



**DEPARTEMENT
FINANZEN UND RESSOURCEN**

20. August 2025

ANHÖRUNGSBERICHT

Gesetz über die Grundzüge des Personalrechts; Revision der personalrechtlichen Grundlagen (Umsetzung aus HR-Strategie); Änderung

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
1. Ausgangslage	8
1.1 HR-Strategie 2020–2026	8
1.2 Vorhaben Revision personalrechtliche Grundlagen	8
1.3 Anpassungen im Rahmen der Revision Personalrecht	8
1.4 Einbettung Revision personalrechtliche Grundlagen	9
1.4.1 Kanton Aargau als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber	9
1.4.2 Personalrecht Lehrpersonen.....	9
1.4.3 Politische Vorstösse.....	10
2. Rechtsgrundlagen	11
3. Handlungsbedarf	12
4. Umsetzung	13
4.1 Methodik.....	13
4.2 Anstellungsverhältnis	13
4.2.1 Einleitung	13
4.2.2 Maximale Dauer der befristeten Anstellungsverhältnisse für befristet finanzierte Projekte verlängern	13
4.2.2.1 Aktueller Stand.....	13
4.2.2.2 Anpassungen.....	14
4.2.3 Einheitliche Probezeitregelungen für unbefristete und befristete Anstellungsverhältnisse auf Gesetzesstufe festlegen	14
4.2.3.1 Aktueller Stand.....	14
4.2.3.2 Anpassungen	14
4.2.4 Anstellung Lohnzahlung im Stundenlohn im Personalgesetz einführen.....	15
4.2.4.1 Aktueller Stand.....	15
4.2.4.2 Anpassungen	15
4.2.5 Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze im Personalgesetz festhalten	15
4.2.5.1 Aktueller Stand.....	15
4.2.5.2 Anpassungen	16
4.2.6 Verzicht und Abbruch der Bewährungsfrist in bestimmten Fällen regeln	16
4.2.6.1 Aktueller Stand.....	16
4.2.6.2 Anpassungen	16
4.2.7 Kündigungsfristen für befristete Anstellungsverhältnisse analog zu unbefristeten festlegen.....	17
4.2.7.1 Aktueller Stand.....	17
4.2.7.2 Anpassungen	17
4.2.8 Rechtsgrundlage für Abfindungen oder vergleichbare Leistungen schaffen	17
4.2.8.1 Aktueller Stand.....	17
4.2.8.2 Anpassungen	17
4.2.9 Anpassungen im Anstellungsverhältnis im Personalgesetz regeln	19
4.2.9.1 Aktueller Stand.....	19
4.2.9.2 Anpassungen	19
4.2.10 Nebenbeschäftigung und öffentliches Amt	19
4.2.10.1 Einleitung	19
4.2.10.2 Kriterium "Inanspruchnahme von Arbeitszeit" bei Nebenbeschäftigungen aufheben	20
4.2.10.2.1 Aktueller Stand	20
4.2.10.2.2 Anpassungen	20

4.2.10.3 Bewilligungspflicht für die Ausübung und nicht nur für die Bewerbung eines öffentlichen Amtes ergänzen	20
4.2.10.3.1 Aktueller Stand	20
4.2.10.3.2 Anpassungen	20
4.2.10.4 Verweigerung oder mit Auflagen verbundene Bewilligung bei Nebenbeschäftigung ergänzen	21
4.2.10.4.1 Aktueller Stand	21
4.2.10.4.2 Anpassungen	21
4.3 Verfahren	21
4.3.1 Einleitung	21
4.3.2 Rechtsgrundlage für vorsorgliche Massnahmen schaffen	22
4.3.2.1 Aktueller Stand	22
4.3.2.2 Anpassungen	22
4.3.3 Disziplinar massnahmen für vom Regierungsrat angestellte Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Jugendanwältinnen und Jugendanwälte ins Gesetz überführen	22
4.3.3.1 Aktueller Stand	22
4.3.3.2 Anpassungen	22
4.3.4 Meldung von Missständen gesetzlich regeln	22
4.3.4.1 Aktueller Stand	22
4.3.4.2 Anpassungen	23
4.3.5 Parität bei Schlichtungsverhandlung berücksichtigen	23
4.3.5.1 Aktueller Stand	23
4.3.5.2 Anpassungen	24
4.3.6 Schlichtungsverfahren auf Gemeinden, Gemeindeverbände und andere öffentlich-rechtliche Körperschaften ausweiten	24
4.3.6.1 Aktueller Stand	24
4.3.6.2 Anpassungen	24
4.4 Arbeitsunfähigkeit bei Krankheit und Unfall und Personenversicherungen	24
4.4.1 Einleitung	24
4.4.2 Wahlmöglichkeit für den Regierungsrat einführen für eine Eigenfinanzierung oder eine Versicherungslösung der Taggelder	25
4.4.2.1 Aktueller Stand	25
4.4.2.2 Anpassungen	25
4.4.3 Aufteilung festgelegte Dauer Lohnzahlung durch Kanton und durch Taggeldversicherung aufheben	25
4.4.3.1 Aktueller Stand	25
4.4.3.2 Anpassungen	26
4.4.4 Automatische Auflösung des Anstellungsverhältnisses bei Erschöpfung des Anspruches auf Lohnfortzahlung festhalten	26
4.4.4.1 Aktueller Stand	26
4.4.4.2 Anpassungen	26
4.4.5 Case Management Regelungen anpassen	26
4.4.5.1 Aktueller Stand	26
4.4.5.2 Anpassungen	26
4.5 Personalentwicklung	27
4.5.1 Einleitung	27
4.5.2 Begrifflichkeiten zu Personalentwicklung aktualisieren	27
4.5.2.1 Aktueller Stand	27
4.5.2.2 Anpassungen	27
4.5.3 Verantwortung für die Personalentwicklung als gemeinsame Aufgabe darstellen	27
4.5.3.1 Aktueller Stand	27
4.5.3.2 Anpassungen	27

4.6 Personalpolitik	28
4.6.1 Einleitung	28
4.6.2 Begrifflichkeiten und Rahmenbedingungen für Personalpolitik anpassen.....	28
4.6.2.1 Aktueller Stand.....	28
4.6.2.2 Anpassungen	28
4.7 Rechtsgrundlagen	29
4.7.1 Einleitung	29
4.7.2 Verweisungen vereinheitlichen	29
4.7.2.1 Aktueller Stand.....	29
4.7.2.2 Anpassungen	29
4.7.3 Regelungen zum Datenschutz ergänzen.....	30
4.7.3.1 Aktueller Stand.....	30
4.7.3.2 Anpassungen	30
4.8 Schlussbestimmungen	31
4.8.1 Übergangsbestimmungen	31
4.8.2 Inkrafttreten	31
4.9 Fremdänderungen.....	31
4.9.1 Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL) vom 17. Dezember 2002 (SAR 411.200)	31
4.9.2 Gesetz über die Finanzkontrolle (GFK) vom 11. Januar 2005 (SAR 612.200)	32
4.10 Änderung anderer Erlasse	32
4.10.1 Dekret über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret) vom 30. November 1999 (SAR 165.130)	32
4.10.1.1 Anfangslohn und Lohnanpassungen in Vertragsform regeln	32
4.10.1.1.1 Aktueller Stand	32
4.10.1.1.2 Anpassungen.....	32
4.10.1.2 Höhe der Lohnfortzahlung ab dem siebten Monat auf einen fixen Prozentwert der bisherigen Bruttobesoldung festsetzen.....	33
4.10.1.2.1 Aktueller Stand	33
4.10.1.2.2 Anpassungen.....	33
4.10.1.3 Kürzere Dauer der Lohnfortzahlung für besondere Fälle festlegen	34
4.10.1.3.1 Aktueller Stand	34
4.10.1.3.2 Anpassungen.....	34
4.10.1.4 Kürzungsmöglichkeiten des Anspruchs auf Lohnfortzahlung bei Verweigerung der Mitwirkungspflichten vorsehen.....	34
4.10.1.4.1 Aktueller Stand	34
4.10.1.4.2 Anpassungen.....	34
4.10.1.5 Die Möglichkeit der Bevorschussung durch Kanton im Gesetz festhalten	35
4.10.1.5.1 Aktueller Stand	35
4.10.1.5.2 Anpassungen.....	35
4.10.1.6 Übergangsbestimmungen.....	35
4.10.2 Dekret über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP) vom 24. August 2004 (SAR 411.210).....	35
5. Erläuterungen zu den einzelnen Paragraphen	36
5.1 § 2 Personalpolitik.....	36
5.2 § 3 Arbeitsverhältnisse a) Grundlagen.....	36
5.3 § 3a (neu) Arbeitsverhältnisse b) Besondere Regelungen	36
5.4 § 7 Vorschriften des Obligationenrechts (OR)	37
5.5 § 8a (neu) Probezeit.....	37
5.6 § 9 Auflösung des Anstellungsverhältnisses a) Fristen und Termine	37
5.7 § 10 Auflösung des Anstellungsverhältnisses b) Ordentliche Kündigung	38

5.8 § 10a Auflösung des Anstellungsverhältnisses (neu) c) Verfahren bei Kündigung bei Mängeln in Leistung oder Verhalten	38
5.9 § 11 Auflösung des Anstellungsverhältnisses d) Fristlose Auflösung.....	39
5.10 § 11a (neu) Anpassung des Anstellungsverhältnisses	39
5.11 § 11b (neu) Abfindung.....	40
5.12 § 13a (neu) Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze	41
5.13 § 13b (neu) Vorsorgliche Massnahmen	42
5.14 § 13c (neu) Disziplinar massnahmen gegen vom Regierungsrat gewählte Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Jugendanwältinnen und Jugendanwälte	43
5.15 § 14 Schutz der Persönlichkeit.....	43
5.16 § 14a (neu) Datenschutz.....	44
5.17 § 16a Versicherungen	45
5.18 § 18 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche	46
5.19 § 19 Personalentwicklung und Berufsbildung	46
5.20 § 22 Sorgfalts-, Interessenwahrungs- und Weiterbildungspflicht.....	47
5.21 § 23 Amtsgeheimnis.....	47
5.22 § 23a (neu) Meldung von Missständen.....	47
5.23 § 26 Vorübergehende Zuweisungen	48
5.24 § 27 Nebenbeschäftigungen	48
5.25 § 28 Öffentliche Ämter	49
5.26 § 29a Case Management.....	49
5.27 § 37 Schlichtungsverfahren.....	50
5.28 § 44 Personalkommission	50
5.29 § 48 Rechtsschutz für Personal von Gemeinden und anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften	50
5.30 § 51 Übergangsrecht.....	51
5.31 Anhänge	51
5.32 Fremdänderungen.....	51
5.32.1 Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL) vom 17. Dezember 2002 (SAR 411.200)	51
5.32.2 Gesetz über die Finanzkontrolle (GFK) vom 11. Januar 2005 (SAR 612.200)	51
5.32.2.1 Kapitel 5 ^{bis} (neu) Meldestelle Missstände	51
5.32.2.2 § 17a (neu) Zuständigkeit	52
5.32.2.3 § 17b (neu) Missstände	52
5.32.2.4 § 17c (neu) Verfahren.....	52
5.32.2.5 § 17d (neu) Vertraulichkeit und Information	53
5.33 Änderung andere Erlasse	54
5.33.1 Dekret über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret) vom 30. November 1999 (SAR 165.130)	54
5.33.1.1 § 3 Bemessungsbasis des Lohnes	54
5.33.1.2 § 7 Eröffnung	54
5.33.1.3 § 8 Anfangslohn	54
5.33.1.4 § 17 Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall – a) Regelfall	54
5.33.1.5 § 17a Kranken- und Unfalltaggeld	55
5.33.1.6 § 17b (neu) Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall – b) Spezialfälle.....	55
5.33.1.7 § 17c (neu) Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall – c) Kürzung und Verweigerung	56
5.33.1.8 § 17d (neu) Prämienbeteiligung.....	56
5.33.1.9 § 25a (neu) Bevorschussung.....	56
5.33.1.10 § 27 Versicherungen.....	57
5.33.1.11 § 34a Übergangsrecht	57

5.33.2 Dekret über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP) vom 24. August 2004 (SAR 411.210).....	57
6. Auswirkungen.....	57
6.1 Auswirkungen für den Arbeitgeber Kanton Aargau.....	57
6.2 Personelle und finanzielle Auswirkungen	58
6.2.1 Anpassung Meldestelle für Missstände	58
6.2.2 Erweiterter Zuständigkeitsbericht der Schlichtungskommission.....	58
6.2.3 Einführung von Abfindungen.....	58
6.2.4 Berechnungsweise Lohnfortzahlung.....	58
6.3 Auswirkungen auf die Wirtschaft.....	58
6.4 Auswirkungen auf die Gesellschaft	59
6.5 Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima	59
6.6 Auswirkungen auf die Gemeinden	59
6.7 Auswirkungen auf die Beziehungen zum Bund und zu anderen Kantonen.....	59
7. Verhältnis zur mittelfristigen Planung	59
7.1 Verhältnis zum Entwicklungsleitbild 2025–2034	59
7.2 Verhältnis zum Aufgaben- und Finanzplan (AFP).....	59
8. Verhältnis zu Strategien des Regierungsrats und laufenden Rechtsetzungsprojekten . Fehler! Textmarke nicht definiert.	
8.1 Fachstrategie SmartAargau und Nachfolgestrategie Digitale Transformation	60
8.2 Gesetz über die digitale Aufgabenerfüllung	60
9. Wirkungsprüfung	60
10. Weiteres Vorgehen	60

Zusammenfassung

Der Regierungsrat hat am 1. Juli 2020 die Fachstrategie Human Resources (HR-Strategie) für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung verabschiedet und die Schwerpunkte der HR-Arbeit für die nächsten Jahre gesamtheitlich festgelegt. Die HR-Strategie trägt den Herausforderungen der neuen Arbeitswelt Rechnung und umfasst insgesamt zwölf Vorhaben.

Das Vorhaben Revision der personalrechtlichen Grundlagen ist eines dieser zwölf Vorhaben aus der HR-Strategie. Es hat zum Ziel, die personalrechtlichen Rahmenbedingungen fortschrittlich auszugestalten, damit sie nur so viel wie nötig regeln und Spielraum für unternehmerisches Handeln bieten (Ziel 6 der HR-Strategie 2020–2026). Mit der Revision des Personalrechts werden die in den anderen elf Vorhaben entwickelten Neuerungen, der Nachvollzug personalrechtlicher Entwicklungen auf Bundesebene sowie die Optimierung der Normenhierarchie der Regelungen umgesetzt.

Das Gesetz über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz, PersG) vom 16.05.2000 (SAR 165.100) bildet die zentrale Grundlage für das kantonale Personalrecht. Die Ergebnisse einer gründlichen Analyse der aktuellen bisherigen personalrechtlichen Grundlagen zeigen, dass diese einen nach wie vor guten Stand haben und keine grundlegende komplette Überarbeitung erforderlich ist. Vielmehr genügen gezielte Anpassungen, um die Ziele der HR-Strategie umzusetzen. Die bestehenden Grundprinzipien des Personalgesetzes behalten ihre Gültigkeit, weshalb die Änderungen als Teilrevision des Personalgesetzes erfolgen.

Mit den geplanten Änderungen des Personalgesetzes wird eine ausgewogenere Grundlage geschaffen, die sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerinteressen berücksichtigt. Die Angleichung der Anstellungsverhältnisse von befristet und unbefristet angestellten Mitarbeitenden, die Stärkung der Transparenz und der Verbindlichkeit bei Stundenlohnverträgen sowie der Schutz für Mitarbeitende bei der Meldung von Missständen sind zeitgemässe Anpassungen. Gleichzeitig soll mehr Handlungsspielraum eingeräumt werden zum Beispiel bei arbeitgeberseitigen Entscheidungen, ob die Lohnfortzahlung im Krankheits- oder Unfallfall intern oder über eine Versicherung sichergestellt wird. Zudem werden neue Regelungen und Instrumente für die Anpassungen des Anstellungsverhältnis und den Trennungsprozess eingeführt, wie vorsorgliche Massnahmen, die Zuweisung eines zumutbaren anderen Arbeitsorts oder Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereich bei betrieblichem Erfordernis, der Verzicht auf eine Bewährungsfrist bei Kündigung wegen Mängeln in Leistung und Verhalten in speziellen Fällen oder das Instrument der Abfindung beziehungsweise vergleichbaren Leistungen.

Verschiedene Anpassungen bei Verfahren und Begrifflichkeiten werden sowohl für Arbeitnehmende und Arbeitgeber mehr Klarheit schaffen und die personalrechtlichen Erlasse auf den aktuellen Stand bringen. Insgesamt zielen die Anpassungen darauf ab, die Grundlage für eine faire, transparente und effizientere Arbeitswelt zu schaffen.

Die überarbeiteten personalrechtlichen Grundlagen sollen am 1. Januar 2028 in Kraft treten.

1. Ausgangslage

1.1 HR-Strategie 2020–2026

"Für den Kanton Aargau wirken, mit Freude und Perspektive". Diese Vision ist das Herzstück der Strategie Human Resources 2020–2026 (HR-Strategie). Sie gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung und legt die Schwerpunkte der HR-Arbeit für die nächsten Jahre fest. Sie trägt den Herausforderungen der neuen Arbeitswelt Rechnung und umfasst insgesamt zwölf Vorhaben. Der Regierungsrat hat die HR-Strategie am 1. Juli 2020 genehmigt.

1.2 Vorhaben Revision personalrechtliche Grundlagen

Das Vorhaben Revision der personalrechtlichen Grundlagen ist eines der zwölf Vorhaben aus der HR-Strategie (Vorhaben 9). Es hat zum Ziel, die personalrechtlichen Rahmenbedingungen fortschrittlich auszugestalten, damit sie so viel wie nötig regeln und Spielraum für unternehmerisches Handeln bieten (Ziel 6 der HR-Strategie).

Mit der Revision des Personalrechts werden die in den anderen HR-Strategie-Vorhaben entwickelten Neuerungen, der Nachvollzug personalrechtlicher Entwicklungen auf Bundesebene sowie die Optimierung der Normenhierarchie der Regelungen umgesetzt.

Der Projektauftrag für die Revision der personalrechtlichen Grundlagen zur Umsetzung der HR-Strategie wurde mit drei Hauptzielsetzungen verabschiedet:

- Der Kanton Aargau verfügt über ein fortschrittliches, zukunftsgerichtetes Personalrecht als übersichtliche und transparente Grundlage zur Gewährleistung der Arbeitgeberattraktivität.
- Das Personalrecht ermöglicht hinsichtlich Personaleinsatz ein effektives und effizientes betriebswirtschaftlich orientiertes Funktionieren des Kantons und stützt die Vision und die Werte der HR-Strategie.
- Das Personalrecht bildet die Grundlage für eine sinnvolle organisatorische Ausgestaltung der HR-Arbeit im Kanton, ausgerichtet auf die Weiterentwicklung und Durchsetzung der Personalpolitik.

Das Departement Finanzen und Ressourcen (HR Aargau) wurde vom Regierungsrat mit der Umsetzung der Revision der personalrechtlichen Grundlagen beauftragt.

1.3 Anpassungen im Rahmen der Revision Personalrecht

Im Rahmen der Revision des Personalrechts werden gezielt jene Regelungen angepasst, die für die Umsetzung der HR-Strategie zentral sind. Ziel ist es, das Personalrecht weiterzuentwickeln, ohne bewährte Grundsätze in Frage zu stellen.

Das Personalgesetz bildet die zentrale Grundlage für das kantonale Personalrecht. Im Zuge der Erarbeitung der Revision des Personalrechts wurde dieses einer eingehenden Analyse unterzogen. Die Ergebnisse zeigen, dass keine grundlegende Überarbeitung erforderlich ist. Vielmehr genügen gezielte Anpassungen, um die Ziele der HR-Strategie umzusetzen. Die bestehenden Prinzipien des Personalgesetzes behalten ihre Gültigkeit, weshalb die Revision als Teilrevision erfolgt.

Nicht Bestandteil des Vorhabens Revision der personalrechtlichen Grundlagen sind rein lohnpolitische Themen wie die Lohnstruktur, die Steuerung der Lohnentwicklung sowie die Lohnzulagen inklusive Spesen und Inkonvenienzen. Diese Aspekte werden parallel in einem eigenen Umsetzungsprojekt als Teil der HR-Strategie erarbeitet und terminlich mit der Revision des Personalrechts abgestimmt.

Der vorliegende Anhörungsbericht befasst sich mit dem Personalgesetz und den Änderungen im Dekret über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret) vom 30. November 1999 (SAR 165.130), im Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL) vom 17. Dezember 2002

(SAR 411.200), im Dekret über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP) vom 24. August 2004 (SAR 411.210) und im Gesetz über die Finanzkontrolle (GFK) vom 11. Januar 2005 (SAR 612.200). Die Anpassungen des Lohndekrets werden in der 1. Beratung zur Kenntnis gebracht und mit der 2. Botschaft dem Grossen Rat unterbreitet. Die Anpassungen der Ausführungserlasse werden nach der Behandlung dieser Vorlage im Grossen Rat dem Regierungsrat zur Beratung und Entscheidung unterbreitet, wobei die Vorbereitungsarbeiten laufend erfolgen.

1.4 Einbettung Revision personalrechtliche Grundlagen

1.4.1 Kanton Aargau als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber

Der Kanton Aargau beschäftigt rund 5'600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der kantonalen Verwaltung, verteilt auf rund 4'840 Vollzeitstellen.¹ Für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung gilt dasselbe kantonale Personalrecht.

Der Kanton Aargau als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber darf, gestützt auf Art. 342 Abs. 1 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR) vom 30. März 1911 (SR 220) ein eigenes Personalrecht erlassen. Als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber ist er dabei jedoch nicht so frei wie ein privatrechtlicher Arbeitgeber. Grund dafür ist, dass der Staat in seinem Handeln, unabhängig von der Ausgestaltung der personalrechtlichen Bestimmungen, immer an die Grundsätze des rechtsstaatlichen Handelns gebunden ist. Lehre und Praxis nennen als die fünf zentralen Grundsätze den Grundsatz der Gesetzmässigkeit gemäss Art. 5 Abs. 1 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV) vom 18. April 1999 (SR 101), den Grundsatz des öffentlichen Interesses gemäss Art. 5 Abs. 2 BV, den Grundsatz der Verhältnismässigkeit gemäss Art. 5 Abs. 2 BV, die Rechtsgleichheit gemäss Art. 8 BV und den Grundsatz von Treu und Glauben gemäss Art. 5 Abs. 3 BV und Art. 9 BV.² Diese in der Bundesverfassung enthaltenen, allgemeinen Grundsätze des rechtsstaatlichen Handelns gelten auch für den Kanton Aargau.³ Zudem ist der Anspruch auf rechtliches Gehör im Verfahrensrecht von zentraler Bedeutung. Dieser Anspruch wurde vom Bundesgericht früher aus dem allgemeinen Rechtsgleichheitssatz von Art. 4 aBV abgeleitet, während die neue Bundesverfassung in Art. 29 Abs. 2 den „Anspruch auf rechtliches Gehör“ als selbstständiges Grundrecht anerkennt. Auch der Kanton Aargau hält in § 22 Abs. 1 der Verfassung des Kantons Aargau (Kantonsverfassung, KV) vom 25.06.1980 (SAR 110.000) ausdrücklich fest, dass die Betroffenen in behördlichen Verfahren Anspruch auf rechtliches Gehör und faire Behandlung haben.

Der Kanton als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber kann Regelungen des Obligationenrechts übernehmen oder darauf verweisen. Allerdings ist zu beachten, dass der Spielraum zur Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses im Vergleich zu privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen aufgrund der Grundsätze des rechtsstaatlichen Handelns wesentlich eingeschränkt ist.⁴ Aus diesen Gründen muss bei der Übernahme von Regelungen des Obligationenrechts darauf geachtet werden, dass diese den allgemeinen Grundsätzen des rechtsstaatlichen Handelns sowie den verfassungsrechtlichen Verfahrensvorschriften entsprechen.

1.4.2 Personalrecht Lehrpersonen

Die Revision der personalrechtlichen Grundlagen ist ein Umsetzungsvorhaben der vom Regierungsrat beschlossenen HR-Strategie. Sie bildet die Grundlage für die HR-Arbeit aller Departemente, der

¹ Departement Finanzen und Ressourcen HR Aargau, Zahlen und Fakten 2024; davon ausgenommen sind die Lehrpersonen, siehe Kapitel 1.4.2.

² HÄFELIN ULRICH/MÜLLER GEORG/UHLMANN FELIX, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Auflage, Zürich/St. Gallen, N. 320; BETSCHART-KOLLER PETRA, Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Personalrecht des Bundes und des Kantons Zürich, Zürich 2024, N76 und N118.

³ WIRTHLIN MARTIN, Dienstrecht im Spannungsfeld zwischen öffentlichem und Privatrecht, ZBJV 2019, S. 69 f.; POLEDNA TOMAS, Annäherungen ans Obligationenrecht, in: Personalrecht des öffentlichen Dienstes, herausgegeben von Peter Helbling und Tomas Poledna, Bern 1999, S. 220.

⁴ WIRTHLIN MARTIN, Dienstrecht im Spannungsfeld zwischen öffentlichem und Privatrecht, ZBJV 2019, S. 69 f.; POLEDNA TOMAS, Annäherungen ans Obligationenrecht, in: Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 221.

Staatskanzlei und der Gerichte Kanton Aargau. Sie gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung, jedoch nicht für die Lehrpersonen.⁵

Trotzdem bestehen Themen, bei denen für das Verwaltungspersonal und die Lehrpersonen analoge Regelungen bestehen müssen. Aufgrund gemeinsamer Versicherungspolice umfasst dies die Regelungen zu den Personenversicherungen wie Unfall- und Krankentaggeldversicherung sowie Regelungen zu Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall. Zu diesen Themen werden in den Kapiteln 4.9.1 und 4.10.2 des vorliegenden Anhörungsberichts in Absprache mit dem Departement Bildung, Kultur und Sport direkt Fremdänderungen im Personalrecht der Lehrpersonen vorgeschlagen.

Weitere eigene Anpassungen des Personalrechts der Lehrpersonen sind bei Bedarf durch das Departement Bildung, Kultur und Sport zu initiieren, zu prüfen und auszuarbeiten. Eine direkte Übernahme der zu revidierenden Rechtserlasse im Personalgesetz und Lohndekret in das Personalrecht der Lehrpersonen ist nicht vorgesehen, da die vorliegende Revision auf den Grundlagen der Erhebungen und Untersuchungen für das Verwaltungspersonal basiert. Mit dem Einbezug einer Vertretung des Departements Bildung, Kultur und Sport im Steuerungsausschuss des Projekts Revision der personalrechtlichen Grundlagen wurde sichergestellt, dass die Berührungspunkte zum Personalrecht der Lehrpersonen erkannt und später ebenfalls an die Hand genommen werden könnten.

1.4.3 Politische Vorstösse

Im Grossen Rat sind im Bereich des Personalrechts in den vergangenen Jahren verschiedene politische Vorstösse eingereicht und überwiesen worden. Im Folgenden werden die für die Revision des Personalrechts relevanten Vorstösse sowie deren Beantwortung durch den Regierungsrat aufgeführt:

(GR 18.260) Postulat Sabina Freiermuth, FDP, Zofingen, vom 11. Dezember 2018 betreffend moderne Arbeitsformen beim Arbeitgeber Kanton Aargau – Schaffung einer Übersicht der Chancen und Herausforderungen

Das Postulat wurde mit einem Bericht erfüllt und mit der Jahresrechnung 2021 abgeschrieben.

Der Regierungsrat hat in seinem Bericht festgehalten, dass der Arbeitgeber Kanton Aargau auf dem Weg zu modernen Arbeitsformen schon weit fortgeschritten sei. Der grössten Herausforderung, das heisst der interdisziplinären und vernetzten Weiterentwicklung der Dimensionen Mensch, Technik und Raum, konnte unter dem Dach des Ressourcendepartements (Departement Finanzen und Ressourcen) bereits sehr gut in gemeinsamen Strategien und Projekten begegnet werden. Moderne flexible Arbeitsweisen würden nicht nur eine Veränderung der Haltung bei den Mitarbeitenden bedingen, sondern auch mehr Freiraum respektive eine adäquate Regeldichte bei den personalrechtlichen Bestimmungen.

Auf diesen Freiraum respektive die adäquate Regeldichte wird bei der Revision des Personalrechts insbesondere auf Verordnungsebene bei Fragen der Arbeitszeitregelungen eingegangen.

(GR 18.137) Motion Dr. Lukas Pfisterer, FDP, Aarau, vom 26. Juni 2018 betreffend Einführung eines Schlichtungsverfahrens bei Streitigkeiten aus einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis auf kommunaler Ebene

Die eingereichte Motion wurde als Postulat überwiesen. Der Auftrag des Postulats lautet, zu prüfen, ob für den Rechtsschutz des Personals von Gemeinden, Gemeindeverbänden und anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften ein Schlichtungsverfahren analog dem Verfahren für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung eingeführt werden soll. Gemäss geltendem Recht müssen solche Streitigkeiten mit dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber zurzeit direkt vor dem Verwaltungsgericht

⁵ Bereinigter Bericht Fachstrategie Human Resources Kanton Aargau (HR-Strategie) vom 9. Juni 2020, Kapitel 2.5 Geltungsbereich.

ausgetragen werden. Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung können und müssen dagegen ihr Anliegen zuerst der Schlichtungskommission für Personalfragen vorlegen. Diese wurde seinerzeit für verwaltungsinterne personalrechtliche Anliegen geschaffen und im Personalgesetz geregelt. Der Regierungsrat hat Verständnis für das Anliegen der Motionäre, dass ein vorgelagertes, niederschwelliges und kostenloses Schlichtungsverfahren grundsätzlich auch für das Personal von Gemeinden, Gemeindeverbänden und anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften sinnvoll wäre.

Im Rahmen der Änderung des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG) vom 04.12.2007 (SAR 271.200) war ursprünglich eine Fremdänderung von § 48 PersG vorgesehen. Damit sollte bei Streitigkeiten aus einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis des Personals von Gemeinden und anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften ebenfalls ein Schlichtungsverfahren gemäss § 37 PersG durchgeführt werden. Zwischenzeitlich hat der Grosse Rat in seiner Beratung vom 5. März 2024 (GRB Nr. 2024-1287) beschlossen, auf den Entwurf einer Änderung des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege nicht einzutreten. Der damit in Verbindung stehende Vorstoss von Dr. Lukas Pfisterer wurde jedoch explizit nicht abgeschrieben. Der Vorstoss wurde dem Departement Finanzen und Ressourcen zur Bearbeitung im Rahmen der Revision des Personalrechts zugeteilt.

Die damals ausformulierte Umsetzung als Fremdänderung des Personalgesetzes im Verwaltungsrechtspflegegesetz fand in der Anhörung breite Zustimmung und soll deshalb in die Revision des Personalrechts übernommen werden.

(GR 23.355) Motion Uriel Seibert, EVP, Schöffland (Sprecher), Lukas Huber, GLP, Berikon, Daniel Erich Aebi, SVP, Birmenstorf, vom 14. November 2023 betreffend Schaffung rechtlicher Grundlagen zum Schutz von berechtigtem Whistleblowing

Die eingereichte Motion wurde als Postulat überwiesen. Damit wurde der Regierungsrat beauftragt zu prüfen, ob das Personalgesetz und weitere Erlasse dahingehend anzupassen sind, dass zulässige Meldungen von Whistleblowing an eine geeignete Stelle möglich werden. Begründet wird dieses Anliegen dadurch, dass sich bei einem der grössten Arbeitgeber des Kantons mit seinen rund 5'300 Mitarbeitenden nur schwerlich vermeiden lasse, dass in Einzelfällen Missstände auftreten, welche nicht auf dem ordentlichen Dienstweg behoben werden können. Die Motionäre nehmen damit ein Anliegen wieder auf, welches durch die Ablehnung der Vorlage zur Errichtung einer Ombudsstelle (Ombudsgesetz) durch das Aargauer Stimmvolk am 18. Juni 2023 ungelöst geblieben ist. § 23 Abs. 4 PersG regelt zurzeit, dass bei einer Meldung von schwerwiegenden Missständen, nach Ausschöpfung des Dienstweges, an den Präsidenten / die Präsidentin des Grossen Rats keine Verletzung des Amtsgeheimnisses vorliegt. Der Kanton Aargau kennt somit bei Meldungen von schwerwiegenden Missständen nur den Schutz vor Verletzung des Amtsgeheimnisses. Er kennt keinen weiteren Schutz wie beispielsweise vor Kündigung, Laufbahnhemmnisse, Benachteiligung der Lohnentwicklung oder bewusste Beeinträchtigung psychischer Art und deren Duldung.

Das Anliegen wird im Rahmen der Revision des Personalrechts behandelt.

2. Rechtsgrundlagen

Das Personalgesetz basiert auf § 94 Abs. 1 KV, der vorschreibt, die Grundzüge des Beamtenrechts durch Gesetz zu regeln.

Diese Regelung stammt aus der Revision der Kantonsverfassung vom 25. Juni 1985 und bedeutet, dass neben den bisherigen Lohnregelungen in Dekretsform neu zusätzlich ein Gesetz erlassen werden musste. Der Grosse Rat stimmte im Mai 2000 dem Gesetzesentwurf zu, der die Abkehr vom Beamtenrecht alter Prägung und die Hinwendung zu einem auf partnerschaftliche Zusammenarbeit beruhenden und sich stark an das privatrechtliche Arbeitsrecht anlehnenden modernen Erlass zum Ziel hatte. In der Volksabstimmung vom 24. September 2000 wurde gleichzeitig mit einer Anpassung der

Kantonsverfassung (§ 70 Abs. 2) die Abschaffung des Beamtenstatus und die Vorlage des Personalgesetzes gutgeheissen. Bei der Erarbeitung des Personalgesetzes wurde entschieden, sich nur auf das Wesentliche, die "Grundzüge", zu beschränken, um die Organisationsgewalt des Regierungsrats nicht zu beeinträchtigen. Ebenfalls wurde das Personalgesetz bewusst partnerschaftlich ausgestaltet und es wurde festgelegt, dass die Arbeitsverhältnisse neu vertraglich abzuschliessen seien. Das Gesetz trat am 1. April 2001 in Kraft.

Seit dem Jahr 2000 fanden acht Teilrevisionen des Personalgesetzes statt. Sehr oft handelte es sich um Auswirkungen anderer Gesetzesvorhaben, bei denen die Anpassung des Personalgesetzes als Fremdänderung vorgenommen wurde. Im Zusammenhang mit der aktuellen Teilrevision des Personalgesetzes sind insbesondere folgende Anpassungen zu erwähnen:

- Personalpolitik: Per 1. August 2005 wurde § 2 Abs. 2 PersG formal dahingehend geändert, dass das personalpolitische Leitbild neu direkt und nicht mehr im Rahmen des Gesamtberichts des Regierungsrats dem Grossen Rat zur Kenntnis gebracht wird. Am 5. Juni 2012 wurde per 1. Januar 2013 die detaillierte Aufzählung der Personalpolitik aufgehoben.
- Gesetz über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und das Archivwesen (IDAG) vom 24.10.2006 (SAR 150.700): Per 1. Juli 2008 wurde in § 14 Abs. 4 PersG ein Verweis auf das neue IDAG eingefügt.
- Krankentaggeldversicherung: Per 1. Juli 2008 wurde eine obligatorische Krankentaggeldversicherung eingeführt und das Lohndekret entsprechend angepasst. Die notwendigen Gesetzesanpassungen für das Versicherungsobligatorium und die Prämienbeteiligung erfolgten mit der Teilrevision des Personalgesetzes vom 5. Juni 2012.
- Case Management: Per 1. Januar 2017 wurde § 29a PersG zum Case Management eingeführt.

3. Handlungsbedarf

Mit dem Erlass des Personalgesetzes hat der Kanton Aargau im Jahr 2000 entschieden, ein Rahmengesetz zu erlassen und sich so weit als möglich an die Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft anzunähern. Neu wurden damals, neben den materiellen Änderungen der Regelungen, die Dienstverhältnisse mit Verträgen anstelle von Verfügungen begründet. Diese, zur damaligen Zeit moderne, Grundkonzeption mit Vertragsregelungen ist auch heute noch zeitgemäss.

Die Revision der personalrechtlichen Grundlagen zur Umsetzung der HR-Strategie bietet die Chance, die langfristige Leistungsfähigkeit und Attraktivität der kantonalen Verwaltung zu sichern und dabei auch den veränderten Anforderungen der Arbeitswelt und der digitalen Transformation gerecht zu werden.

Gemäss den drei Zielen des Projektauftrags (siehe Kapitel 1.2) vom 5. Mai 2021 soll der Kanton Aargau über ein transparentes und attraktives Personalrecht verfügen, das seine Position als attraktiver Arbeitgeber stärkt. Zudem soll das Personalrecht ein effektives Personalmanagement ermöglichen, indem die personellen Ressourcen flexibel und zielgerichtet eingesetzt werden können. Schliesslich soll das Personalrecht eine moderne HR-Organisation unterstützen, die auf der Nutzung zeitgemässer HR-Instrumente und HR-Prozesse basiert und die Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördert.

Gleichzeitig kann auf Stufe Verordnung die Anzahl der Erlasse und deren komplexe Struktur überprüft werden und eine Vereinfachung der Rechtsordnung, insbesondere für die Anspruchsgruppen HR-Fachpersonen, Führungspersonen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angestrebt werden.

4. Umsetzung

4.1 Methodik

Die vorzunehmenden Anpassungen werden zunächst in den Kapiteln 4.2 bis 4.10 thematisch erläutert. Damit werden verwandte Fragestellungen und Probleme zusammengefasst und in einem kohärenten Kontext betrachtet. Bei komplexeren Themenbereichen mit mehreren Unterthemen erfolgt in diesen Kapiteln eine einleitende Übersicht, bevor die Ausgangslage, der spezifische Handlungsbedarf und die geplante Umsetzung für jedes Unterthema dargestellt werden.

Darauf aufbauend erfolgt in "Kapitel 5 Erläuterungen der einzelnen Paragraphen" eine vertiefte Betrachtung der Anpassungen im Rahmen der gesetzlichen Struktur. Dort werden die in Kapitel 4.2 bis 4.10 beschriebenen inhaltlichen Änderungen systematisch in den rechtlichen Kontext eingeordnet und präzise formuliert.

4.2 Anstellungsverhältnis

4.2.1 Einleitung

Die Erfordernisse der sich verändernden Arbeitswelt und deren Aufgaben verlangen nach flexiblen Möglichkeiten der Anstellung. Auftretende Krisen (Covid-19-Pandemie, Ukraine etc.) haben gezeigt, dass auch die Möglichkeit vorhanden sein muss, den Personalbestand in einer Organisationseinheit in grösserem Ausmass äussert kurzfristig zu erhöhen und danach auch wieder zu reduzieren.

Zudem muss der Kanton im Hinblick auf den Fachkräftemangel Möglichkeiten schaffen, um für alle Generationen attraktive und flexible Anstellungsbedingungen anzubieten. Bei der Eintrittsgeneration in den Arbeitsmarkt (Personen im Alter von 15 bis 24 Jahren) kommen sogenannte atypische Arbeitsverhältnisse (befristete Beschäftigung, Teilzeit, Arbeit auf [echten/unechten] Abruf, Heimarbeit, Mehrparteien-Arbeitsverhältnisse, abhängige Selbstständigkeit und die digitale Plattformarbeit)⁶ bereits auffallend häufig vor und haben gemäss einer Studie aus dem Jahr 2022⁷ überdurchschnittlich zugenommen.

Im Rahmen der Erarbeitung der Revision des Personalrechts wurden mögliche Anpassungen für die Regelungen des Anstellungsverhältnisses geprüft, insbesondere auch die Frage, ob eine oder mehrere neue Formen von Anstellungsverhältnissen eingeführt werden sollen. Dabei wurde festgestellt, dass keine zusätzlichen neuen Anstellungsformen notwendig sind, jedoch die bestehenden Anstellungsverhältnisse in verschiedenen Themen weiter anzupassen und zu ergänzen sind.

Ein Personalrecht, das den heutigen Anforderungen entspricht, muss auch der Arbeitgeberseite ermöglichen, flexibel und situationsgerecht auf personelle Entwicklungen und betriebliche Erfordernisse zu reagieren. So werden Regelungen und Instrumente für die Anpassung oder die Beendigung des Anstellungsverhältnis vorgeschlagen etwa durch vorsorgliche Massnahmen, die Zuweisung eines zumutbaren anderen Arbeitsorts oder Aufgabenbereichs, den Verzicht auf eine Bewährungsfrist in bestimmten Fällen oder durch die Möglichkeit einer Abfindung oder vergleichbaren Leistung.

4.2.2 Maximale Dauer der befristeten Anstellungsverhältnisse für befristet finanzierte Projekte verlängern

4.2.2.1 Aktueller Stand

Das Personalrecht hält fest, dass die maximale Dauer eines befristeten Anstellungsverhältnisses fünf Jahre beträgt (§ 3 Abs. 1 PersG). Aufgrund von § 4 Abs. 1 PersG, wonach der Regierungsrat ergän-

⁶ Non-standard forms of employment ILO; www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang-en/index.htm (abgerufen am 29. Juli 2025).

⁷ Atypische Beschäftigungsformen 2010–2020; <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.23524576.html> (abgerufen am 29. Juli 2025).

zende und vollziehende Vorschriften über die Ausgestaltung der Verträge erlässt, hat er zur Befristung in § 10 der Personal- und Lohnverordnung (PLV) vom 25.09.2000 (SAR 165.111) festgelegt, dass das Anstellungsverhältnis in der Regel unbefristet ist und die Befristung eines Vertrags und dessen Verlängerung nur in begründeten Fällen möglich ist.

Anstellungsverhältnisse werden in der Regel befristet, wenn auch der dazugehörige Personalkredit befristet ist. Dies ist in der Regel bei Projektstellen der Fall. Per 1. Januar 2025 sind im Kanton Aargau insgesamt 924 Mitarbeitende in einem befristeten Anstellungsverhältnis tätig.

Davon sind zurzeit gemäss internen Abklärungen rund 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger als fünf Jahre befristet angestellt. Es handelt sich dabei um Projektstellen für längerdauernde Projekte.

Die im Kanton Aargau geltende lange Befristungsmöglichkeit ist auch eine arbeitgeberfreundliche Lösung. Ein befristetes Anstellungsverhältnis kann für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der anderen Seite Unsicherheit bedeuten, da eine Stelle und damit das Einkommen nur befristet sichergestellt ist. Deshalb sollen befristete Anstellungen auch zukünftig die Ausnahme bleiben.

Der Arbeitgeber Kanton Aargau ist jedoch darauf angewiesen, dass er befristete Anstellungsverhältnisse eingehen kann. So beispielsweise bei Projekten, bei kurzfristigem ausserordentlichem Arbeitsanfall (zum Beispiel während Krisen) oder zur Überbrückung von längeren Arbeitsausfällen (Krankheit, Unfall, Elternschaft, Militär).

4.2.2.2 Anpassungen

Im Personalgesetz soll eine Regelung ergänzt werden, die längere Befristungen für projektgebundene Stellen in Ausnahmefällen zulässt, um Flexibilität bei der Personalplanung zu gewährleisten. Dies ermöglicht dem Kanton Aargau, auch bei langfristigen Projekten wettbewerbsfähig zu bleiben. Neu sollen befristete Anstellungen für Projekte, die mit befristeten Mitteln finanziert werden, länger als fünf Jahre zulässig sein. Diese Anpassung bietet eine wirksame Lösung, um die Kontinuität in Projekten zu gewährleisten, die langfristige Bindungen und Entwicklungen benötigen und somit über die standardmässigen Befristungen hinausgehen. Die Umsetzung bedingt eine Anpassung von § 3 PersG und die Einführung eines neuen § 3a Abs. 1 PersG (vergleiche Erläuterungen in den Kapitel 5.2 und 5.3).

4.2.3 Einheitliche Probezeitregelungen für unbefristete und befristete Anstellungsverhältnisse auf Gesetzesstufe festlegen

4.2.3.1 Aktueller Stand

Aktuell verweist das Personalgesetz in § 7 für die Probezeit bei unbefristeten Anstellungen auf das Obligationenrecht, während der Regierungsrat in § 9 PLV direkte Regelungen zur Probezeit und zur Kündigungsfrist für unbefristete und befristete Anstellungen aufgestellt hat. Im Rahmen der Revision des Personalrechts sollen auf Gesetzesstufe die Kündigungsfristen für unbefristete und befristete Anstellungen vereinheitlicht werden, um eine rechtliche Angleichung anzustreben, die für mehr Transparenz sorgt.

4.2.3.2 Anpassungen

Da die Kündigungsfristen für unbefristete und befristete Anstellungen im Personalgesetz vereinheitlicht werden sollen (vergleiche Kapitel 4.2.7.2), ist es konsequent, auch die einheitlichen Regelungen zur Probezeit entsprechend ins Personalgesetz aufzunehmen. Eine solche gesetzliche Verankerung schafft Klarheit und Einheitlichkeit, sowohl für die Verwaltung als Arbeitgeberin als auch für die Mitarbeitenden. Für die Übernahme der Probezeitregelungen sowohl für unbefristete als auch befristete Anstellungsverhältnisse soll ein neuer § 8a PersG eingeführt werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.5).

4.2.4 Anstellung Lohnzahlung im Stundenlohn im Personalgesetz einführen

4.2.4.1 Aktueller Stand

Das Lohndekret hält fest, dass der Lohn für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Monatslohn ausbezahlt wird (§ 3 Abs. 1 Lohndekret). Über die ganze Verwaltung gibt es Funktionen, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, teilweise auch in langjährigen, unbefristeten Anstellungsverhältnissen, im Stundenlohn angestellt sind. Der Stundenlohn wird gewählt, wenn das Pensum nicht im Voraus bekannt beziehungsweise stark schwankend ist. Bei der Lohnzahlung im Stundenlohn handelt es sich nicht um eine Anstellungsform, sondern um eine Ausrichtungsart der Lohnzahlung, die anstelle des Monatslohns vereinbart werden kann. Per 1. Januar 2025 sind in der kantonalen Verwaltung rund 332 Mitarbeitende im Stundenlohn tätig.

4.2.4.2 Anpassungen

Die Tatsache, dass in der kantonalen Verwaltung rund 332 Personen im Stundenlohn beschäftigt sind, verdeutlicht, dass die Form der Lohnzahlung im Stundenlohn einem Bedürfnis entspricht.

Neben der Regelung, dass die Lohnzahlung im Stundenlohn vorgenommen wird, fehlen aktuell Regelungen über den Inhalt einer Einsatzvereinbarung, die das durchschnittliche Einsatzvolumen, die Anzahl Einsätze, die Fristen und die Möglichkeit der Zu- beziehungsweise Absage eines Einsatzes sowie den Ferienbezug festlegen. Im Personalgesetz sollen aus diesem Grund die Anstellung mit Lohnzahlung im Stundenlohn eingeführt und der Regierungsrat ermächtigt werden, entsprechende Regelungen für diese Anstellungen festzulegen. Diesbezüglich soll in § 3a (neu) PersG ein neuer Absatz 2 eingeführt und § 3 Abs. 3 Lohndekret angepasst werden (vergleiche Erläuterungen in Kapiteln 5.3 und 5.33.1.1).

4.2.5 Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze im Personalgesetz festhalten

4.2.5.1 Aktueller Stand

Der Fachkräftemangel führt dazu, dass der Kanton als Arbeitgeber in bestimmten Situationen ein verstärktes Interesse hat, erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und/oder solche mit Spezialwissen über ihr offizielles Pensionsalter hinaus im Arbeitsprozess zu halten. Dies ist besonders wichtig, um punktuell Engpasssituationen während Krisen zu überbrücken oder um den Wissenstransfer längerfristig sicherzustellen. Trotz einer allgemeinen Tendenz zur vorzeitigen Pensionierung gibt es vermehrt auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus arbeiten möchten.⁸ Zum einen wollen sie ihre Aufgabe weiterhin wahrnehmen, da sie sich noch fit und gesund fühlen; zum anderen ist möglicherweise ihre Altersvorsorge aufgrund von Teilzeitbeschäftigung, spätem Beitragsbeginn, Beitragslücken oder einem Vorsorgeausgleich durch eine Scheidung reduziert. Dank einer Weiterarbeit mit Fortsetzung der Entrichtung von Beiträgen sowohl bei der AHV/IV/EO und insbesondere auch bei der Pensionskasse, können sie ihre Altersvorsorge verbessern. Im Kanton Aargau wurde per 1. Januar 2024 im Dekret über die Aargauische Pensionskasse (Pensionskassendekret) vom 05.12.2006 (SAR 163.120) die Möglichkeit von Spargutschriften für die Alterskategorie 66–70 eingeführt (§ 7 Abs. 2 Pensionskassendekret).

Das Personalgesetz sieht vor, dass das Anstellungsverhältnis nach Erreichen der durch das Pensionskassendekret festgelegten Altersgrenze ohne Kündigung endet (§ 9 Abs. 2 lit. a PersG). Zurzeit beträgt das ordentliche Pensionierungsalter in der Kantonalen Verwaltung 65 Jahre (§ 6 Abs. 1 Pensionskassendekret). In der Personal- und Lohnverordnung wird die Möglichkeit einer befristeten Weiterführung des Anstellungsverhältnisses vorgesehen, nachdem die Altersgrenze erreicht wurde (§ 17 PLV). Per 1. Januar 2025 sind im Kanton Aargau 54 Mitarbeitende tätig, welche die durch Dekret festgelegte Altersgrenze bereits erreicht haben.

⁸ Aargauische Pensionskasse, Geschäftsbericht 2024, S. 11.

4.2.5.2 Anpassungen

Im Zuge des demografischen Wandels sowie des damit verbundenen Fachkräftemangels ist es personalpolitisch wichtig, dass eine mögliche Weiterbeschäftigung nach Erreichen der festgelegten Altersgrenze nach Pensionskassendekret bereits auf Stufe Gesetz vorgesehen wird. Diese Ergänzung ist auch im Kontext der Revision des Pensionskassendekrets per 1. Januar 2024 zu betrachten, welche die Möglichkeit zur Fortsetzung der Beitragszahlungen über das 65. Altersjahr hinaus geschaffen hat. Das Personalgesetz soll mit dem aktuell nur auf Verordnungsstufe festgehaltenen Grundsatzes ergänzt werden, dass die Weiterbeschäftigung über das 65. Altersjahr hinaus möglich ist. Die automatische Beendigung soll weiterhin bestehen bleiben und eine Weiterbeschäftigung soll mit einem befristeten Anstellungsvertrag (§ 17 PLV) erfolgen. Zu diesem Zweck soll ein neuer § 13a PersG eingeführt werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.12). Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung soll jedoch nicht bestehen.

4.2.6 Verzicht und Abbruch der Bewährungsfrist in bestimmten Fällen regeln

4.2.6.1 Aktueller Stand

Bei einer Kündigung des Anstellungsverhältnisses wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten setzt das Personalgesetz eine schriftliche Mahnung und die Ansetzung einer Bewährungsfrist voraus (§ 10 Abs. 1 lit. c PersG). Dies dient dazu, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während einer gewissen Zeitdauer (der Bewährungsfrist) eine Verbesserung in der Leistung oder dem Verhalten zu ermöglichen. Es gibt aktuell keine ausdrückliche gesetzliche Regelung im kantonalen Recht, die einen Verzicht auf die Bewährungsfrist zulässt.

4.2.6.2 Anpassungen

Eine Bewährungsfrist ist nicht immer angezeigt oder zielführend. Für Fälle, in denen klar ist, dass die Bewährungsfrist ihren Zweck nicht erfüllen kann, soll die Möglichkeit geschaffen werden, auf sie zu verzichten oder eine laufende Frist abubrechen.

