

Vergleich von Bestimmungen in Personalreglementen

Pratteln	Binningen	Allschwil	Muttenz	Liestal	Reinach BL															
<p>§ 12 Rechtliche Begründung des Arbeitsverhältnisses</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis.</p> <p>² Das Arbeitsverhältnis entsteht durch schriftlichen Vertrag, sofern das Gesetz nicht die Wahl durch das Volk vorsieht</p>	<p>§ 2 Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Arbeitsverhältnis</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.</p> <p>² In Abweichung dieses Grundsatzes werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter privatrechtlich angestellt, wenn a. sie weniger als 20% eines Vollzeitpensums ausüben; b. sie maximal auf ein Jahr befristet angestellt sind; c. sie sich in Ausbildung befinden; d. sie eine privatrechtliche Anstellung beantragen; e. das Arbeitsverhältnis gemäss § 15 Abs. 2 dieses Reglements über die Altersgrenze hinaus verlängert wird.</p>	<p>B. Das Arbeitsverhältnis</p> <p>§ 11 Art</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.</p> <p>² In begründeten Fällen kann die Gemeinde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem privatrechtlichen Vertrag anstellen.</p> <p>³ Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse unterstehen nicht dem vorliegenden Reglement. Soweit der Arbeitsvertrag keine Vorschriften enthält, richtet sich das privatrechtliche Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen des Obligationenrechtes über den Einzelarbeitsvertrag.</p>	<p>§ 3 Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis</p> <p>¹ Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Gemeinde, die eine ständige Stelle besetzen, stehen im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.</p> <p>² Soweit dieses Reglement keine Vorschriften enthält, werden sinngemäss die Bestimmungen des Obligationenrechtes angewendet.</p> <p>§ 4 Privatrechtliches Arbeitsverhältnis</p> <p>¹ Privatrechtliche Anstellungen werden insbesondere mit Aushilfsangestellten (Stellvertretungen), dem Reinigungspersonal sowie mit Personen in Ausbildung abgeschlossen.</p> <p>² Das vorliegende Reglement ist nicht auf diese privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse anwendbar. Soweit der Anstellungsvertrag keine Vorschriften enthält, gilt das Obligationenrecht.</p>	<p>§ 3 Anstellungsverhältnisse</p> <p>¹ Die Stadt Liestal stellt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel öffentlich-rechtlich an.</p> <p>² Sie kann in besonderen Fällen, insbesondere wenn die Dauer der Anstellung unsicher ist, oder auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters diese privatrechtlich anstellen.</p>	<p>§ 3 Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis</p> <p>¹ Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unbefristetem Anstellungsvertrag stehen im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.</p> <p>² Soweit dieses Reglement keine Vorschriften enthält, werden sinngemäss die Bestimmungen des Obligationenrechtes angewendet.</p> <p>§ 4 Privatrechtliches Arbeitsverhältnis</p> <p>¹ Privatrechtliche Anstellungen werden insbesondere mit Aushilfsangestellten (Stellvertretungen), dem Reinigungspersonal sowie mit Personen in Ausbildung abgeschlossen. Sie sind in der Regel befristet.</p> <p>² Das vorliegende Reglement ist nicht auf diese privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse anwendbar. Soweit der Anstellungsvertrag keine Vorschriften enthält, gilt das Obligationenrecht.</p>															
<p>§ 42 Entlohnung bei Ausfall der Arbeitsleistung</p> <p>¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall werden während 6 Monaten der volle Lohn und für weitere 18 Monate 80% des vollen Lohnes ausgerichtet.</p>	<p>3. Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung</p> <p>§ 38 Krankheit und Unfall¹</p> <p>Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall werden folgende Lohnzahlungen ausgerichtet:</p> <table border="1"> <tr> <td>Anstellungsdauer</td> <td>100% während</td> <td>danach 50% während</td> </tr> <tr> <td>Im ersten Anstellungsjahr</td> <td>6 Monaten</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Ab 2.-5. Anstellungsjahr</td> <td>6 Monaten</td> <td>6 Monaten</td> </tr> <tr> <td>Ab 5.-10. Anstellungsjahr</td> <td>12 Monaten</td> <td>12 Monaten</td> </tr> <tr> <td>Ab 10. Anstellungsjahr</td> <td>24 Monaten</td> <td></td> </tr> </table> <p>² Bei längerer Krankheit oder länger dauernden Unfallfolgen kann in Ausnahmefällen der Lohn über die in Abs. 1 vorgesehene Dauer hinaus ausgerichtet werden.</p>	Anstellungsdauer	100% während	danach 50% während	Im ersten Anstellungsjahr	6 Monaten	0	Ab 2.-5. Anstellungsjahr	6 Monaten	6 Monaten	Ab 5.-10. Anstellungsjahr	12 Monaten	12 Monaten	Ab 10. Anstellungsjahr	24 Monaten		<p>III. Lohnfortzahlung</p> <p>§ 44 Bei Krankheit und Unfall</p> <p>¹ Beim unbefristeten Arbeitsverhältnis wird im Falle von Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Probezeit der vertraglich vereinbarte Lohn zuzüglich allfälliger Sozialleistungen ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit und während maximal 730 Tagen pro Fall ausbezahlt. Vorbehalten bleibt § 44 Absatz 1^{quinquies}.</p> <p>^{1ter} Bei wechselndem Beschäftigungsgrad ist für die Berechnung des Lohnes der Durchschnitt der Stunden massgebend, die während der sechs Monate unmittelbar vor Eintreten der Krankheit oder des Unfalls geleistet worden sind.</p> <p>^{1quater} Beim befristeten Arbeitsverhältnis besteht im Falle von Arbeitsunfähigkeit folgender Anspruch auf Lohnzahlung:</p> <p>a. bei einer Vertragsdauer bis zu einem Monat: kein Anspruch</p> <p>b. bei einer Vertragsdauer von mehr als einem und bis zu drei Monaten: Lohn für eine Woche (entsprechend sieben Kalendertagen);</p> <p>c. bei einer Vertragsdauer von mehr als drei und bis zu 14 Monaten: für drei Monate der volle und für weitere drei Monate der halbe Lohn;</p> <p>d. bei einer Vertragsdauer von mehr als 14 Monaten: Lohnzahlung gemäss § 44 Abs. 1 - 1^{ter}</p> <p>^{1quinquies} Die Dauer der Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit folgt den Grundsätzen von Absatz 1^{quater}.</p> <p>³ Die Lohnzahlung endet in jedem Falle mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p>	<p>§ 56 Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall</p> <p>¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall werden folgende Lohnzahlungen ausgerichtet:</p> <p>a. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen bis zum vereinbarten Ende, längstens aber während eines Monats, der volle Lohn.</p> <p>b. Während des ersten Dienstjahres der volle Lohn für weitere 6 Monate.</p> <p>c. Vom 2. bis und mit 5. Dienstjahr zusätzlich der halbe Lohn für weitere 6 Monate.</p> <p>d. Vom 6. bis und mit 10. Dienstjahr für 12 Monate der volle Lohn und für weitere 12 Monate der halbe Lohn.</p> <p>e. Vom 11. Dienstjahr an für 24 Monate der volle Lohn.</p> <p>² Für die Feststellung der Dauer der Lohnzahlung sind die Anzahl der Dienstjahre bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit massgebend.</p> <p>³ Ist die Arbeitsunfähigkeit absichtlich oder grob-fahrlässig verursacht worden, so kann der gemäss Absatz 1 zustehende Lohn bis zu 50% gekürzt werden.</p>	<p>III. Lohnfortzahlung</p> <p>§ 48 Bei Krankheit und Unfall</p> <p>Für den Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall gilt das kantonale Personalrecht sinngemäss.</p> <p>Auszug aus der Verordnung über Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls vom 27. Juni 2000:</p> <p>B. Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit</p> <p>§ 3 Unbefristetes Arbeitsverhältnis</p> <p>¹ Beim unbefristeten Arbeitsverhältnis wird im Falle von Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Probezeit der vertraglich vereinbarte Lohn zuzüglich allfälliger Sozialzulagen ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit und während maximal 730 Tagen pro Fall ausbezahlt. Vorbehalten bleibt § 4 Absatz 2.</p> <p>² Arbeitsunfähigkeit, die durch Wiederaufnahme der Arbeit während weniger als 90 Kalendertagen unterbrochen wird, gilt als zusammenhängend, sofern sie nicht nach vertrauensärztlichem Zeugnis auf verschiedene Krankheiten oder Unfälle zurückzuführen ist.</p> <p>³ Bei wechselndem Beschäftigungsgrad ist für die Berechnung des Lohnes der Durchschnitt der Stunden massgebend, die während der sechs Monate unmittelbar vor Eintreten der Krankheit oder des Unfalls geleistet worden sind.</p> <p>§ 4 Probezeit und befristetes Arbeitsverhältnis</p> <p>¹ Beim befristeten Arbeitsverhältnis besteht im Falle von Arbeitsunfähigkeit folgender Anspruch auf Lohnzahlung:</p> <p>a. bei einer Vertragsdauer bis zu einem Monat: kein Anspruch</p>	<p>§ 48 Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall</p> <p>¹ Während der Probezeit besteht im Falle von Arbeitsunfähigkeit ein Lohnanspruch für eine Woche (entsprechend sieben Wochentagen).</p> <p>² Im Falle von Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Probezeit wird der vertraglich vereinbarte Lohn zuzüglich allfälliger Sozialzulagen ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit und während maximal 730 Tagen pro Fall ausbezahlt.</p> <p>³ Arbeitsunfähigkeit, die durch Wiederaufnahme der Arbeit während weniger als 90 Kalendertagen unterbrochen wird, gilt als zusammenhängend, sofern sie nicht nach vertrauensärztlichem Zeugnis auf verschiedene Krankheiten oder Unfälle zurückzuführen ist.</p> <p>⁴ Bei wechselndem Beschäftigungsgrad ist für die Berechnung der durchschnittlichen Lohn massgebend, welcher während der sechs Monate unmittelbar vor Eintreten der Krankheit oder des Unfalls ausbezahlt worden ist.</p> <p>⁵ Der Anspruch auf Lohnfortzahlung erlischt auf den Zeitpunkt einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses – ungeachtet von wem die Kündigung ausgeht – oder auf den Zeitpunkt einer Invalidisierung oder Pensionierung. Der Anspruch auf allfällige Versicherungsleistungen bleibt bestehen.</p>
Anstellungsdauer	100% während	danach 50% während																		
Im ersten Anstellungsjahr	6 Monaten	0																		
Ab 2.-5. Anstellungsjahr	6 Monaten	6 Monaten																		
Ab 5.-10. Anstellungsjahr	12 Monaten	12 Monaten																		
Ab 10. Anstellungsjahr	24 Monaten																			

¹ In Binningen ist eine Revision des Personalreglements im Gang (1. Lesung Einwohnerrat April 2007). Der Entwurf sieht folgende neue Regelung vor: § 42 Lohnfortzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit

¹ Bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfalls wird nach Ablauf der Probezeit der vertraglich vereinbarte Lohn, zuzüglich allfälliger Sozialleistungen, ab erstem Tag seit Eintritt der Arbeitsunfähigkeit und während maximal 730 Kalendertagen, unabhängig von einer Kündigung durch die Gemeinde, ausbezahlt. ² Während der Probezeit besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während drei Wochen.

³ Arbeitsunfähigkeit, die durch Wiederaufnahme der Arbeit während weniger als neunzig Kalendertagen unterbrochen wird, gilt als zusammenhängend, sofern sie nicht nach vertrauensärztlichem Zeugnis auf verschiedene Krankheiten oder Unfälle zurückzuführen ist.

⁴ Soweit Dritte, insbesondere Sozialversicherungen, Leistungen erbringen, beschränkt sich die Zahlung der Gemeinde auf den von Dritten nicht gedeckten Teil.

⁵ Gegenüber Dritten tritt die Gemeinde bis auf die Höhe ihrer Leistung in die Rechte der Mitarbeitenden ein.

§ 61 Krankentaggeldversicherung: Die Mitarbeitenden haben sich an der Prämie hälftig zu beteiligen.

Vergleich von Bestimmungen in Personalreglementen

Pratteln	Binningen	Allschwil	Muttenz	Liestal	Reinach BL
				b. bei einer Vertragsdauer von mehr als einem und bis zu drei Monaten: Lohn für eine Woche (entsprechend sieben Kalendertagen); c. bei einer Vertragsdauer von mehr als drei und bis zu 14 Monaten: für drei Monate der volle und für weitere drei Monate der halbe Lohn; d. bei einer Vertragsdauer von mehr als 14 Monaten: Lohnzahlung gemäss § 3. ² Die Dauer der Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit folgt den Grundsätzen von Absatz 1.	
Nicht geregelt	Nicht geregelt.	§ 59 Ständige Zuweisung anderer Aufgaben ¹ Aus organisatorischen, eignungsbedingten oder anderen wichtigen Gründen kann einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter jederzeit ein der Qualifikation entsprechender neuer Aufgabenbereich zugewiesen werden. ² Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist vorher anzuhören. ³ Hat die Änderung der Aufgaben eine Lohneinbusse zur Folge, so bleibt der bisherige Lohnanspruch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist gewahrt. ⁴ In Härtefällen kann der Gemeinderat beschliessen, dass der bisherige Lohn während einer beschränkten Zeit ganz oder teilweise ausgerichtet wird.	Nicht geregelt	Nicht geregelt	Nicht geregelt
Nicht geregelt.	§ 44 Vaterschaftsurlaub ¹ Dem Vater ist während des ersten Lebensjahres seines Kindes ein bezahlter Urlaub von einer Woche Dauer zu gewähren. ² Auf Gesuch hin ist dem Vater während des ersten Lebensjahres seines Kindes ein unbezahlter Urlaub von bis zu 12 Wochen Dauer zu gewähren. Auszug aus der Personalverordnung der Gemeinde Binningen vom 29. Februar 2000: § 44 Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub sowie Urlaub bei Pflegschaft für ein Kind ¹ Das Gesuch zum Bezug des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs sowie des Urlaubs bei Pflegschaft für ein Kind gemäss §§ 43-45 des Personalreglements ist spätestens drei Monate vor Ablauf des Schwangerschaftsurlaubes resp. bis drei Monate vor Antritt des beabsichtigten Urlaubs der Abteilungsleiterin oder dem Abteilungsleiter Zentrale Dienste einzureichen. ² Bei Vaterschaftsurlaub sowie bei Urlaub bei Pflegschaft für ein Kind erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die gleiche Funktion zugesichert. ³ Bei Mutterschaftsurlaub hat die Mitarbeiterin nach dessen Beendigung keinen Anspruch, die gleiche Funktion auszuüben.	§ 45 Bei Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub ¹ Der bezahlte Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub beträgt insgesamt 16 Wochen. ² Im Übrigen richtet sich der Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub nach den Bestimmungen des Kantons. Auszug aus der Verordnung über den Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub vom 13. Mai 1997: C. Vaterschaftsurlaub § 8 Bezahlter Vaterschaftsurlaub ¹ Bei der Geburt eines eigenen Kindes, wird dem Vater ein bezahlter Urlaub von 5 Tagen gewährt. ² Der Urlaub ist innerhalb von 3 Monaten ab dem Tag der Geburt des Kindes zu beziehen. ³ Die Urlaubstage können aneinander oder einzeln bezogen werden. § 8a Unbezahlter Vaterschaftsurlaub ¹ Auf Gesuch hin ist dem Vater während des ersten Lebensjahres seines Kindes ein unbezahlter Urlaub von bis zu 12 Wochen Dauer zu gewähren. Das Gesuch ist schriftlich bis zwei Monate vor Antritt des beabsichtigten Urlaubsbezugs bei der vorgesetzten Stelle einzureichen. ² Der Urlaub kann ganz oder teilweise bezogen werden. Die Aufspaltung des Urlaubs in zeitlich getrennte Teilabschnitte ist im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten möglich.	