

**Fazit: In sinngemässer Anwendung von § 7 des Kinderzulagengesetzes ist darum den Hinterbliebenen von kantonalen Angestellten ab sofort die Kinderzulage ebenfalls noch während dreier Monate (nach dem Sterbemonat) auszurichten.**

(Be)

### 632 Befristete Anstellungen, Probezeit, Kündigungsmöglichkeit

*Bei befristeten Anstellungsverhältnissen empfiehlt sich, Probezeit und Kündigungsmöglichkeit in der Verfügung ausdrücklich zu regeln.*

Auch beim befristeten Anstellungsverhältnis gelten in der Regel die ersten drei Monate als Probezeit mit einer beidseitigen Kündigungsfrist von 7 Tagen (§ 14 PG). Nach Ablauf der Probezeit kann das befristete Anstellungsverhältnis nicht durch ordentliche Kündigung vorzeitig beendet werden, sofern nicht in der Anstellungsverfügung die Kündigungsmöglichkeit ausdrücklich festgehalten worden ist.

Sowohl die kurzfristige Kündigungsmöglichkeit während der Probezeit als auch die anschliessende Unkündbarkeit können indessen nachteilig sein. Wir empfehlen, bei befristeten Anstellungen diese Punkte zu klären und in der Verfügung die Probezeit und die Kündigungsmöglichkeit ausdrücklich zu regeln. Die Probezeit kann wegbedungen oder verkürzt werden. Unter der Rubrik «Besonderes» (Handbuch Personalrecht, Muster IX.3.3.2.) kann z.B. festgelegt werden: «Probezeit 1 Monat. Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit: 1 Monat.» Weicht die festgelegte Kündigungsfrist von den ordentlichen Fristen gemäss § 17 Abs. 1 ab, so ist hierfür die Zustimmung der oder des Mitarbeitenden erforderlich (§ 17 Abs. 2 PG), z.B. indem auf der Verfügung bei der entsprechenden Bestimmung der Vermerk «einverstanden», mit Datum und Unterschrift der betreffenden Person beigelegt wird.

(Da)

von Urlaubstagen nicht auf den nächsten ganzen Urlaubstag aufgerundet, da die Privilegierung nur für den Bezug des ganzen DAG in Urlaub gilt und eine Auszahlung im Gegensatz zum Bezug von angebrochenen Urlaubstagen keine Probleme bietet.

*Beispiel:*

Beschäftigungsgrad 65 %. DAG = 65 % von 22 Arbeitstagen somit 14.3 Arbeitstage. Wunsch des Angestellten: Bezug von 8 Tagen in Urlaub, Auszahlung der restlichen 6.3 Tage. In diesem Fall werden die 6.3 Tage, da nicht in Urlaub bezogen, nicht auf 7 Tage aufgerundet.

(Ku)

## PROJEKTE UND BERATUNG



### 634 Muster-Checkliste Neueintritt

*«Es gibt keine zweite Chance für einen ersten Eindruck.»*

Die Einführung von neuen Mitarbeitenden muss sorgfältig geplant und durchgeführt werden, damit die neue Mitarbeiterin oder der neue Mitarbeiter von der ersten Minute an optimale Startchancen erhält. Bedenken Sie, dass wir bei einem vollen Arbeitspensum rund ein Viertel unserer Zeit pro Woche an unserem Arbeitsplatz verbringen. Mindestens soviel Zeit brauchen wir auch für unseren Schlaf. Diese lange tägliche Verweildauer am Arbeitsplatz gibt in besonderem Mass den Arbeitsbeziehungen Gewicht und beeinflusst wesentlich unsere psychische Befindlichkeit und unser Wohlbefinden. Ein Wechsel im Team ist stets mit einer Mehrbelastung für die vorgesetzte Person und das Team verbunden. Vor allem in Abteilungen und Ämtern ohne Unterstützung durch Personalfachleute werden häufig die notwendigen organisatorischen Massnahmen für Neueintretende zu spät oder nur teilweise getroffen. Wenn Sie den Eintritt einer neuer Mitarbeiterin oder eines neues Mitarbeitenden in den Dienst vorbereiten, beachten Sie die folgenden Punkte: