtlichen Angestellten gilt, mit weitergehender Lohnfortzahlung hat. Zu beachten ist, dass Versicherungsleistungen an Arbeitnehmer weiterzugeben sind. Spezialfall zur Lohnfortzahlung bei obligatorischer Versicherung: Art. 324b OR.</p>
<p>Bei Stundenlohn:</p>	<p>Lohndurchschnitt des letzten Jahres als Basis der Berechnung.</p>	<p>Berechnung der Lohnfortzahlung bei Stundenlohn aufgrund des Lohndurchschnitts der letzten drei bis sechs Monate.</p>

<p><i>Beispiel einer Berechnung der Gehaltsfortzahlung</i></p>	<p>Die Abwesenheit wird auf den Tag genau ausgerechnet (Hinweis: Je ganzen Monat wird mit 30 Kalendertagen gerechnet)</p> <p>01.07.20 – 14.11.20 134.00 Tage 100% 134.00 Tage 15.11.20 – 13.02.21 89 Tage 75% 66.75 Tage 14.02.21 – 10.07.21 145 Tage 50% 72.50 Tage</p> <p>Total 273.75 Tage à 100% Gehaltsfortzahlung bis 360 Tage verbleiben 86.75 Tage à 100% Gehaltsfortzahlung. Danach 90% Gehaltsfortzahlung bis maximal 30.6.2023</p> <p>Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit verlängert sich der Gesamtanspruch auf Gehaltsfortzahlung im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit, höchstens jedoch um ein weiteres Jahr, d.h. ein Gesamtanspruch auf Total 3 Jahre ist möglich.</p>	
<p><i>Eingliederungsmanagement bei längerer Krankheits- oder Unfallabwesenheit</i></p>	<p>Art. 58 PV Längere Abwesenheit frühzeitig erfassen, nötige Abklärungen und geeignete Massnahmen zur Wiedereingliederung treffen.</p>	
<p><i>Taggelder/AHV-Pflicht</i></p>	<p>Art. 56 Abs. 4 PV vgl. Merkblatt «Taggelder wegen Krankheit oder Unfall sind nicht AHV-pflichtig» des PA https://www.pa.fin.be.ch/content/dam/pa_fin/dokumente/de/merkblaetter/Merkblatt_AHV-Taggeld.pdf</p>	

12.3 Gehaltsfortzahlung bei Todesfall		
<i>Generell</i>	<p>Art. 67 PG</p> <p>Bei Todesfall besteht für die Familienangehörigen oder andere Personen, die vom Verstorbenen versorgt wurden, vom Todestag an ein Anspruch auf das Gehalt für den Rest des laufenden Monats und für drei weitere Monate.</p> <p>Ebenfalls ausgerichtet wird die Betreuungs- und Familienzulage. Abzüge für die AHV und die Pensionskasse werden keine vorgenommen.</p>	<p>Art. 338 OR</p> <p>Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen, denen gegenüber der Verstorbene eine Unterstützungspflicht erfüllt hat haben Anspruch auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 Monatslohn ab Todestag • 2 Monatslöhne ab Todestag nach fünfjähriger Dienstdauer
<i>Beispiel Gehaltsfortzahlung bei Tod ohne Versorgerrolle</i>	<p>Stirbt eine Angestellte während des laufenden Arbeitsverhältnisses und hinterlässt weder Familienangehörige noch andere Personen, deren Versorgerin sie war, wird der Lohn lediglich bis zum Todestag ausgestellt.</p> <p>Begründung: Der Arbeitsvertrag endet mit dem Tod. Dies geht aus der Vertragsart hervor, die beim Arbeitsverhältnis grundsätzlich die persönliche Arbeitsleistung erfordert. Der Lohn wird nicht bis Ende Monat bezahlt, weil die Gegenleistung für den Lohn (Arbeitsleistung) ab dem Todestag nicht mehr erbracht wird.</p>	<p>Art. 338 OR</p> <p>Gleiche Lösung wie im öffentlichen Recht.</p>
12.4 Feiertage: Anspruch und Entschädigung		
<i>Anspruch</i>	<p>Art. 151 Abs. 1 PV listet die arbeitsfreien Tage auf. Der Regierungsrat kann weitere Arbeitstage als arbeitsfrei erklären und deren Kompensation anordnen (Art. 151 Abs. 2 PV).</p>	<p>Gesetzliche Feiertage sind bezahlt. Fallen diese auf einen Sonntag oder in die Ferien besteht kein zusätzlicher Entschädigungsanspruch.</p>

<i>Stundenlohn</i>	MA im <i>Stundenlohn</i> haben ebenfalls Anspruch auf dienstfreie Tage (ohne Samstag und Sonntag). Bezüglich Entschädigung vgl. Ansatz RRB Ziff. 1.6.4 (BSIG 1/153.01/6.2). Insbesondere wird auf die Wahlmöglichkeit von MA im Stundenlohn mit einer ganzjährigen Anstellung hingewiesen (generell 3.077% oder effektiv betroffene Feiertage).	Art. 329 OR sieht lediglich eine Entschädigung für den Nationalfeiertag vor. Der Einzelarbeitsvertrag kann jedoch weitere Feiertage vorsehen. Ohne entsprechende Vereinbarung müssen die Feiertage (ausser der 1. August) nicht entlohnt werden.
12.5 Bezahlter Kurzurlaub und Urlaub		
<i>Kurzurlaub Generell</i>	Art. 156 PV	Art. 324a, 329 Abs. 3 OR: keine definierten Kurzurlaube wie in der PV. Zeit für die Erledigung von Amtshandlungen etc. muss jedoch gewährt werden. Dies wäre z.B. bei Geburt, Hochzeit, Umzug, Tod von Angehörigen, etc. sicher gegeben (Erledigung der Formalitäten auf den Ämtern). Minimal benötigte Zeit, allenfalls sind Kurzurlaube durch Überzeit zu kompensieren.
<i>Nahe Familienangehörige</i>	<i>bis 4 Tage bei Erkrankung oder Todesfall</i> eines nahen Familienangehörigen: Art. 156 Abs. 1 Bst. a PV. Als nahe Familienangehörige gelten neben den eigenen Kindern auch Kinder, welche im gleichen Haushalt leben, verheiratete oder eingetragene Partnerinnen und Partner, die im gleichen Haushalt leben, Eltern, Schwiegereltern, Eltern der eingetragenen Partnerinnen und Partner, Eltern der Partnerinnen und Partner, die im gleichen Haushalt leben, Grosseltern, Enkel und Geschwister.	Im OR keine spezielle Regelung vorgesehen. Hinweis: in Art. 36 Arbeitsgesetz ist auf Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen. Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen. Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmern mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freizugeben.
<i>Bemessung Zeit</i>	Wie wird <i>Zeit</i> bemessen (bis 4 Tage): Die Umstände müssen immer beachtet werden; es können mit dem Urlaub nicht zusätzliche Stunden über die Sollzeit	

	hinausgehend angehäuft werden. Wenn kein bezahlter Kurzurlaub gewährt werden kann, Urlaub mittels Arbeitszeitsaldo kompensieren.	
<i>Bezahlter Urlaub</i>	Anspruch auf <i>bezahlten Urlaub</i> ? Art. 175 PV regelt den bezahlten Urlaub für die Weiterbildung. Die Gewährung liegt im Ermessen der Gemeinde.	
12.6 Unbezahlter Urlaub		
<i>Anspruch allgemein</i>	Es besteht grundsätzlich kein Anspruch auf unbezahlten Urlaub. Art. 158 PV regelt, dass sich der Versicherungsschutz nach dem Vorsorgereglement der zuständigen Vorsorgeeinrichtung und nach den gesetzlichen Bestimmungen über die Unfallversicherung richtet. Massgebend in der Gemeinde ist somit in erster Linie die mit der zuständigen PK vereinbarte Lösung. Für den Kanton ist Art. 63 des Vorsorgereglements der BPK massgebend. Das heisst:	Es besteht kein Anspruch auf unbezahlten Urlaub.
<i>Anspruch bei Geburt eigenem Kind und Adoption</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dauert der unbezahlte Urlaub ein Monat oder weniger, zahlt: Der AN die AN-Beiträge im gleichen Umfang Der AG die AG-Beiträge im gleichen Umfang • Dauert der unbezahlte Urlaub mehr als ein Monat, zahlt: Der AN die AN-Risikobeiträge und AG-Risikobeiträge. Diese sind im Vergleich zu den Sparbeiträgen gering und betragen lediglich 1.2 Prozent Arbeitnehmer- und 1.45 Prozent Arbeitgeber-Beitrag, insgesamt 2.65 Prozent. Das Sparguthaben wird während des unbezahlten Urlaubs verzinst. Dem Sparguthaben werden keine Spargutschriften gutgeschrieben (auch nicht während des ersten Monats). Sparbeiträge kön- 	

	<p>nen auch nicht freiwillig weiterbezahlt werden. Möglich ist lediglich ein Einkauf nach Beendigung des unbezahltenurlaubes.</p> <p>Art. 60b PV</p> <p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Zusammenhang mit der Geburt eines eigenen Kindes oder bei einer Adoption Anspruch auf unbezahlten Urlaub bis 6 Monaten, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.</p> <p>Bezüglich Arbeitgeberbeiträge Pensionskasse und Unfallversicherung gleiche Problematik wie oben ausgeführt.</p>	
<p>12.7 Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub/Stillzeit</p>		
<p><i>Anspruch Mutterschaftsurlaub</i></p>	<p>Art. 60 und Art. 215 PV</p> <p>Das weibliche Personal hat anlässlich einer Geburt, unabhängig von der Dienstdauer, Anspruch auf 16 Wochen Urlaub. Das Gehalt wird zu 100% des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads der fünf Monate vor Beginn des Anspruch ausgerichtet.</p> <p>Der Urlaub beginnt spätestens am Tag der Geburt und frühestens 2 Wochen vor dem mutmasslichen Geburtstermin.</p> <p>Der Beginn des Mutterschaftsurlaubes kann bis zur Spitalentlassung des Kindes aufgeschoben werden. Der Aufschub kann nur erfolgen, wenn ein Neugeborenes mindestens drei Wochen im Spital bleiben muss (Art. 60 Abs. 4 PV).</p> <p>Wird die Arbeit während der Urlaubsdauer wieder aufgenommen, verfällt der Mutterschaftsurlaub, soweit er noch nicht bezogen ist (Art. 60 Abs. 5).</p>	<p>Gemäss Erwerbsersatzgesetz des Bundes gelten folgende Minimalregelungen:</p> <p>Während 14 Wochen erhalten angestellte und selbstständigerwerbende Frauen 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt, maximal aber CHF 196 pro Tag. Das Taggeld wird solange durch den Arbeitgeber vereinnahmt, als dieser während der massgeblichen Zeit ein Gehalt ausbezahlt.</p> <p>Diese Regelung entspricht den Minimalvorgaben. Selbstverständlich können grosszügigere Lohnfortzahlungsmodelle vereinbart werden.</p>

	Die Gemeinden haben folgende Minimalregelung gemäss Bundesrecht zu beachten : Während 14 Wochen erhalten angestellte und selbstständigwerbende Frauen 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt, maximal aber CHF 196 pro Tag. Das Taggeld wird solange durch den Arbeitgeber vereinnahmt, als dieser während der massgeblichen Zeit ein Gehalt ausbezahlt.	
<i>Stillzeit</i>	Art. 131 Abs. 5 und 6 PV Abs. 5 und 6 PV regelt den Anspruch auf bezahlte Arbeitszeit für das Stillen bzw. Abpumpen.	Anspruch auf bezahlte Arbeitszeit für das Stillen bzw. Abpumpen ist in der Verordnung 1 vom 10. Mai 2002 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1; SR 822.111) festgehalten.
<i>Anspruch Vaterschafts- und Adoptionsurlaub</i>	Art. 60a PV Mitarbeiter haben anlässlich der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen. Ein identischer Anspruch besteht für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei einer Adoption. Der Urlaub ist zusammenhängend oder gestaffelt innert sechs Monaten zu beziehen. Nicht bezogener Urlaub verfällt entschädigungslos.	Es besteht ein Anspruch auf Vaterschaftsurlaub von 14 Tagen (10 Arbeitstage) gemäss Art. 16i ff. des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsgesetz, EOG, SR 834.1)
<i>Beispiel 1</i>	Ist Mutterschaftsurlaub <i>in jedem Fall</i> zu gewähren, unabhängig davon, ob später Teilzeitbeschäftigung angetreten wird oder nicht? Art. 60 PV; Frau hat auch nach Kündigung Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub solange dieser innerhalb des Dienstverhältnisses bezogen wird. Kommt das Kind zu früh auf die Welt, müsste die Frau also vor der Beendigung des Dienstverhältnisses noch arbeiten gehen, wird im Normalfall ein unbezahlter Urlaub gewährt.	
<i>Beispiel 2</i>	Eine Arbeitnehmerin hat 16 Wochen Mutterschaftsurlaub zu Gute. Ab 20. November Arztzeugnis dass wegen Schwangerschaft arbeitsunfähig ist. Die Geburt erfolgt am 8. Januar.	Mit Arztzeugnis Fehlen vor der Geburt à conto Krankheit (vgl. dort), nach der Geburt Mutterschaftsurlaub

	<p>Wird diese <i>Krankheit an Schwangerschaftsurlaub</i> hinzuge-rechnet?</p> <p>Art. 65 und Art. 66 PG: Krankheit/Unfall/Geburt werden je für sich geregelt. Die Gewährung des Mutterschaftsurlaubes hat einen eigenen Zweck. Bis Geburt krank, anschliessend Mutterschaftsurlaub.</p>	
<p><i>Beispiel 3</i></p>	<p>2 Frauen leben in einem gleichgeschlechtlichen Konkubinat (keine eingetragene Partnerschaft). Nach der Geburt eines Kindes durch die eine Frau, will die Partnerin 10 Tage Urlaub («Vaterschafts- bzw. Adoptionsurlaub»). Sie wird das Kind nicht adoptieren.</p> <p>Gemäss Art. 60a PV haben männliche Mitarbeitende anlässlich der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von 10 Arbeitstagen (Abs.1). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen, wenn sie ein Kind adoptieren (Abs. 2). Nicht geregelt ist der Fall, indem bei einem gleichgeschlechtlichen oder nicht gleichgeschlechtlichen Paar der Mann oder die Frau mit ihrem Partner oder ihrer Partnerin zusammen ein Kind bekommt, das nicht das eigene ist, und das er oder sie nicht adoptiert. In diesen Fällen besteht kein Anspruch auf Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub nach Art. 60a PV.</p> <p>Diese Haltung ist nicht diskriminierend gegenüber gleichgeschlechtlichen Paaren, die nicht eingetragen sind, weil auch bei heterosexuellen Paaren, die nicht verheiratet sind und bei denen der Mann nicht der biologische Vater des Kindes ist, kein Vaterschaftsurlaub nach Art. 60a PV gewährt wird, sofern der Mann das Kind nicht adoptiert.</p>	

12.8 Ausübung öffentliches Amt		
<i>Generell</i>	Art. 52 PG, 199 ff. PV	Im OR in Art. 324a Abs. 1 erwähnt.
<i>Anspruch</i>	<i>Anspruch</i> auf zwingend benötigte Zeit, max. jedoch 15 Arbeitstage à 8.4 Stunden (Art. 52 Abs. 2 PG, Art. 201 Abs. 1 PV). Die Anwendung dieser Bestimmung darf nicht dazu führen, dass die Sollarbeitszeit überschritten wird (Bsp.: im Büro von 07.45 bis 12.00, nachmittags an einer Behörden Sitzung die weit in die Nacht hineingeht. Dem AN, welcher zu 100% angestellt ist, wird max. 8.4 Stunden an diesem Tag gutgeschrieben.)	Der Arbeitnehmer hat gemäss OR einen Anspruch auf eine begrenzte Lohnfortzahlung für unverschuldetes Wegbleiben von der Arbeit. Darunter fallen Krankheit, Unfall, Ausübung eines öffentlichen Amtes, etc. Dieser Anspruch ist gesamthaft pro Jahr geregelt (z.B. drei Wochen im ersten Dienstjahr). Es wird nicht unterteilt in x Tage für Krankheit, y Tage für öffentliches Amt, etc.
<i>Meldepflicht</i>	Die Ausübung eines öffentlichen Amtes muss vor dessen Annahme dem Arbeitgeber gemeldet werden (Art. 200 Abs. 2 PV). Die Ausübung kann untersagt werden, wenn die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben beeinträchtigt wird oder das öffentliche Amt mit der dienstlichen Stellung nicht vereinbar ist (Art. 200 Abs. 2 PV).	
13. Teilzeitangestellte		
<i>Berechnung Ferien- bzw. Krankheitstag</i>	Art. 145 PV Es gibt verschiedene Systeme: entweder wird Arbeitszeit pro Tag reduziert (z.B. 80% = 6 Std. 43 Min. Tagesarbeitszeit) oder Reduktion pro Woche (60% = 3 Arbeitstage). Ferien bzw. Krankheit entsprechend berechnen (25 bzw. 28 oder 33 x 6 Std. 43 Min. oder 25 bzw. 28 oder 33 x 0,6). Das gleiche System gilt bei der Gewährung von Kurzurlaub.	Die Arbeitszeit wird im Arbeitsvertrag festgelegt. Bei unregelmässiger Arbeitszeit wird für die Berechnung der Krankheitstage ein Durchschnitt der letzten 3-6 Mte. herangezogen. Nach Art. 329c müssen wenigstens zwei zusammenhängende Ferienwochen gewährt werden.

<i>Reduktion Beschäftigungsgrad nach Geburt oder Adoption</i>	Art. 60c PV Mitarbeitende haben nach der Geburt oder Adoption eines Kindes auf Gesuch hin Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads. Der Anspruch auf Reduktion beträgt höchstens 20%. Es dürfen keine erheblichen organisatorischen oder betriebliche Gründe dagegen sprechen. Zudem darf dadurch der Beschäftigungsgrad nicht unter 60% fallen. Im Einvernehmen kann selbstverständlich eine weitergehende Reduktion erfolgen (um mehr als 20% und unter 60%).	Es besteht kein entsprechender Anspruch.
14. Ferien, Ferienkürzung, Feiertage		
14.1 Ferien		
<i>Generell</i>	Art. 143 ff. PV 25 Arbeitstage bis und mit Vollendung des 49. Altersjahr 28 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahrs an, in dem das 50. Altersjahr sowie bis und mit dem Kalenderjahr in dem das 20. Altersjahr vollendet wird 33 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahrs an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird sowie für das Lernpersonal ab Gehaltsklasse 19 und höher Anspruch 5 Jahre früher	Art. 329a OR: 5 Wochen bis vollendetes 20. Altersjahr 4 Wochen ab 21. – 65. Altersjahr Bei Angestellten im Stundenlohn ist die Ferienentschädigung – separat ausgewiesen als Ferienentschädigung – im Brutto-Stundenansatz enthalten. Während den Ferien wird deshalb kein Lohn ausbezahlt.
<i>Lernpersonal</i>	Der Ferienanspruch des <i>Lernpersonals</i> beträgt 32 Arbeitstage.	

<i>Krankheit während den Ferien</i>	<p>Wenn wegen Krankheit oder Unfall während den Ferien eine Ferienunfähigkeit vorliegt (entsprechendes Arztzeugnis notwendig), können diese im Einvernehmen mit dem Abteilungsvorstehenden nachbezogen werden.</p> <p>Ferienunfähigkeit ist nicht identisch mit Arbeitsunfähigkeit. Ferienunfähigkeit heisst, dass der Ferienzweck (also der Erholungseffekt) nicht mehr vorliegt. Die gesundheitliche Beeinträchtigung muss somit ein einigermaßen erhebliches Ausmass hinsichtlich Dauer und Intensität aufweisen.</p>	
<i>Beispiel 1</i>	<p>Die Mitarbeiterin arbeitet 5 Tage jeweils vormittags. Sie nimmt nun Montag und Dienstag Ferien. Das heisst, die Zeitgutschrift beträgt 2 Ferientage à 4 Std. 12 = 8 Std. 24 für die Uhr. Den Rest der Woche arbeitet sie und kommt somit wieder auf die erforderliche Sollzeit von 21 Std.</p>	
<i>Beispiel 2</i>	<p>MA arbeitete bis am 31.7.2007 zu 70%, seit 1.8.2007 zu 40%. Sie hat Anspruch auf 27 Ferientage und im März 2007 eine Treueprämie (15 Jahre). Bis am 31.7.2007 hat die MA 7 Ferientage bezogen.</p> <p>Berechnung der restlichen Ferientage: 27 Tage à 7 Monate = 15,75 Tage, abzüglich 7 bezogene Tage, verbleiben 8,75 Tage à 70% x 5,88 Std = 51,45 Std.</p> <p>27 Tage à 5 Monate = 11,25 Tage à 40% x 3,36 Std = 37,80 Std. Total 89,25 Std : 3,36 = 26, 56 Tage à 40% verbleibende ordentliche Ferien.</p> <p>Treueprämie: 11 Tage à 5,88 Std (70%) = 64,68 Std, umgewandelt in 40%-BG = 19,25 Tage.</p>	
<i>Teilzeitangestellte</i>	bei <i>Teilzeitangestellten</i> : vgl. Teilzeitbeschäftigte (Kapitel 13)	
<i>Mindestbezug freie Tage</i>	Art. 149 PV	

	In jedem Kalenderjahr sind mindestens 20 freie Tage zu beziehen, wovon mindestens 10 Tage zu Lasten des Ferienguthabens.	
<i>Verfall der zu wenig bezogenen freien Tage</i>	<p>Art. 149a Abs. 2 Wer im Kalenderjahr nicht den festgesetzten Mindestbezug von 20 freien Tagen realisiert, darf die nicht bezogenen Tage nicht bzw. nur teilweise auf das LZK übertragen. Wurde der Mindestbezug von 20 freien Tage z.B. um 2 Tage unterschritten, verfallen am Ende des Kalenderjahres 2 Ferientage. Die restlichen Ferientage werden auf das LZK übertragen.</p> <p>Wenn im Kalenderjahre nicht mindestens 10 Ferientage bezogen worden sind, verfallen die zu wenig bezogene Ferientage am Ende des Kalenderjahres. Somit ist es nicht mehr zulässig, jährlich einen vollen Ferienanspruch auf das LZK zu übertragen.</p>	
<i>Entschädigung nicht bezogener Ferien</i>	<p>Art. 150 PV Eine Entschädigung ist möglich, wenn aus dienstlichen Gründen oder wegen Krankheit und Unfall ein Bezug bis zum Austritt aus dem Kantonsdienst oder Übertritt nicht möglich ist.</p> <p>Berechnung: a) generell</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jahresgehalt : 12 = Gehalt/Monat (inkl. Anteil 13. Monatsgehalt) 2. Gehalt/Monat : 22 (durchschnittliche Arbeitstage/Monate) x nichtbezogene Ferientage = Entschädigung <p>b) bei einer 90% Anstellung auf Std-Lohn gerechnet: Ferienguthaben Langzeitkonto 20 Tage</p>	<p>Art. 329d OR Analog öffentliches Recht.</p>

	<p>Ferienguthaben aktuelles Jahr 7,5 Tage Restliche Arbeitszeitguthaben 75 Stunden</p> <p>1. 5'241.95 : 22 Tage Fr. 238.27 pro Tag 2. 5'241.95 : 163,8 (90% von 182) Fr. 32.-- pro Std</p> <p>27,5 Tage à Fr. 238.27 Fr. 5'552.43 75 Stunden à Fr. 32.-- Fr. 2'400.--</p> <p>Total Fr. 8'952.43</p> <p>Bei Auszahlung werden AHV/ALV-Beiträge, KTG-, Unfall- und NBU-Versicherungsprämie abgezogen.</p>	
14.2 Ferienkürzung		
<i>Generell</i>	Die Kürzung der Ferien ist in Art. 146 PV geregelt und erfolgt, sofern die Arbeit im Kalenderjahr mehr als zwei Monate ausgesetzt wird (volle und teilweise Abwesenheit). Art. 146 Abs. 3 PV regelt, welche Abwesenheiten für die Kürzung nicht berücksichtigt werden.	Nach Art. 329b OR können die Ferien beim Fehlen über 1 Mt./Jahr wegen Krankheit, Unfall etc., über 2 Mte./Jahr bei Schwangerschaft um 1/12 des Ferienanspruchs gekürzt werden. Kürzungen aufgrund des Bezugs des Mutterschaftsurlaubs sind nicht erlaubt.
<i>Beispiel 1</i>	Erfolgt eine Ferienkürzung, wenn jemand zuerst infolge <i>Krankheit</i> , dann infolge <i>Unfall</i> ausfällt, was mehr als 2 Mte Fehlzeit ergibt? Nach Art. 146 Abs. 1 PV erfolgt eine Kürzung nach 2 Monaten Abwesenheit. Arbeitsverhinderung wegen eines dienstlich erlittenen Unfalls und Berufskrankheit sind für die Kürzung nicht anzurechnen.	Berechnung der Ferienkürzung analog wie bei der öffentlich-rechtlichen Anstellung, aber es bleibt kein „Restferienguthaben“ bestehen.

<i>Beispiel 2</i>	Ist es zulässig zu regeln, dass der <i>bezahlte Geburtsurlaub zu Ferienkürzung</i> führt? Gemeinden sind frei, Anstellungsbedingungen für ihr Personal festzulegen. Wenn nichts Spezielles festgelegt ist, gilt für öffentlichrechtlich Angestellte Art. 146 Abs. 3 PV (keine Kürzung). Zudem ist zu beachten, dass keine Kürzung vorgenommen werden darf, für die Zeit in der eine Arbeitnehmerin die Mutterschaftsentschädigung gemäss Erwerbsersatzgesetz bezieht.	Nach Art. 329b Abs. 3 OR dürfen keine Ferienkürzungen vorgenommen werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft bis zu zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert ist oder wenn sie die Mutterschaftsentschädigung gemäss Erwerbsersatzgesetz bezieht.
<i>Beispiel 3</i>	Ferienanspruch: 33 Arbeitstage Beschäftigungsgrad unerheblich Kürzung infolge Krankheit Abwesend: 18.4 – 22.10 zu 100% = 185 K.tage 23.10 - 13.11 zu 50% = 11 K.tage Total abwesend 196 K.tage (Basis = 30 Kalendertage pro Monat) Arbeitsleistung: 360 K.tage ./. abwesend 196 K.tage verbleiben 164K.tage oder 45,55% Ferienanspruch: 45,55% von 33 F.tage = 15.03 Arbeitstage Ferienanspruch gemäss Art. 146 Abs. 1PV: 15,03 Tage	
14.3 Arbeitsfreie Tage		
<i>Generell</i>	Art. 151 Abs. 1 PV	

<p><i>Anrechnung</i></p>	<p><i>Anrechnung:</i> Können Feier- und Freitage, an denen Zivildienst geleistet wird, kompensiert werden? Gemäss Art. 151 Abs. 5 PV nicht zulässig.</p>	
<p>15. Langzeitkonto</p>		
	<p>Art. 160a ff. PV Individuelles in Form von Zeit geführtes Konto zur Erfassung nicht bezogener Ferientage (Mindestbezug gemäss Art. 149 Abs. 2 und 3 PV bleibt vorbehalten) und allfälliger Treueprämie. Der maximal zulässige Saldo beträgt 50 Tage. Wird auf Ende eines Kalenderjahres dieses Maximum überschritten, verfällt das den zulässigen Höchstsaldo übersteigende LKZ-Guthaben entschädigungslos. LKZ-Guthaben können im Einvernehmen mit der vorgesetzten Stelle nach frühzeitiger Absprache bezogen werden als: - bezahlter Urlaub - befristete Reduktion des Beschäftigungsgrades bei gleich bleibendem Gehalt - Vorruhestandsurlaub. Die Vorgesetzten können ihre Mitarbeitenden aus betrieblichen Gründen anweisen, ihre LKZ-Guthaben angemessen abzubauen. Auf den 1.1.2016 wurde der maximal zulässige Saldo des LKZ von 125 auf 50 Tage reduziert. Die Übergangsbestimmungen der PV regeln, dass LKZ-Guthaben, welche den Höchstsaldo übersteigen, bis zum 31.12.2019 abzubauen oder finanziell abzugelten sind. Innert der selben Frist können</p>	