Dies ist in den nachstehenden Konstellationen vorstellbar:

- Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter gibt unmissverständlich zu erkennen, dass kein Wille zur Verbesserung der Leistung oder des Verhaltens besteht.
- Das Verhalten während der laufenden Bewährungsfrist zeigt, dass kein Wille zur Verbesserung da ist, weil beispielsweise eine vorgeschlagene Weiterbildung nicht besucht wird oder während der Bewährungsfrist das bemängelte Verhalten trotz grundsätzlich rasch möglicher Korrektur erneut auftritt (Zeiterfassung, private Nutzung von Arbeitsmaterial, etc.).
- Wenn nach erfolgreichem Abschluss einer Bewährungsfrist erneut dieselben Mängel auftreten und trotz erneuter Mahnung keine Verbesserung feststellbar ist.

In diesen Fällen kann auf eine Bewährungsfrist verzichtet beziehungsweise eine bereits laufende abgebrochen werden und das Kündigungsverfahren unter Beachtung der Grundsätze des Verwaltungsrechts, insbesondere der Verhältnismässigkeit und des rechtlichen Gehörs, direkt fortgesetzt werden. Dies bedingt eine Anpassung von § 10 PersG angepasst und die Einführung eines neuen § 10a PersG (vergleiche Erläuterungen in den Kapitel 5.7 und 5.8). Infolge der Einfügung von § 10a (neu) PersG muss die Überschrift in § 11 angepasst werden.

Sofern zeitlicher Spielraum oder Unterstützungsmassnahmen für die gewünschten Verbesserungen erforderlich sind, soll die Bewährungsfrist jedoch Voraussetzung für eine Kündigung bleiben.

4.2.7 Kündigungsfristen für befristete Anstellungsverhältnisse analog zu unbefristeten festlegen

4.2.7.1 Aktueller Stand

Grundsätzlich enden befristete Anstellungen mit dem Ablauf des Vertrags (§ 9 Abs. 2 lit. b PersG). Die Personal- und Lohnverordnung sieht zusätzlich vor, dass befristete Anstellungsverhältnisse durch Kündigung beendet werden können, wenn ein Kündigungsvorbehalt vertraglich vereinbart worden ist (§ 16 Abs. 1 lit. c PLV).

4.2.7.2 Anpassungen

Die im Personalgesetz festgehaltene, bis zu maximal fünf Jahre dauernde Vertragslaufzeit ohne generelle Kündigungsmöglichkeit, ist eine sehr lange Dauer. Wird im Anstellungsvertrag keine Kündigungsmöglichkeit vereinbart, schränkt dies die gewünschte Flexibilität des Kantons sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Zur Gewährleistung der Flexibilität soll die aktuell geltende vertragliche Regelung durch eine generelle Kündigungsmöglichkeit bei befristeten Anstellungsverhältnissen ersetzt werden. Die Kündigungsfristen sollen aus Gleichbehandlungsgründen denjenigen der unbefristeten Anstellungsverhältnissen entsprechen: Im ersten Anstellungsjahr beträgt die Kündigungsfrist einen Monat, ab dem zweiten Anstellungsjahr drei Monate. Dadurch ist auch bei einer vorzeitigen Beendigung beziehungsweise einer Einstellung eines Projekts die Kündigung einer befristet angestellten Mitarbeiterin oder eines befristet angestellten Mitarbeiters ohne vertraglichen Kündigungsvorbehalt möglich. Die Beendigung eines Projekts oder die Aufhebung einer Stelle soll als sachlicher Kündigungsgrund gelten. Für eine entsprechende Umsetzung bedarf es einer Anpassung von § 9 PersG (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.6).

4.2.8 Rechtsgrundlage für Abfindungen oder vergleichbare Leistungen schaffen

4.2.8.1 Aktueller Stand

Der Kanton Aargau kennt bei Kündigungen durch den Arbeitgeber oder bei Beendigungen des Anstellungsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen keine Rechtsgrundlage für die Möglichkeit der Ausrichtung einer Abfindung oder vergleichbarer Leistungen. Eine vergleichbare Leistung kann beispielsweise ein finanzieller Beitrag an eine externe berufliche Neuorientierung (New Placement) oder an eine berufliche Weiterbildung oder Qualifizierungsmassnahme sein.

Im Gegensatz zum Kanton Aargau verfügen alle umliegenden Kantone (Bern, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Luzern, Solothurn, Zug und Zürich) und der Bund über eine Rechtsgrundlage für die Ausrichtung von Abfindungen oder vergleichbaren Leistungen bei Kündigungen ohne Verschulden der Mitarbeiterin beziehungsweise des Mitarbeiters. Die Mehrheit der umliegenden Kantone (Bern, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Solothurn und Zürich) und der Bund sehen zusätzlich eine Kann-Bestimmung für eine Abfindung bei einvernehmlichen Auflösungen des Anstellungsverhältnisses vor. Die verglichenen Kantone verzichten auf die Festlegung einer minimalen Entschädigung auf Gesetzesstufe, lediglich der Bund sieht eine minimale Entschädigung von einem Monatslohn vor. Die maximale Abfindungshöhe reicht von 6 bis 26 Monatsgehältern. Die Mehrheit hat sich für eine Abfindung von höchstens einem Jahreslohn entschieden.

4.2.8.2 Anpassungen

Vor diesem Hintergrund soll auch im Kanton Aargau die Möglichkeit geschaffen werden, in ausgewählten Fällen Abfindungen oder vergleichbare Leistungen zu gewähren. Die Regelung zur Abfindung soll keine Anspruchsberechtigung vorsehen, sondern lediglich die Möglichkeit, eine solche Leistung zu gewähren. Dadurch entsteht Handlungsspielraum, flexibel und angemessen auf besondere Situationen reagieren zu können.

So beispielsweise kann bei einer Kündigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters durch den Kanton bei einer Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen (§ 10 Abs. 1

lit. a PersG) eine Abfindung das fehlende Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ausgleichen. Dadurch kann die Akzeptanz der Kündigung gefördert und die betroffene Person in der Übergangsphase entlastet werden. Daher soll eine Abfindung bei einer Kündigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters durch den Kanton bei einer Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen ausgerichtet werden können, wenn keine andere zumutbare Stelle angeboten werden konnte (§ 10 Abs. 1 lit. a PersG).

Des Weiteren können Abfindungen bei einer Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen ohne überwiegendes Verschulden seitens Mitarbeiterin oder Mitarbeiter ein wichtiges Instrument zur Aushandlung einer Konsens-Lösung sein. Daher soll die Ausrichtung einer Abfindung bei einer Beendigung in gegenseitigem Einvernehmen nach § 9 Abs. 1 PersG möglich sein, wenn kein oder kein überwiegendes Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters vorliegt. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn eine geteilte Verantwortung besteht und der betroffenen Person kein alleiniges Fehlverhalten zugeschrieben werden kann. Solche Konstellationen können beispielsweise bei Konflikten mit Vorgesetzten oder im Team auftreten, die die Arbeitssituation nachhaltig belasten. Auch wenn keine der beteiligten Parteien die Hauptverantwortung trägt, erscheint eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr sinnvoll. In solchen Fällen kann eine einvernehmliche Trennung mit einer Abfindung vereinbart werden. Ebenso kann eine Trennung im gegenseitigen Einvernehmen mit einer Abfindung in Betracht gezogen werden, wenn sich die Anforderungen an eine bisherige Funktion, etwa durch technische Entwicklungen, erheblich verändern und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter trotz grosser Anstrengung nicht mehr in der Lage ist, diese zu erfüllen. In solchen Fällen liegt die Hauptverantwortung für die veränderte Ausgangslage beim Arbeitgeber. Eine Weiterbeschäftigung kann von beiden Seiten nicht mehr erwünscht sein, sodass eine Trennung im beiderseitigen Einvernehmen erfolgt. Mitunter kann auch das gegenseitige Vertrauen so weit beeinträchtigt sein, dass eine konstruktive Zusammenarbeit nicht mehr möglich ist. Dies kann sich durch anhaltende Meinungsverschiedenheiten oder zwischenmenschliche Spannungen äussern. Entscheidend ist auch in solchen Situationen, dass der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter nicht die alleinige Verantwortung für die entstandene Lage zugeschrieben werden kann.

In einem ordentlichen Kündigungsverfahren sind vorgegebene Schritte und Fristen zu beachten. Sie können dazu führen, dass ein Verfahren mit dreimonatiger Kündigungsfrist in der Realität bis zu zwei Jahre dauern kann (Abfolge: Rechtliches Gehör, Zustellung Kündigung, mögliche Beachtung von Sperrfristen und Arbeitsunfähigkeit, Kündigungsfrist, Rechtsmittelverfahren). Mit der Möglichkeit der Abfindung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen entsteht während eines frühen Zeitpunkts für alle Beteiligten Rechtsklarheit. Ausserdem können Kosten für lange Rechtsstreitigkeiten sowie die Bindung von Personalressourcen vermieden werden und die Stelle kann in vorhersehbarer Zeit wieder besetzt werden. Solche einvernehmlichen Auflösungsvereinbarungen dürfen die Arbeitnehmenden aber nicht schlechter stellen als eine ordentliche Kündigung.

Die Abfindungshöhe soll maximal zwölf Monatslöhne betragen. Anstelle oder in Kombination mit der Abfindung können auch Massnahmen wie ein finanzieller Beitrag an eine externe berufliche Neuorientierung (New Placement) oder ein finanzieller Beitrag zu einer beruflichen Weiterbildung oder Qualifizierungsmassnahme gewährt werden, welche an die Abfindung angerechnet werden.

Der Regierungsrat soll die Kompetenz erhalten, die Details zur Abfindung festzulegen. Insbesondere soll er die Bedingungen für eine allfällige Rückerstattung regeln, falls die betroffene Person während der Abfindungsdauer eine neue Erwerbstätigkeit aufnimmt. So soll sichergestellt werden, dass die Abfindung zielgerichtet eingesetzt wird und nicht zu einer finanziellen Überkompensation führt. Der Monatslohn berechnet sich analog zu § 12 PersG "Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung" (missbräuchliche Kündigung gemäss Art. 336a OR).

Für die Regelung der Abfindung soll ein neuer § 11b PersG eingeführt werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.11).

4.2.9 Anpassungen im Anstellungsverhältnis im Personalgesetz regeln

4.2.9.1 Aktueller Stand

Im Personalgesetz sind Regelungen zur Auflösung des Anstellungsverhältnisses enthalten (§§ 9-13 PersG). Es fehlen jedoch Regelungen, in welchen Fällen eine einseitige Veränderung des Anstellungsverhältnisses, ohne Änderungskündigung zulässig ist und wann eine Änderungskündigung erforderlich ist. Des Weiteren bestehen für vorübergehende Änderungen bei der Zuweisung anderer Arbeit zwar Regelungen (§ 26 PersG), nicht aber für eine vorübergehende Änderung des Arbeitsortes.

4.2.9.2 Anpassungen

Es besteht ein Bedarf nach Klarstellung. Zur Klarstellung wird eine Bestimmung vorgeschlagen, die festhält, dass Veränderungen in gegenseitigem Einvernehmen immer möglich sind.

Zudem soll im Personalgesetz neu aufgeführt werden, bei welchen Anpassungen des Anstellungsverhältnisses eine Änderungskündigung notwendig ist (Dauer des Anstellungsverhältnisses, Lohnstufe, Lohn, Pensum und Zugehörigkeit zur Organisationseinheit). Im Gegenzug soll die Zuweisung eines anderen Arbeitsortes oder eines anderen Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereiches durch den Kanton einseitig zulässig sein, wenn es betrieblich erforderlich und für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zumutbar ist. Bei der Beurteilung der Zumutbarkeit sind sowohl Art und Umfang der Änderung als auch die persönliche Situation der betroffenen Person zu berücksichtigen. Die Umsetzung soll mit der Einführung eines neuen § 11a PersG erfolgen (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.10).

Der Wortlaut von § 26 PersG über die Zuweisung anderer Arbeit soll im Zuge der Überarbeitung an die Neuregelung von § 11a (neu) PersG angepasst werden. Neu soll in § 26 PersG auch der Arbeitsort ausdrücklich erwähnt sein (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.23).

4.2.10 Nebenbeschäftigung und öffentliches Amt

4.2.10.1 Einleitung

Das kantonale Personalrecht sieht Regelungen für die Ausübung von Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern vor, denen neben dem Anstellungsverhältnis beim Kanton nachgegangen wird.

Eine Nebenbeschäftigung oder ein öffentliches Amt wird im Allgemeinen in der Freizeit ausgeübt. Trotzdem kann der Kanton ein Interesse daran haben, von in der Freizeit ausgeübten Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern zu erfahren und deren Bewilligung gegebenenfalls mit Auflagen zu verbinden oder zu verweigern. So müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund der Treuepflicht die Interessen des Kantons über ihre eigentliche Arbeitsleistung hinaus in guten Treuen wahren. Diese bis in die Freizeit greifende Regulierung hat einerseits zum Ziel, die Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu sichern, indem das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Verwaltung nicht durch allfällige Interessenskollisionen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untergraben wird. Des Weiteren soll eine zu starke Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verhindert werden, damit sie ihre arbeitsrechtlichen Verpflichtungen weiterhin erfüllen können. Diesen legitimen Anliegen des Kantons stehen die Persönlichkeitsrechte und einzelnen Grundrechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, im Besonderen die Wirtschaftsfreiheit und das Recht auf Privatsphäre, entgegen.

Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter werden heutzutage häufig neben dem Hauptanstellungsverhältnis ausgeübt. Der Trend zur Mehrfachbeschäftigung⁹ hat sich gemäss der Arbeitskräfteerhebung des Bundesamtes für Statistik in der Schweiz in den letzten 30 Jahren fast verdoppelt.¹⁰

4.2.10.2 Kriterium "Inanspruchnahme von Arbeitszeit" bei Nebenbeschäftigungen aufheben

4.2.10.2.1 Aktueller Stand

Heute ist eine Bewilligungspflicht für Nebenbeschäftigungen bei einer Inanspruchnahme von Arbeitszeit vorgesehen. Damit ist nicht die Bezahlung der Nebenbeschäftigung gemeint, sondern die Ausübung in der Zeit, in der auch für den Kanton Aargau gearbeitet werden könnte. Bei der Praxis zur Bewilligungspflicht aufgrund Inanspruchnahme von Arbeitszeit bei Nebenbeschäftigungen (§ 27 Abs. 2 lit. c PersG) zeigen sich gewisse Schwierigkeiten, die bereits in den Gesetzesberatungen des Grossen Rats zum Erlass des Personalgesetzes zum Vorschein kamen. So gab es in der damaligen Diskussion zuerst Unklarheiten darüber, was unter Arbeitszeit zu verstehen ist. In der zweiten Lesung am 16. Februar 2000 wurde entschieden, dass lediglich die Inanspruchnahme der individuellen Arbeitszeit (und nicht der Betriebszeiten) für eine Nebenbeschäftigung eine Bewilligungspflicht auszulösen vermag. Der Begriff der individuellen Arbeitszeit wurde in diesem Zusammenhang nicht definiert. Dies führt zu unterschiedlichen Auslegungen in der kantonalen Verwaltung, die es aufgrund des Gleichbehandlungsgebots zu vermeiden gilt.

Zusätzlich nahmen die Komplexität und Vielfältigkeit der Arbeitszeit, in der die Arbeit erledigt wird oder werden kann, seit dem Inkrafttreten des Personalgesetzes, stetig zu. So wird heute nicht mehr nur zwischen fester und gleitender Arbeitszeit unterschieden. Vielmehr sind weitere Mischformen beziehungsweise Ausprägungen anzutreffen, wie beispielsweise fixe oder flexible Arbeitstage bei Teilzeitpensen, mit der Führungsperson vereinbarte Blockzeiten etc.

4.2.10.2.2 Anpassungen

Aufgrund der zahlreichen Möglichkeiten, wie die individuelle Arbeitszeit erbracht werden kann, ist das Bewilligungskriterium "Inanspruchnahme von Arbeitszeit" für die Bewilligungspflicht einer Nebenbeschäftigung nicht mehr zeitgemäss, weshalb es aufgehoben werden soll. Dies bedingt eine Anpassung von § 27 Abs. 2 PersG (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.24). Die beiden Kriterien, a), wenn die Möglichkeit einer Interessenskollision besteht oder b) die Nebenbeschäftigung entgeltlich ist und zusammen mit der Beschäftigung beim Kanton mehr als ein Vollzeitpensum ergibt, genügen.

4.2.10.3 Bewilligungspflicht für die Ausübung und nicht nur für die Bewerbung eines öffentlichen Amtes ergänzen

4.2.10.3.1 Aktueller Stand

Nach § 28 Abs. 1 PersG bedarf es einer Bewilligung vor der Bewerbung für ein öffentliches Amt. Vom Wortlaut dieser Bestimmung werden Personen, die bereits ein öffentliches Amt ausüben und erst dann beim Kanton angestellt werden, nicht erfasst. Für diese Personen werden in der Praxis bereits heute Bewilligungen ausgestellt.

4.2.10.3.2 Anpassungen

Die Lücke für die Bewilligung inklusive allfälligen Auflagen für die Ausübung öffentlicher Ämter bei Personen, die bereits bei Beginn des Anstellungsverhältnisses ein öffentliches Amt ausüben, gilt es im Personalgesetz zu schliessen. Die Regelung zur Bewilligung für ein öffentliches Amt soll dahinge-

⁹ Von einer Mehrfachbeschäftigung wird in diesem Zusammenhang gesprochen, falls jemand gleichzeitig mehr als einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Dabei ist der/die Mehrfachbeschäftigte bei mehreren Arbeitgeberinnen angestellt oder er/sie kombiniert seine/ihre Hauptanstellung mit einer selbständigen Tätigkeit oder Nebenbeschäftigung.

¹⁰ OEHRI ISABELLE/KÜHER-KISER JEANNETTE, Rechtliche Bestimmungen bei Mehrfachbeschäftigung, in: Personal Schweiz – das Magazin für die Schweizer Personalpraxis Ausgabe 3. April 2020.

hend ergänzt werden, dass nicht nur die Bewerbung für ein öffentliches Amt, sondern auch die Ausübung eines öffentlichen Amtes bewilligungspflichtig ist. Dies soll mit einer Anpassung von § 28 PersG bewerkstelligt werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.25).

4.2.10.4 Verweigerung oder mit Auflagen verbundene Bewilligung bei Nebenbeschäftigung ergänzen

4.2.10.4.1 Aktueller Stand

Die Bewilligung für öffentliche Ämter kann verweigert oder mit Auflagen verbunden werden (§ 28 Abs. 3 PersG). In der Praxis wird diese Regelung auch auf Nebenbeschäftigungen angewendet. Die rechtliche Grundlage dazu ergibt sich aus dem übergeordneten Grundsatz der Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber und der Wahrung der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes. Eine explizite Bestimmung dazu fehlt jedoch für die Nebenbeschäftigung.

4.2.10.4.2 Anpassungen

Obwohl die Möglichkeit zur Verweigerung oder Erteilung mit Auflagen bereits rechtmässig besteht, fehlt eine explizite Regelung in § 27 PersG. Zur Klarstellung und Rechtssicherheit soll diese ausdrücklich ergänzt werden. Analog zu den öffentlichen Ämtern gemäss § 28 Abs. 3 PersG sollen auch die Bestimmungen zur Nebenbeschäftigung um eine ausdrückliche Regelung zur Verweigerung und für das Erteilen mit Auflagen ergänzt werden. Die Anpassung soll mittels Ergänzung eines neuen Absatzes 3 in § 27 PersG erfolgen (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.24).

4.3 Verfahren

4.3.1 Einleitung

Im Rahmen der Erarbeitung der Revision des Personalrechts wurde geprüft, ob Anpassungen an bestehenden Verfahren notwendig sind. Dabei zeigte sich in mehreren Bereichen gesetzlicher Handlungsbedarf.

So aufgrund parlamentarischer Vorstösse:

- Mit der Motion Uriel Seibert (GR 23.355) vom 14. November 2023 wird der Regierungsrat beauftragt, das Personalrecht so anzupassen, dass zulässige Meldungen im Sinne des Whistleblowings an eine geeignete Stelle möglich sind.
- Mit der Motion Dr. Lukas Pfisterer (GR 18.137) vom 26. Juni 2018 wird der Regierungsrat beauftragt, ein Schlichtungsverfahren bei Streitigkeiten aus öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen auf kommunaler Ebene einzuführen. Der Grosse Rat hat am 5. März 2024 zwar beschlossen, nicht auf die Vorlage zur Revision des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRPG) einzutreten, die Motion wurde jedoch explizit nicht abgeschrieben und bleibt weiterhin zu berücksichtigen.

Weiter soll bei Schlichtungsverhandlungen künftig auf eine paritätische Besetzung von Vertretenden der Arbeitgeberseite und der Arbeitnehmerseite geachtet werden.

Ein weiterer Handlungsbedarf ergibt sich im Bereich der vorsorglichen Massnahmen. Für deren Anordnung fehlte bislang eine klare gesetzliche Grundlage. Auch wenn solche Massnahmen nur selten zur Anwendung kommen, sind sie im Einzelfall von grosser Bedeutung und sollen deshalb rechtlich verankert werden.

Schliesslich sollen im Zuge der vorliegenden Revision auch die Regelungen zu Disziplinarmassnahmen für vom Regierungsrat angestellte Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Jugendanwältinnen und Jugendanwälte ins Personalgesetz überführt werden.

4.3.2 Rechtsgrundlage für vorsorgliche Massnahmen schaffen

4.3.2.1 Aktueller Stand

Aktuell bestehen im Personalrecht keine Regelungen zu vorsorglichen Massnahmen, falls der geordnete Vollzug der dienstlichen Aufgaben gefährdet ist. Eine derartige Gefährdung liegt vor, wenn Hinweise auf einen wichtigen Grund zur Auflösung des Anstellungsverhältnisses bestehen, ein Strafverfahren oder eine Administrativuntersuchung eingeleitet wurden oder gewichtige öffentliche Interessen betroffen sind. Mit Ausnahme des Kantons Basel-Landschaft kennen alle umliegenden Kantone und der Bund Regelungen für vorsorgliche Massnahmen.

4.3.2.2 Anpassungen

Ohne eine entsprechende gesetzliche Grundlage dürfen vorsorgliche Massnahmen nicht ergriffen werden. Deshalb werden im Personalgesetz Regelungen für die Möglichkeit des Ergreifens von vorsorglichen Massnahmen aufgenommen. Diese sollen neben der Freistellung, der Einschränkung oder dem Entzug von Zugriffs- und Zutrittsrechten, der Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes oder der Änderung des Aufgabengebietes auch eine mögliche vorläufige Lohnsistierung umfassen. Die entsprechenden Massnahmen sind immer im Einzelfall zu treffen, insbesondere unter Berücksichtigung des Verhältnismässigkeitsprinzips. Über eine allfällige Nach- oder Rückzahlung des Lohns wird spätestens im Rahmen des Entscheids über die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bestimmt. Die vorsorglichen Massnahmen sollen mit einem neuen § 13b PersG eingeführt werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.13).

4.3.3 Disziplinar massnahmen für vom Regierungsrat angestellte Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Jugendanwältinnen und Jugendanwälte ins Gesetz überführen

4.3.3.1 Aktueller Stand

Die Disziplinar massnahmen bei pflicht- oder vorschriftswidrigem Verhalten von Beamtinnen und Beamten sind im Personalgesetz geregelt (§ 36 PersG). Im Zusammenhang mit der Revision der Schweizerischen Strafprozessordnung (Strafprozessordnung, StPO) vom 5. Oktober 2007 (SR 312.0) wurden im Jahr 2010 Bestimmungen zu Disziplinar massnahmen gegen Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Jugendanwältinnen und Jugendanwälte nur auf Verordnungsstufe aufgenommen (§ 26a PLV).

4.3.3.2 Anpassungen

Disziplinar massnahmen stellen einen schwerwiegenden Eingriff in die Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Deshalb soll die bisherige Regelung für Disziplinar massnahmen gegen vom Regierungsrat angestellte Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Jugendanwältinnen und Jugendanwälte stufengerecht in das Personalgesetz überführt werden. Dies soll in einem neuen § 13c PersG erfolgen (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.14).

4.3.4 Meldung von Missständen gesetzlich regeln

4.3.4.1 Aktueller Stand

§ 23 Abs. 4 PersG regelt, dass bei einer Meldung von schwerwiegenden Missständen an die Präsidentin oder den Präsidenten des Grossen Rats, nach Ausschöpfung des Dienstweges, keine Verletzung des Amtsgeheimnisses vorliegt. Der Kanton Aargau kennt damit bei Meldungen von schwerwiegenden Missständen nur den Schutz vor Verletzung des Amtsgeheimnisses. Er kennt keinen weiteren Schutz wie beispielsweise vor Kündigung, Laufbahnhemmnissen, Benachteiligung der Lohnentwicklung oder bewusste Beeinträchtigung psychischer Art und deren Duldung.

Am 14. November 2023 wurde die Motion Uriel Seibert (GR 23.355) eingereicht. Mit der Motion wurde der Regierungsrat beauftragt, das Personalrecht so anzupassen, dass zulässige Meldungen von Whistleblowing an eine geeignete Stelle möglich sind.

Die Motionäre nahmen damit ein Anliegen wieder auf, welches durch die Ablehnung der Vorlage zur Errichtung einer Ombudsstelle (Ombudsgesetz) durch das Aargauer Stimmvolk am 18. Juni 2023 ungelöst blieb. Die Vorlage sah vor, eine unabhängige Ombudsstelle einzurichten, die vom Grossen Rat gewählt worden wäre. Dabei war geplant, dass bei der Ombudsstelle auch Meldungen von Unregelmässigkeiten am Arbeitsplatz durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hätten eingereicht werden können.

Gemäss den Wortprotokollen der Sitzungen des Grossen Rats vom 30. August 2022 (1. Beratung) beziehungsweise 17. Januar 2023 (2. Beratung) zur Ombudsstelle (Ombudsgesetz) wurde der Schaffung einer gesetzlichen Regelung für berechtigtes Whistleblowing im Personalgesetz diskussionslos zugestimmt.

In verschiedenen Kantonen und Städten wurden in den letzten Jahren externe Anlaufstellen für die Meldung von Missständen eingerichtet oder bezeichnet. Gemäss einer Studie der Fachhochschule Graubünden im Auftrag der Eidgenössischen Finanzkontrolle aus dem Jahr 2023 verfügen 19 von 34 Körperschaften (Bund, Kantone, grosse Gemeinden) über eine Meldestelle ausserhalb der Linie. Diese sind entweder bei der Finanzkontrolle, bei der Ombudsstelle, der Kanzlei, der Personalabteilung oder bei anderen Abteilungen angesiedelt. Der Hauptgrund für die Einrichtung einer Meldestelle durch die Körperschaften ist laut Studie die Überzeugung von ihrem Nutzen und ihrer Wirksamkeit. Ein Drittel der Körperschaften ohne Meldestelle plant oder diskutiert eine Implementierung einer solchen Stelle.

Der Grosse Rat beschloss in seiner Sitzung vom 19. März 2024 auf Antrag des Regierungsrats, die Motion Uriel Seibert (GR 23.355) in ein Postulat umzuwandeln und dem Regierungsrat zu überweisen. In der Beratung wurde unter anderem ausgeführt, dass die Errichtung einer Anlaufstelle keine grösseren Ressourcen binden sollte.

4.3.4.2 Anpassungen

Durch die Ablehnung der Vorlage zum Ombudsgesetz durch das Aargauer Stimmvolk fehlen die rechtlichen Grundlagen zur Meldung von Missständen sowie eine entsprechende Anlaufstelle. Im Weiteren müssen auch die Schutzbestimmungen für die meldenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen werden.

Im Personalgesetz wird festgehalten, dass die zulässige Meldung über Missstände ohne nachteilige rechtliche Konsequenzen für die betreffenden Mitarbeitenden bleibt und sie in ihrer beruflichen Stellung nicht benachteiligt werden dürfen.

Die Finanzkontrolle soll als Anlaufstelle für die Meldung von Missständen bezeichnet werden. Sie ist eine zentrale Stelle für die Verwaltung und die Gerichte, die fachlich unabhängig und in ihrer Tätigkeit nur Verfassung und Gesetz verpflichtet ist. Sie hat durch die Mitwirkungspflicht der kontrollierten Behörden, Personen oder Organisationen einen umfassenden Zugriff auf Informationen und Dokumente, was ihr eine gründliche Aufklärung gemeldeter Sachverhalte ermöglicht. Es sind keine neuen Strukturen nötig, was die Implementierung kosteneffizient und einfach macht.

Die Zuständigkeit der Finanzkontrolle soll durch Einführung eines neuen § 23a PersG festgehalten und § 23 Abs. 4 PersG gleichzeitig aufgehoben werden. Das eigentliche Verfahren soll hingegen im Gesetz über die Finanzkontrolle festgeschrieben werden (vergleiche Erläuterungen in den Kapitel 5.21 und 5.22)

4.3.5 Parität bei Schlichtungsverhandlung berücksichtigen

4.3.5.1 Aktueller Stand

An der Regierungsratssitzung vom 26. April 2023 hielt der Regierungsrat über die Zusammensetzung der Schlichtungskommission fest, dass bei Schlichtungsverhandlungen auf eine paritätische

Zusammensetzung von Vertretenden der Arbeitgeberseite und der Arbeitnehmerseite geachtet werden soll.

4.3.5.2 Anpassungen

Damit dieser Grundsatz gewährleistet werden kann, soll bei der Regelung im Personalgesetz über die Schlichtungskommission als Gesamtgremium (Wahl der Schlichtungsmitglieder) ergänzt werden, dass die Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite genügend vertreten sein sollen (neben der bereits bestehenden Geschlechtervertretung). Um die neu einzuführende paritätische Zusammensetzung von Vertretenden der Arbeitgeberseite und der Arbeitnehmerseite auf Stufe Schlichtungsverfahren garantieren zu können, soll die Anzahl der vom Regierungsrat gewählten Mitglieder um vier zusätzliche Mitglieder erhöht werden. Dies ermöglicht eine flexiblere Besetzung der Schlichtungsverfahren im Einklang mit den Vorgaben. Dazu bedarf es einer Anpassung von § 37 Abs. 3 PersG (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.27).

4.3.6 Schlichtungsverfahren auf Gemeinden, Gemeindeverbände und andere öffentlich-rechtliche Körperschaften ausweiten

4.3.6.1 Aktueller Stand

Am 5. März 2024 hat der Grosse Rat Nichteintreten auf die Vorlage zur Revision des VRPG beschlossen. Die damit in Verbindung stehende Motion von Dr. Lukas Pfisterer (GR 18.137) vom 26. Juni 2018 betreffend Einführung eines Schlichtungsverfahrens bei Streitigkeiten aus einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis auf kommunaler Ebene wurde jedoch explizit nicht abgeschrieben.

Anlässlich der gesetzgeberischen Umsetzung der Motion zeigte sich, dass sinnvollerweise und auch aus Gründen der Gleichbehandlung nicht nur für die Mitarbeitenden von Gemeinden, sondern für alle in § 48 Abs. 1 PersG erwähnten Körperschaften ein Schlichtungsverfahren eingeführt werden soll. Damit wird die Regelung auf die öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisse von Gemeinden, Gemeindeverbänden oder anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften mit Ausnahme der Landeskirchen ausgedehnt.

4.3.6.2 Anpassungen

Die ausformulierte Umsetzung als Fremdänderung des Personalgesetzes im Verwaltungsrechtspflegegesetz fand in der Anhörung breite Zustimmung. Die im Rahmen der Revision des Verwaltungsrechtspflegegesetzes ausgearbeitete Lösung kann deshalb in die Revision des Personalrechts übernommen werden. Um die Motion von Dr. Lukas Pfisterer (GR 18.137) vom 26. Juni 2018 umzusetzen, soll die Regelung der Zuständigkeit der Schlichtungskommission auf die öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisse von Gemeinden, Gemeindeverbänden oder anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften mit Ausnahme der Landeskirchen ausgedehnt werden. Die Umsetzung erfolgt durch eine Anpassung von § 48 Abs. 1 PersG (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.29).

4.4 Arbeitsunfähigkeit bei Krankheit und Unfall und Personenversicherungen

4.4.1 Einleitung

Der Kanton ist als Arbeitgeber verpflichtet, seinen Mitarbeitenden bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall für eine gewisse Zeit den Lohn weiter auszurichten. Aktuell richtet der Kanton in den ersten sechs Monaten einer Arbeitsunfähigkeit die Lohnfortzahlung aus (§ 17 Lohndekret). Für die weiteren 18 Monate hat der Kanton Aargau per 1. Juli 2009 eine für alle Mitarbeitenden obligatorische Krankentaggeldversicherung eingeführt (§ 17a Lohndekret; Botschaft über die Teilrevision des Lohndekrets vom 11. Juni 2008 [GR 08.153] S. 4). Die Mitarbeitenden bezahlen die Hälfte der Prämie.

Die seit über 20 Jahren geltenden personalrechtlichen Grundlagen führen in der Praxis verschiedentlich zu Diskussionen und ihre administrative Anwendung erfordert viel Ressourcen. Im Zusammenhang mit den Ausschreibungen der Krankentaggeldversicherung wurde festgestellt, dass nur wenige Offerten eingehen. Daher sollen die Bestimmungen neu so ausgestaltet werden, dass der Regierungsrat entscheiden kann, ob der Kanton nur Eigenleistungen erbringen oder ob er eine Krankentaggeldversicherung abschliessen will. Dies gibt dem Regierungsrat zukunftsgerichtet die Möglichkeit, aus finanzieller Sicht die beste Lösung für den Kanton zu finden.

Im Zusammenhang mit den Ausschreibungen wurde ebenfalls erkannt, dass einzelne Bestimmungen in den personalrechtlichen Erlassen für privatrechtliche Krankenversicherer wenig attraktiv sind. Sie erfordern viele Ausnahmeregeln in der Versicherungspolice und haben negative Auswirkungen auf die Prämienhöhe. Deshalb sollen auch Anpassungen bei den Ausführungsbestimmungen zur Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall vorgenommen werden. Dabei geht es um die Dauer, die Höhe und die Berechnungsweise des Anspruches.

Weitere Optimierungen werden in Bezug auf die automatische Auflösung des Anstellungsverhältnisses nach Erschöpfung des Anspruches auf Lohnfortzahlung, das Case Management sowie die damit verbundenen Mitwirkungspflichten und Kürzungsmöglichkeiten bei Verweigerung der Mitwirkung, vorgeschlagen.

4.4.2 Wahlmöglichkeit für den Regierungsrat einführen für eine Eigenfinanzierung oder eine Versicherungslösung der Taggelder

4.4.2.1 Aktueller Stand

Das Obligatorium für die Krankentaggeldversicherung wurde per 1. Januar 2013 in § 16a PersG verankert.

4.4.2.2 Anpassungen

Im Rahmen der Ausschreibungen zur Krankentaggeldversicherung hat sich der Regierungsrat mehrmals mit der Möglichkeit eines Wechsels zu einer eigenfinanzierten Lösung für die Lohnfortzahlung im Fall von Krankheit und Unfall auseinandergesetzt. Er ist der Meinung, dass eine betriebswirtschaftliche Betrachtungsweise den Verzicht auf den erneuten Abschluss einer Krankentaggeldversicherung als realistische Option erscheinen lässt. Er hat das Departement Finanzen und Ressourcen beauftragt, eine gesetzliche Grundlage auszuarbeiten.

Je nach Leistungsverlauf, Prämiensituation, Lage auf dem Anbietermarkt und allenfalls dem Ergebnis einer öffentlichen Ausschreibung soll der Regierungsrat künftig zwischen Eigenfinanzierung und Versicherungslösung entscheiden können. Bei Unfall betrifft dies nur diejenigen Leistungen, die diejenigen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 (SR 832.20) übersteigen, wie der Überschusslohn (Lohnanteil ab Fr. 148'200.–, Stand 2024). Dazu soll § 16a PersG angepasst werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.17). Das Lohndekret ist in der Folge so anzupassen, dass sowohl eine Versicherungslösung wie auch eine Eigenfinanzierung möglich ist (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.33.1.7 bis 5.33.1.10).

4.4.3 Aufteilung festgelegte Dauer Lohnzahlung durch Kanton und durch Taggeldversicherung aufheben

4.4.3.1 Aktueller Stand

Die heute geltende Dauer der Lohnfortzahlung und Lohnersatzleistung bei Krankheit und Unfall beträgt insgesamt 24 Monate. Mit dieser Dauer soll sichergestellt werden, dass eine Lohnfortzahlung respektive eine Lohnersatzleistung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum Zeitpunkt des Einsetzens der Invalidenrente garantiert ist.¹¹ Die 24 Monate sind unterteilt in eine Lohnfortzahlung

¹¹ Botschaft des Regierungsrats des Kantons Aargau an den Grossen Rat vom 11. Juni 2008, S. 4.

über sechs Monate durch den Kanton und eine Lohnersatzleistung über 18 Monate durch eine Taggeldversicherung (§§ 17 und 17a Lohndekret).

4.4.3.2 Anpassungen

Die maximale Dauer von 24 Monaten bleibt grundsätzlich unverändert. Die bisherige Aufteilung in eine Lohnfortzahlung von sechs Monaten, die der Kanton selbst trägt und in eine Lohnersatzleistung von 18 Monaten, die durch eine Taggeldversicherung abgedeckt wird, soll jedoch nicht mehr weitergeführt werden. Künftig soll es dem kantonalen Arbeitgeber freistehen, zu wählen, ob er die gesamte Lohnfortzahlung selbst tragen oder ganz oder teilweise durch eine Versicherung abdecken will. Dies bedingt eine Anpassung von § 17 Lohndekret (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.33.1.4).

4.4.4 Automatische Auflösung des Anstellungsverhältnisses bei Erschöpfung des Anspruches auf Lohnfortzahlung festhalten

4.4.4.1 Aktueller Stand

Aktuell enthält das Personalrecht die Regelung, dass das Anstellungsverhältnis bei einer Invalidität ohne Kündigung im Zeitpunkt der Ausrichtung einer vollen Invalidenrente gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (IVG) vom 19. Juni 1959 (SR 831.20) endet (§ 12 Abs. 1 lit. f i.V.m. § 18 Abs. 1 PLV). Die Rechtsordnung geht davon aus, dass im Regelfall im zweiten Jahr der Arbeitsunfähigkeit ein Anspruch auf Invalidenleistungen entsteht. Dies ist aber in der Realität oft nicht der Fall. Häufig besteht nur eine teilweise Arbeitsunfähigkeit oder es liegt überhaupt keine Erwerbsunfähigkeit vor, die eine Rentenberechtigung mit sich bringen würde.