Nicht geregelt.	§ 49 Bei Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub Für die Lohnfortzahlung bei Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub gilt das kantonale Personalrecht sinngemäss. Auszug aus der Verordnung über den Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub vom 13. Mai 1997: C. Vaterschaftsurlaub § 8 Bezahlter Vaterschaftsurlaub ¹ Bei der Geburt eines eigenen Kindes, wird dem Vater ein bezahlter Urlaub von 5 Tagen gewährt. ² Der Urlaub ist innerhalb von 3 Monaten ab dem Tag der Geburt des Kindes zu beziehen. ³ Die Urlaubstage können aneinander oder einzeln bezogen werden. § 8a Unbezahlter Vaterschaftsurlaub ¹ Auf Gesuch hin ist dem Vater während des ersten Lebensjahres seines Kindes ein unbezahlter Urlaub von bis zu 12 Wochen Dauer zu gewähren. Das Gesuch ist schriftlich bis zwei Monate vor Antritt des beabsichtigten Urlaubsbezugs bei der vorgesetzten Stelle einzureichen. ² Der Urlaub kann ganz oder teilweise bezogen werden. Die Aufspaltung des Urlaubs in zeitlich getrennte Teilabschnitte ist im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten möglich.	§ 66 Unbezahlter Elternurlaub ¹ Nach Ablauf des bezahlten Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubes (gemäss § 53) wird einem Elternteil ein unbezahlter Urlaub gewährt, der höchstens bis zu einem Jahr nach der Geburt dauert. ² Soweit es die betrieblichen Möglichkeiten erlauben, ist der bisherige Arbeitsplatz zu garantieren. ³ Näheres regelt die Verordnung.
Nicht geregelt	§ 45 Urlaub bei Pflegschaft für ein Kind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein Kind in Pflegschaft nehmen, mit dem Ziel, es zu adoptieren, haben Anspruch auf unbezahlten Urlaub von bis zu 12 Wochen Dauer.	D. Adoptionsurlaub § 9 Adoptionsurlaub ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein Kind adoptieren, haben Anspruch auf unbezahlten Urlaub von bis zu 12 Wochen Dauer, sofern das Adoptivkind bisher nicht in ihrem Haushalt lebte und nicht älter als 6 Jahre ist. Der Antrag ist schriftlich bei der vorgesetzten Stelle einzureichen. ² Der Urlaub kann ganz oder teilweise bezogen werden. Die Aufspaltung des Urlaubs in zeitlich getrennte Teilabschnitte ist im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten möglich.		D. Adoptionsurlaub § 9 Adoptionsurlaub ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein Kind adoptieren, haben Anspruch auf unbezahlten Urlaub von bis zu 12 Wochen Dauer, sofern das Adoptivkind bisher nicht in ihrem Haushalt lebte und nicht älter als 6 Jahre ist. Der Antrag ist schriftlich bei der vorgesetzten Stelle einzureichen. ² Der Urlaub kann ganz oder teilweise bezogen werden. Die Aufspaltung des Urlaubs in zeitlich getrennte Teilabschnitte ist im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten möglich.	

Vergleich von Bestimmungen in Personalreglementen