	LKZ-Guthaben von 50 oder weniger Tagen in Absprache und mit Zustimmung des Amtsvorstehenden bis zu einem Mindestdsaldo von 20 Tagen ausbezahlt werden. Die Auszahlung der LKZ-Guthaben kann in Absprache mit der angestellten Person gestaffelt erfolgen.																																				
<i>Berechnungs-beispiel</i>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>In Tagen à 8,4 Std</th> <th>Ferien</th> <th>GLAZ</th> <th>Total</th> <th>LZK</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Guthaben 1.1.2012</td> <td>26</td> <td>10</td> <td>36</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Aufbau 2012</td> <td></td> <td>15</td> <td>15</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Bezug 2012</td> <td>12</td> <td>15</td> <td>-27</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Saldo</td> <td>14</td> <td>10</td> <td>24</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Freiwilliger Übertrag</td> <td>14</td> <td></td> <td></td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Ferien 2013</td> <td>25</td> <td>10</td> <td>35</td> <td>14</td> </tr> </tbody> </table> <p>In jedem Kalenderjahr sind mindestens 20 freie Tage zu beziehen, davon mindestens 10 Ferientage (Art. 149 PV).</p>	In Tagen à 8,4 Std	Ferien	GLAZ	Total	LZK	Guthaben 1.1.2012	26	10	36		Aufbau 2012		15	15		Bezug 2012	12	15	-27		Saldo	14	10	24		Freiwilliger Übertrag	14			14	Ferien 2013	25	10	35	14	
In Tagen à 8,4 Std	Ferien	GLAZ	Total	LZK																																	
Guthaben 1.1.2012	26	10	36																																		
Aufbau 2012		15	15																																		
Bezug 2012	12	15	-27																																		
Saldo	14	10	24																																		
Freiwilliger Übertrag	14			14																																	
Ferien 2013	25	10	35	14																																	
16. Rückforderung Weiterbildungskosten																																					
<i>Grundlage</i>	<p>Art. 175 ff PV</p> <p>Eine Rückzahlungsverpflichtung ist nur verbindlich, wenn sie schriftlich abgeschlossen worden ist. Sie ist vor Beginn der Weiterbildung abzuschliessen mit konkreten Angaben zu den bewilligten bzw. reverspflichtigen Beiträgen (Kurskosten und/oder bezahlter Urlaub, ausgedrückt in Arbeitstagen oder in Stunden).</p> <p>Muster Rückzahlungsverpflichtung: <u>Gemeinderecht (be.ch)</u> (Rubrik Personalrecht)</p> <p>Der nicht rückzahlbare Betrag von 3000 Franken und die nicht anzurechnenden zehn Arbeitstage sind bei der Berech-</p>																																				

	<p>nung des rückzahlbaren Betrages wie eine Franchise zu berücksichtigen: Rückzahlbar ist der 3000 Franken übersteigende Betrag sowie der Gegenwert der bezogenen Urlaubstage, soweit zehn Tage übersteigend.</p> <p>Die Rückzahlungspflicht bezieht sich auf eine bestimmte Weiterbildung, d.h. für jede Weiterbildung ist ein separater Revers auszufertigen. Ist eine Weiterbildung in mehrere Module aufgeteilt, gilt sie als Einheit, die mit nur einem Revers zu erfassen ist.</p> <p>Keine Rückzahlungspflicht besteht, wenn die Weiterbildung vom Arbeitgeber schriftlich angeordnet wurde.</p> <p>Siehe Beispiel im Anhang</p>																					
<p>17. Teuerungszulage</p>																						
<p><i>Grundlage</i></p>	<p>Art. 74 PG ff.; Regierungsrat legt jährlich den Anteil der Gehaltssumme für den generellen (Anpassung der Grundgehälter aufgrund Arbeitsmarktverhältnisse, Teuerungsentwicklung und finanzieller Lage des Kantons) und individuellen (gestützt auf Leistungs- und Verhaltensbeurteilung) Gehaltsaufstieg fest.</p> <p>Bisherige Teuerung:</p> <table data-bbox="627 1101 784 1463"> <tr><td>1998</td><td>0%</td></tr> <tr><td>1999</td><td>0%</td></tr> <tr><td>2000</td><td>0%</td></tr> <tr><td>2001</td><td>1.2%</td></tr> <tr><td>2002</td><td>1%</td></tr> <tr><td>2003</td><td>0.5%</td></tr> <tr><td>2004</td><td>0.5%</td></tr> <tr><td>2005</td><td>0.5%</td></tr> <tr><td>2006</td><td>0.5%</td></tr> <tr><td>2007</td><td>1%</td></tr> </table>	1998	0%	1999	0%	2000	0%	2001	1.2%	2002	1%	2003	0.5%	2004	0.5%	2005	0.5%	2006	0.5%	2007	1%	<p>Keine gesetzliche Grundlage im OR. Wird von den Betrieben festgelegt oder in Gesamtarbeitsverträgen ausgehandelt.</p>
1998	0%																					
1999	0%																					
2000	0%																					
2001	1.2%																					
2002	1%																					
2003	0.5%																					
2004	0.5%																					
2005	0.5%																					
2006	0.5%																					
2007	1%																					

	2008 1% sowie 0,5% ab 1.7.2008 2009 2.3% (generell) 2010 0.3% (generell) 2011 0.7% (generell) 2012 0.4% (generell) 2013 0% 2014 0% 2015 0.1% 2016 0% 2017 0% 2018 0% 2019 0% 2020 0.2% 2021 0% 2022: 0%	
18. Gehaltsaufstieg		
<i>Grundlage</i>	Art. 72 PG und 44 ff. PV Der Aufstieg ist von der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung abhängig. Er kann nur im Rahmen der verfügbaren finanziellen Mittel erfolgen. Es besteht kein Anspruch darauf. Bei neu eintretenden MA findet eine Beurteilung und somit ein möglicher Gehaltsaufstieg nur statt, wenn der vertragliche Stellenantritt am 1. Juli oder vorher erfolgt.	Es besteht keine gesetzliche Grundlage im OR. Die Privatwirtschaft kennt die Leistungsbeurteilung jedoch seit längerer Zeit. Je nach Betrieb wird sie standardisiert durchgeführt.
<i>Degressiver Aufstieg</i>	Art. 33 Abs. 2 und 3 PV Um einen steileren Lohnaufstieg in den ersten Berufsjahren zu ermöglichen, entsprechen ab dem 1.Juli 2017 die Gehaltsstufen nicht mehr einheitlich 0.75% des Grundlohns. Der Wert der Gehaltsstufen (GS) ist wie folgt festgelegt: - 20 GS à 1.00% (Grundgehalt Stufe 0 bis 20. GS)	

	<ul style="list-style-type: none"> - 40 GS à 0.75% (21. bis 60. GS) - 20 GS à 0.50% (61. bis 80. GS) <p>Dem Grundgehalt sind 6 Einstiegsstufen von je 1.5% des Grundgehalts vorangestellt.</p> <p>Art T5-1 und Art. T5-2 PV Die Überführung der bisherigen in die GS der neuen Tabelle erfolgt gemäss bisheriger Bruttobelohnung frankenmässig in die gleiche oder nächsthöhere GS. Ab GS 53 gelten zudem noch spezielle zusätzliche Regelungen. Die Überführung in die neue GS erfolgt auf den 1. Juli 2017.</p>	
<i>Verfügung</i>	<p>Ist der Entscheid des Gemeinderates betreffend Gehaltsveränderung gestützt auf die Leistungsbeurteilung mit einer Verfügung bekannt zu geben?</p> <p>Eine Verfügung ist eine behördliche Anordnung im Einzelfall, durch welche über Rechte oder Pflichten eines verwaltungsrechtlichen Rechtsverhältnisses in verbindlicher und erzwingbarer Weise entschieden wird, und zwar verbindlich für den Verfügungsadressaten und die verfügende Behörden. Beim Entscheid über die Gehaltsveränderung (weniger, gleich viel oder mehr Lohn als bisher) sind diese Merkmale gegeben. Der Arbeitnehmer kann somit zwingend eine Verfügung verlangen (vgl. auch Musterpersonalreglement).</p>	
<i>Gehaltsaufstieg</i>	<p>Für das Kantonspersonal wurde generell folgende Prozentzahl von der Lohnsumme für den Gehaltsaufstieg gewährt:</p> <p>1997 0.7%</p> <p>1998 0.25%</p> <p>1999 1.4%</p> <p>2000 1.0%</p> <p>2001 1.1%</p>	<p>Lohn wird im Arbeitsvertrag festgelegt. Nach OR besteht kein Anspruch auf einen Gehaltsaufstieg. Die Lohngestaltung ist der Personalpolitik der einzelnen Betriebe überlassen, ob und wie sie Beförderungen vornehmen. In der Privatwirtschaft wird je nach Geschäftsgang Ende Jahr eine Summe festgelegt, die den Arbeitnehmern als Bonus (meist als Geldbetrag) ausbezahlt werden. Im privaten Arbeitsverhältnis sind neben geldmässigen</p>

	2002 1.5% 2003 0.5% 2004 0.5% 2005 0.5% 2006 0.5% 2007 1% 2008 1% 2009 0% 2010 0.7% 2011 1% plus 0.1% für das Alterssegment 30 - 45 Jahre 2012 0.9% + 0.2% für das Alterssegment 30 - 45 Jahre 2013 0.4% 2014 1.5% 2015 0.9% 2016 1.5% 2017 0.9% 2018 1.5% plus 0.3% für MA mit ausgeprägtem Lohnrückstand und Beurteilung A oder höher 2019 1.5% 2020 1.5% 2021 1.2% 2022 1.2%	Lohnbestandteilen auch Anreizsysteme (Fringe Benefits wie Geschäftsauto, Vergünstigungen, Firmenwohnungen etc.) bekannt.								
<i>Individueller Gehaltsaufstieg</i>	<table border="0"> <thead> <tr> <th>Bewertung</th> <th>Anzahl zu vergebende Stufen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A++</td> <td>bis zu 10 Gehaltsstufen</td> </tr> <tr> <td>A+</td> <td>bis zu 7 Gehaltsstufen</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>bis zu 4 Gehaltsstufen</td> </tr> </tbody> </table> <p>Für Beurteilung B oder C können keine Gehaltsstufen gewährt werden. Die Beurteilungsstufe ist im Beurteilungsbogen kurz zu begründen.</p>	Bewertung	Anzahl zu vergebende Stufen	A++	bis zu 10 Gehaltsstufen	A+	bis zu 7 Gehaltsstufen	A	bis zu 4 Gehaltsstufen	
Bewertung	Anzahl zu vergebende Stufen									
A++	bis zu 10 Gehaltsstufen									
A+	bis zu 7 Gehaltsstufen									
A	bis zu 4 Gehaltsstufen									

19. Treueprämie		
<i>Grundlagen</i>	Art. 91 PG, Art. 95 PV, Art. 214 PV	Das OR kennt keine Treueprämie
<i>Frist</i>	Gemäss Art. 95 PV wird dem Personal des Kantons erstmals nach zehn, dann nach jeweils fünf weiteren Dienstjahren eine Treueprämie ausgerichtet.	
<i>Berechnung</i>	<p>Art. 97 PV regelt die für die Berechnung anrechenbare Dienstzeit.</p> <p>Die Treueprämie entspricht einem bezahlten Urlaub von elf Arbeitstagen (Art. 95 Abs. 2 PV). Eine ganze oder teilweise Umwandlung in das entsprechende Entgelt kann bewilligt werden. Der bezahlte Urlaub kann ganz oder teilweise auf die der Fälligkeit der Treueprämie folgenden fünf Jahre übertragen werden.</p> <p>Für die Berechnung der Treueprämie ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der vorausgegangenen fünf Jahre massgebend.</p> <p>Übergangsbestimmungen für Personal mit 16 bis 20 bzw. 21 bis 25 Dienstjahre im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Personalverordnung sind in Art. 214 PV geregelt.</p>	
<i>Stundenlohn</i>	Basis zur Berechnung der Treueprämie aufgrund des Durchschnittslohns der letzten 5 Jahre inkl. Anteil 13. Monatslohn, exklusiv Ferienentschädigung und allfällige Zulagen (Art. 95 PV).	

20. Kündigung		
20.1 Kündigung		
<i>Für Angestellte</i>	Art. 24 ff. PG, Art. 16 ff. PV	Art 335 ff. OR
<i>Frist</i>	<p>Das befristete Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung nach Ablauf der vereinbarten Dauer. (Art. 27 PG, Art. 18 Abs. 2 PV).</p> <p>Das befristete Arbeitsverhältnis kann zudem bei Vorliegen von wichtigen und triftigen (sachlichen) Gründen gekündigt werden.</p> <p>Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen besteht eine beidseitige Kündigungsfrist von 3 Monaten auf Ende eines Monats (Art. 24 und 25 PG).</p>	<p>Bei befristeten Arbeitsverhältnissen endet das Arbeitsverhältnis nach Art. 334 OR ohne Kündigung auf den vereinbarten Zeitpunkt.</p> <p>Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen kann jedes Arbeitsverhältnis gekündigt werden, nämlich</p> <ul style="list-style-type: none"> - im 1. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 1 Mt. und - im 2.-9. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 2 Mtn. - ab 10. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 3 Mtn. auf das Ende eines Monats (Art. 335c Abs. 1 OR). <p>Günstigere Regelungen für den Arbeitnehmer möglich (Art. 335c Abs. 2)</p>
<i>Gründe</i>	Der Arbeitgeber muss triftige (sachliche) Gründe angeben (Art. 25 Abs. 2 PG)	Nach Art. 335 Abs. 2 OR muss der Kündigende die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
<i>Für hauptamtliche Behördenmitglieder (Beamte)</i>	Art. 39 PG und Art. 22 ff. PV Das Arbeitsverhältnis von hauptamtlichen Behördenmitgliedern endet mit Ablauf der Amtsdauer, vorbehalten bleibt die Wiederernennung. Nichtwiederernennung muss sechs Monate vor Ablauf der Amtsdauer verfügt werden.	

	<p>Während der Amtsdauer muss ein Behördenmitglied mindestens drei Monate vor Austrittstermin seine Demission bekannt geben. Die Aufsichtsbehörde entscheidet über die Annahme. Diese ist jedoch zu gewähren, wenn nicht zwingende öffentliche Interessen entgegenstehen.</p> <p>Die Anstellungsbehörde muss bei der Aufsichtsbehörde ein Abberufungsgesuch einreichen, wenn sie das Arbeitsverhältnis während der Amtsdauer auflösen will.</p>	
<i>Freistellung</i>	<p>Art. 25 Abs. 3 PG und Art. 29 und 30 PV</p> <p>Nicht zu verwechseln mit der fristlosen Kündigung ist die Freistellung des Arbeitnehmers nach erfolgter Kündigung oder nach Abschluss einer Austrittsvereinbarung. Es handelt sich um eine ordentliche Kündigung, wobei der Arbeitgeber zwar auf die Arbeit des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist verzichtet, jedoch weiterhin den Lohn ausbezahlt. Die Ferienguthaben und andere Zeitguthaben gelten als abgegolten, wenn sie zusammen die Dauer der Freistellung nicht übersteigen (Art. 29 Abs. 2 PV).</p>	<p>Nicht zu verwechseln mit der fristlosen Kündigung ist die Freistellung des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist. Es handelt sich um eine ordentliche Kündigung, wobei der Arbeitgeber zwar auf die Arbeit des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist verzichtet, jedoch weiterhin den Lohn ausbezahlt. Bei Freistellung Ferien- und Überzeitguthaben regeln.</p>
20.2 Kündigung während Probezeit		
<i>Frist</i>	<p>Art. 22 Abs. 2 PG, Art. 18 Abs. 2a PV</p> <p>Beidseitig jederzeitige Kündigung mit Frist von 7 Tagen im ersten Dienstmonat, in der weiteren Probefristzeit von einem Monat jeweils auf Ende eines Monats möglich. Der Arbeitgeber hat auch in diesem Fall eine Begründungspflicht.</p>	<p>Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen kann das Arbeitsverhältnis während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen (Art. 335b OR) gekündigt werden.</p>

20.3 Kündigung zur Unzeit

<p><i>Generell</i></p>	<p>Art. 28 PG Nach Ablauf der Probezeit darf das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber nicht gekündigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> * während Militärdienst, Zivildienst etc., sofern Dienstleistung mehr als 12 Tage dauert zusätzlich vier Wochen vorher und nachher; * wenn wegen Krankheit oder Unfall ohne eigenes Verschulden an Arbeitsleistung verhindert ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 60 Tagen, ab sechstem bis und mit neuntem Dienstjahr während 150 Tagen, ab 10. Dienstjahr während 180 Tagen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit; * während Teilnahme an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland (wenn mit Zustimmung der Behörde); * während Dauer eines Schlichtungs- oder Beschwerdeverfahrens wegen Diskriminierung (Gleichstellung von Frau und Mann) sowie 6 Monate darüber hinaus; * für weibliche Angestellte während der Schwangerschaft und den 16 Wochen nach der Geburt * während der Dauer eines rechtmässigen Streiks oder einer Aussperrung, sofern am Streik teilgenommen wird oder von der Aussperrung betroffen ist. 	<p>Art. 336c OR Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • während Militärdienst, Zivildienst etc. sofern Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher; • wenn wegen Krankheit oder Unfall ohne eigenes Verschulden an Arbeitsleistung verhindert während 30 Tage im ersten Dienstjahr, während 90 Tagen ab zweitem bis fünftem Dienstjahr, während 180 Tagen ab sechstem Dienstjahr; • während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin; • während Teilnahme an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland (wenn mit Zustimmung des Arbeitgebers).
<p><i>Wirkung Kündigung vor / während der Sperrfrist</i></p>	<p>Analog Privatrecht, Art. 28 Abs. 2 PG</p>	<p>Wichtig und häufig unklar ist Art. 336c Abs. 2 OR: Die Kündigung während der Sperrfrist ist nichtig. Wurde sie vor der Sperrfrist ausgesprochen, beginnt während der Kündigungsfrist jedoch eine Sperrfrist, so verlängert sich die Kündigungsfrist um die Sperrfrist. Ein Unfall während der Zusatzfrist löst keine neue Sperrfrist aus (BGE 124 III 474)</p>

<i>Beispiel</i>		Ein Arbeitsverhältnis ist gekündigt; die Kündigungsfrist beträgt 2 Mte. In der dritten Woche der Kündigungsfrist wird der Arbeitnehmer für 8 Arbeitstage krank. Es beginnt am ersten Krankheitstag eine Sperrfrist zu laufen. Die Kündigungsfrist verlängert sich um die krankheitsbedingte Abwesenheit. Dauert die Krankheit länger, verlängert sich die Sperrfrist maximal im Ausmass von Art. 336c Abs. 1b OR (siehe dort).

20.4 Kündigung wegen sehr langer Krankheit		
	<p>Das Verwaltungsgericht hat unter bestimmten Voraussetzungen eine Krankheit als triftigen Kündigungsgrund anerkannt. VGE vom 20.2.2015 (100.2014.258) VGE vom 21.11.2019 (100.2018.344) <u>Rechtsprechung (be.ch)</u></p> <p>Kanton ist bestrebt, solche Fälle über den „blauen Weg“ zu lösen. D.h. mit Pensionskasse wird Weg gesucht, der für alle annehmbar ist. Dies bedingt jedoch, dass Angestellte BVG versichert ist.</p> <p>v</p>	Anwendungsfall von Art. 336c Abs. 1b OR, d.h. maximale Sperrfrist muss eingehalten werden.
<i>Beispiel</i>		Gemeinde hat die Polizisten privatrechtlich angestellt. Der Postenchef ist seit über einem Jahr mehrheitlich krank; das Rentengesuch bei der IV wurde gestellt. Der GR hat jetzt einen neuen Postenchef angestellt. Der kranke Postenchef wurde mündlich darüber informiert. Frage der Gemeinde, ob es Probleme gebe, dass man zwei Postenchefs habe, da dem kranken Postenchef aus versicherungstechnischen Gründen nicht gekündigt wird. Es gibt in der jetzigen Konstellation zwei Postenchefs, da beide einen gültigen Vertrag haben. Um das Problem zu lösen,

		braucht es eine Vertragsänderung. Da der kranke Postenchef informiert und einverstanden ist, kann das Gespräch schriftlich bestätigt werden, dass er mit der Anstellung eines neuen Postenchefs von der Verantwortung als Postenchef entbunden ist.
20.5 Fristlose Kündigung		
<i>Generell</i>	Art. 26 PG und Art. 18 Abs. 2 PV halten fest, dass sowohl das unbefristete als auch das befristete Anstellungsverhältnis von beiden Parteien fristlos aufgelöst werden kann, wenn wichtige Gründe vorliegen. Dazu gehören insbesondere Gründe, die es einer Partei nicht mehr zumutbar erscheinen lassen, das Arbeitsverhältnis fortzuführen.	Nach Art. 337 OR kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos auflösen. Ob wichtige Gründe vorliegen, d.h. Umstände, die dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar machen, entscheidet der Richter. Meistens muss vor einer fristlosen Kündigung abgemahnt werden.
<i>Beispiel</i>		Ein Arbeitnehmer fehlt häufig am Montag. Eine fristlose Kündigung würde als solche nur akzeptiert, wenn er vom Arbeitgeber darauf aufmerksam gemacht (abgemahnt) wird, dass er die fristlose Kündigung riskiert, wenn er nochmals unbegründet am Montag fehlt.
20.6 Frühzeitige Pensionierung		
	Kanton bezahlt keinen Übergangsbetrag. Es wird aber durch die Pensionskasse eine Überbrückungsrente ausbezahlt. Sonderregelung bei Auflösung des Dienstverhältnisses infolge Aufhebung der Stelle: Art. 32 und 33 PG, Art. 51 ff bernisches Pensionskassenreglement (BPK)	Anwendungsfall von Art. 339b und c OR über die Abgangsschädigung: Endigt ein Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat ihm der Arbeitgeber eine Abgangsschädigung auszurichten. Frühpensionierungen, die auch oder v.a. im Interessen des Arbeitgebers liegen, werden häufig individuell mit bestimmten Übergangsrnten oder Abgeltungen geregelt. Krankheitsbedingte frühzeitige Pensionierungen werden i.d.R. über eine IV-Rente gelöst.

20.7 Pensionierung		
Generell	Art. 14 PG und Art. 17 PV Pensionierung erfolgt spätestens auf Ende des Monats, in welchem 65. Altersjahr vollendet wird.	Im OR sind keine Altersgrenzen enthalten.
20.8 Anstellung von Pensionierten		
<i>Möglichkeit</i>	Wird eine Person nach dem 65. Altersjahr noch weiter beschäftigt, ist dies jeweils befristet auf 1 Jahr möglich bis max. 70jährig (Art. 14 Abs. 2 PG).	Es gilt Vertragsfreiheit des Arbeitsvertrags nach OR
<i>Lohn</i>	Der Lohn entspricht der konkreten Einreihung. Die bisher geltende Kürzungsregel von 20% des bisherigen Gehalts wird nicht mehr angewendet.	
<i>Sozialleistungen</i>	Bei einer Entschädigung ab Fr. 1'400.-- pro Monat muss weiterhin AHV (ohne ALV) abgerechnet werden. Ebenfalls NBU und evtl. Pensionskasse.	
21. Rechtsmittel		
<i>Angestellte</i>	Gegen Verfügungen (z.B. Kündigung, Gehaltsveränderung, etc.) von Gemeindeorganen steht die Beschwerde an das Regierungsstatthalteramt offen (Art. 63 Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege; VRPG). Anschliessend kann Verwaltungsgerichtsbeschwerde an das Verwaltungsgericht erhoben werden (Art. 74 VRPG).	Können sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht einigen, werden Streitigkeiten aus privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen auf Grund einer Klage vom Zivilrichter (Regionalgericht) entschieden.

	Vorbehalt bleibt selbstverständlich ein allfälliger vorgängiger gemeindeinterner Rechtsweg.	
<i>Hauptamtliche Behördenmitglieder</i>	Grundsätzlich analog Angestellte. Bei Abberufungsverfahren gilt Art. 81 des Gemeindegesetzes.	---

Anhang

Kostenbe- rechnung bezahlter Ur- laubstage 2010/11 - Grundlage für die Rück- forderung Monat	Bruttolohn	Bruttolohn (inkl. 13.)	Ab- züge*	Anrechenba- rer Nettolohn	BG	Anzahl Stunden (182=100 %)	Ansatz Stunde Franken	Anzahl bez. Urlaubs- tage	Std./Tag	Total Std.	Betrag
April 2010	SFr. 5'741.20	SFr. 5'789.05	6.05%	SFr. 5'438.81	90%	163.8	SFr. 33.20	1.00	7.57	7.57	SFr. 251.35
Mai 2010	SFr. 5'741.20	SFr. 5'789.05	6.05%	SFr. 5'438.81	90%	163.8	SFr. 33.20	2.00	7.57	15.14	SFr. 502.71
Juni 2010	SFr. 5'741.20	SFr. 5'789.05	6.05%	SFr. 5'438.81	90%	163.8	SFr. 33.20	3.00	7.57	22.71	SFr. 754.06
August 2010	SFr. 5'741.20	SFr. 5'789.05	6.05%	SFr. 5'438.81	90%	163.8	SFr. 33.20	2.00	7.57	15.14	SFr. 502.71
September 2010	SFr. 5'741.20	SFr. 5'789.05	6.05%	SFr. 5'438.81	90%	163.8	SFr. 33.20	2.00	7.57	15.14	SFr. 502.71
Oktober 2010	SFr. 5'741.20	SFr. 5'789.05	6.05%	SFr. 5'438.81	90%	163.8	SFr. 33.20	2.00	7.57	15.14	SFr. 502.71
November 2010	SFr. 5'741.20	SFr. 5'789.05	6.05%	SFr. 5'438.81	90%	163.8	SFr. 33.20	2.00	7.57	15.14	SFr. 502.71
Dezember 2010	SFr. 5'741.20	SFr. 5'789.05	6.05%	SFr. 5'438.81	90%	163.8	SFr. 33.20	2.00	7.57	15.14	SFr. 502.71
Januar 2011	SFr. 5'836.45	SFr. 5'885.10	6.05%	SFr. 5'529.05	90%	163.8	SFr. 33.75	2.00	7.57	15.14	SFr. 511.05
Februar 2011	SFr. 5'836.45	SFr. 5'885.10	6.05%	SFr. 5'529.05	90%	163.8	SFr. 33.75	2.00	7.57	15.14	SFr. 511.05
März 2011	SFr. 5'187.95	SFr. 5'231.20	6.05%	SFr. 4'914.71	80%	145.6	SFr. 33.75	4.00	6.72	26.88	SFr. 907.33

Mai 2011	SFr. 5'187.95	SFr. 5'231.20	6.05%	SFr. 4'914.71	80%	145.6	SFr. 33.75	2.50	6.72	16.80	SFr. 567.08
								26.50			SFr. 6'518.18

*Abzüge: AHV/IV/EO/ALV und Unfallversicherungsbeitrag

Berechnung des rückzahlbaren Betrages gem. Art. 179 PV:

Nettolohn für 26.5 bezahlte Urlaubstage SFr. 6'518.18

abzüglich 10 Arbeitstage SFr. 2'459.69

Rückforderung von Weiterbildungskosten

Berechnung des rückzahlbaren Betrages (Art. 179 PV)

Durch die Gemeinde bezahlte Beiträge SFr. 7'900.00
abzüglich Fr. 3'000.-- SFr. 3'000.00
SFr. 4'900.00

Nettolohn für 26.5 bezahlte Urlaubstage SFr. 6'518.18
abzüglich 10 Arbeitstage SFr. 2'459.69
SFr. 4'058.49

Gesamtbetrag **SFr. 8'958.50**

Umfang der Rückzahlungspflicht (Art. 180 PV)

Aufgrund der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Mitarbeiterin während des ersten Jahres nach Abschluss der Ausbildung ist 100% des Gesamtbetrages von Fr. 8'958.50 zu entrichten.

Alter:	64
Ferienentschädigung pro Std.:	<u>3.43</u>
Ferienentschädigung ausbezahlt:	311.50
effektives Ferienguthaben:	155.75
effektives Ferienguthaben 13. MG:	<u>12.95</u>
Total Ferienkürzung:	<u>168.70</u>