4.4.4.2 Anpassungen

Wenn kein Anspruch auf Invalidenleistungen besteht, ist unklar, wie und wann das Anstellungsverhältnis aufgelöst werden kann. Die Auflösung muss derzeit damit begründet werden, dass die vertraglich vereinbarten Leistungen nicht mehr erbracht werden können. Künftig soll das Anstellungsverhältnis automatisch bei Erschöpfung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall enden. Dabei soll es unerheblich sein, ob eine volle oder teilweise Invalidität respektive ein Anspruch auf eine Invalidenrente besteht. Die entsprechende Änderung soll durch eine Ergänzung in § 9 Abs. 2 lit. c PersG erfolgen (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.6).

4.4.5 Case Management Regelungen anpassen

4.4.5.1 Aktueller Stand

Seit 2008 werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons bei längerem und/oder komplexen Krankheitsverlauf durch eine externe Case Management Fachstelle (zurzeit Zurzach Care) im Hinblick auf eine rasche Wiedereingliederung begleitet. Bei Bedarf findet eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Case Management Anbieter und dem Krankentaggeld-Versicherer (aktuell Groupe Mutuel) respektive den Unfallversicherern (aktuell Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG und Schweizerische Unfallversicherungsanstalt) statt.

4.4.5.2 Anpassungen

Die Bestimmungen zum Case Management im Personalgesetz sind knappgehalten (§ 29a PersG). Es fehlen insbesondere Aussagen zum Ziel und zu den Voraussetzungen. Der im Personalgesetz aufgezeigte Prozess zur Implementierung eines Case Managements entspricht nicht mehr den aktuellen Gegebenheiten. Die Beschreibung des Prozesses auf Stufe Gesetz ist normativ nicht korrekt.

Aus diesem Grund sind die Bestimmungen zum Case Management dahingehend zu ergänzen, dass sie die rasche Rückkehr an den bisherigen, allenfalls angepassten oder einen neuen Arbeitsplatz und die Verhinderung einer ganzen oder teilweisen Invalidität zum Ziel haben. Bezüglich Vorausset-

zungen soll aufgenommen werden, dass ein Case Management bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingesetzt wird, die wegen Krankheit oder Unfall voraussichtlich längere Zeit ganz oder teilweise arbeitsunfähig oder vermindert leistungsfähig sind. Der Regierungsrat soll künftig entscheiden können, ob er die Durchführung eines Case Managements dem Unfall- oder Krankentaggeldversicherer oder einer internen oder externen Fachstelle überträgt. Eine entsprechende Umsetzung bedarf einer Anpassung von § 29a PersG (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.26).

4.5 Personalentwicklung

4.5.1 Einleitung

Der Stellenwert der Weiterbildung¹² und die damit verbundenen Begrifflichkeiten haben sich in den letzten Jahren weg von der traditionellen, hierarchieorientierten Laufbahn in Richtung lebenslanges Lernen und Entwickeln verändert.

Die Erwartungen und die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind individueller, vielfältiger und weniger auf einen einzelnen Arbeitgeber zentriert. Sie leiten sich auch stärker aus den jeweiligen Lebenssituationen ab. Dies verlangt nach massgeschneiderten, modularen, zeitlich und örtlich flexiblen Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

Der Arbeitgeber Kanton Aargau benötigt qualifizierte, leistungsbereite und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um seinen Leistungsauftrag zu erfüllen (Strategien und Stossrichtung gemäss Entwicklungsleitbild Kanton Aargau 2025–2034). Mit der Verabschiedung des Personalentwicklungskonzepts durch den Regierungsrat im Jahr 2021 verfügt der Arbeitgeber Kanton Aargau über eine strategisch ausgerichtete Personalentwicklung.

4.5.2 Begrifflichkeiten zu Personalentwicklung aktualisieren

4.5.2.1 Aktueller Stand

Die Begrifflichkeiten im Personalgesetz zur Weiterbildung sind seit 25 Jahren unverändert geblieben und wurden nicht an aktuelle Veränderungen und Trends angepasst.

4.5.2.2 Anpassungen

Die Begriffe, wie betriebliche Bildung, Aus-, Fort- und Weiterbildung, sollen basierend auf dem Personalentwicklungskonzept sowie dem Berufsbildungskonzept aktualisiert werden. Dazu bedarf es einer Anpassung der §§ 18 und 19 PersG (vergleiche Erläuterungen in den Kapitel 5.18 und 5.19).

4.5.3 Verantwortung für die Personalentwicklung als gemeinsame Aufgabe darstellen

4.5.3.1 Aktueller Stand

Im Personalgesetz wird zurzeit verlangt, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter persönlich um berufliche Weiterbildung bemühen (§ 22 PersG). Erst auf Verordnungsstufe (§ 4 Abs. 1 Weiterbildungsverordnung) wird festgehalten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammen mit ihren Führungspersonen die Verantwortung für ihre berufliche und persönliche Entwicklung tragen.

4.5.3.2 Anpassungen

Die Aussage, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter persönlich um berufliche Weiterbildung zu bemühen haben, entspricht nicht mehr dem heutigen Verständnis von Weiterbildung im Arbeitsleben. Die Verantwortung für die Entwicklung soll demnach auf Stufe Gesetz, analog der Weiterbildungsverordnung (§ 4 Abs. 1 Weiterbildungsverordnung), als gemeinsame Aufgabe und Verantwortung von Arbeitgeber und Mitarbeitende definiert werden und bedingt eine Anpassung von § 22 Abs. 2 PersG (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.20).

¹² Im Personalgesetz wird der Begriff der beruflichen Bildung verwendet.

4.6 Personalpolitik

4.6.1 Einleitung

Bis im Jahr 2012 hatte der Regierungsrat gemäss § 2 Abs. 2 PersG das Leitbild für die Personalpolitik mindestens einmal pro Amtsdauer dem Grossen Rat zur Kenntnisnahme vorzulegen. Am 5. Juni 2012 wurde die entsprechende § 2 Abs. 2 Pers durch Grossen Rat aufgehoben.

Bis zur ersten Teilrevision des Personalgesetzes im Jahre 2010 war die Personalpolitik in § 2 Abs. 1 PersG detailliert ausgeführt. Am 5. Juni 2012 wurde im Rahmen einer Teilrevision des Personalgesetzes (GRB Nr. 2012-1933) per 1. Januar 2013 entschieden, die detaillierte Aufzählung der Personalpolitik aufzuheben. Dies als Folge einer Motion der FDP-Fraktion vom 1. Juni 2010 betreffend Änderung des Personalgesetzes vom 16. Mai 2000 beim Leitbild für die Personalpolitik (GRB Nr. 2010-0831).

Bis ins Jahr 2017 hat der Kanton Aargau drei personalpolitische Leitbilder erstellt. Das erste war gültig für den Zeitraum 2005–2008 (GRB Nr. 2005-0381), das zweite von 2009–2013 (GRB Nr. 2010-0591). Das dritte, gültig für den Zeitraum von 2014–2017, wurde durch den Regierungsrat im Dezember 2013 verabschiedet.

4.6.2 Begrifflichkeiten und Rahmenbedingungen für Personalpolitik anpassen

4.6.2.1 Aktueller Stand

Gemäss § 2 Abs. 1 PersG erlässt der Regierungsrat zu Beginn einer Legislaturperiode ein Leitbild für die Personalpolitik. Im Zuge der Modernisierung und der strategischen Weiterentwicklung der HR-Arbeit hat der Regierungsrat im Jahr 2015 das Ziel gesetzt, anstelle eines Leitbilds erstmals eine Personalstrategie zu erarbeiten. Die Arbeiten mussten aufgrund der schwierigen personalpolitischen Rahmenbedingungen (Stellenabbau im Rahmen der Haushaltsanierung 2015 ff. und weiteren einschneidenden Massnahmen bezüglich Arbeitgeberattraktivität) zurückgestellt werden. Im Jahre 2018 wurde die Erarbeitung der Personalstrategie ein weiteres Mal zurückgestellt, da diese sinnvollerweise Teil der Umsetzung (als Fachstrategie) der übergeordneten Strategie Digitale Transformation (SDT) beziehungsweise SmartAargau erarbeitet werden sollte. Der Regierungsrat hat dann am 1. Juli 2020 die erste kantonale Fachstrategie Human Resources verabschiedet. Die HR-Strategie ersetzt seit dem Jahr 2020 das in § 2 PersG verankerte personalpolitische Leitbild.¹³ Der Wechsel vom personalpolitischen Leitbild zur HR-Strategie wurde dem Grossen Rat im Rahmen der Kommissionsberatungen des Aufgaben- und Finanzplans im Jahr 2020 bereits angezeigt.

§ 2 Abs. 1 PersG hält zu dem fest, dass das Leitbild für die Personalpolitik die aktuellen personalpolitischen Ziele und Entwicklungsstrategien zu enthalten hat.

4.6.2.2 Anpassungen

Als Folge der Weiterentwicklung der kantonalen HR-Arbeit und mit der Verabschiedung der ersten HR-Strategie 2020–2026 durch den Regierungsrat am 1. Juli 2020 entspricht die in § 2 Abs. 1 PersG verwendete Formulierung "Leitbild für die Personalpolitik" nicht mehr dem heutigen Verständnis von strategischer HR-Arbeit. Daher wird die Formulierung angepasst.

Die Begriffe "aktuelle personalpolitische Ziele und Entwicklungsstrategien" sind in der HR-Strategie enthalten und müssen nicht mehr genannt werden. Der Regierungsrat soll sich bei der Festlegung seiner Grundsätze der Personalpolitik und deren periodische Umsetzung in einer HR-Strategie künftig am Entwicklungsleitbild des Kantons gemäss § 10 Gesetz über die wirkungsorientierte Steuerung von Aufgaben und Finanzen (GAF) und den Erfordernissen der Arbeitswelt als minimale qualitative Rahmenbedingungen orientieren.

¹³ Fachstrategie Human Resources Kanton Aargau (HR-Strategie) vom 19. Dezember 2019, S. 4.

Für die entsprechende Umsetzung soll § 2 PersG angepasst werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.1).

4.7 Rechtsgrundlagen

4.7.1 Einleitung

Im Rahmen der Rechtsgrundlagen des Personalrechts wurden zwei Themen näher betrachtet: Zum einen die Systematik gesetzlicher Verweisungen, zum anderen der Datenschutz im Umgang mit Personaldaten.

In Gesetzestexten wird häufig auf andere Rechtsgrundlagen verwiesen. Dabei wird zwischen statischen und dynamischen Verweisen unterschieden. Ein statischer Verweis bezieht sich auf den Stand eines Gesetzes zu einem bestimmten Zeitpunkt. Das bedeutet, dass auch wenn das Obligationenrecht nachträglich vom Bundesgesetzgeber geändert wird, für das kantonale Recht weiterhin die alten Regelungen gelten. Im Gegensatz dazu stehen dynamische Verweise. Sie beziehen sich nicht auf eine bestimmte Fassung eines Gesetzes, sondern auf die jeweils aktuelle Version. In verschiedenen Paragrafen des Personalgesetzes wird auf das Obligationenrecht oder auf weitere Rechtsgrundlagen wie das IDAG oder das Verwaltungsrechtspflegegesetz dynamisch verwiesen. Diese Verweise passen sich automatisch an, wenn sich die entsprechenden Gesetze ändern.

Im Rahmen der Revision des Personalrechts bietet sich die Gelegenheit, auch den Datenschutz im Arbeitsumfeld, der zunehmend an Bedeutung gewinnt, neu zu regeln. Auch im Personalrecht rücken der Schutz und der sorgfältige Umgang mit personenbezogenen Daten immer stärker in den Fokus. Neue technologische Möglichkeiten, veränderte Arbeitsformen und steigende Anforderungen an die Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen machen eine klare und zeitgemässe Regelung notwendig. Ziel ist es, den Datenschutz im Umgang mit Personaldaten verlässlich, nachvollziehbar und praxistauglich zu gestalten.

4.7.2 Verweisungen vereinheitlichen

4.7.2.1 Aktueller Stand

Das Personalgesetz enthält in den §§ 7 und 44 Abs. 2 noch zwei statische Verweise, während diejenigen in den §§ 4, 14, 15, 25, 30 und 41a dynamisch sind. Bei den beiden statischen Verweisen handelt es sich um solche auf das Schweizerische Obligationenrecht (Stand 1. Januar 1998). Durch die statischen Verweise ist im Laufe der Zeit eine Diskrepanz zwischen den aktuellen Regelungen des Obligationenrechts und denen entstanden, die kraft statischen Verweises auf eine ältere Fassung des Obligationenrechts im Personalgesetz für den Kanton Aargau gelten.

4.7.2.2 Anpassungen

Ein Verweis kann einen Gesetzestext grundsätzlich wesentlich verkürzen. Bei dynamischen Verweisen erübrigt sich zudem ein zusätzlicher Gesetzesänderungsprozess im Kanton Aargau. Anpassungen der Bestimmungen der Bundesgesetze, auf welche verwiesen wird, gelten ab deren Inkrafttreten automatisch auch für den Kanton Aargau. Durch die dynamische Bezugnahme wird sichergestellt, dass kantonale Regelungen jederzeit mit dem übergeordneten Bundesrecht im Einklang stehen. Aus diesem Grund sollen die aktuellen statischen Verweise der §§ 7 und 44 Abs. 2 PersG in dynamische geändert werden.

Seit der letzten Anpassung des kantonalen Personalgesetzes, die auf den Stand des Obligationenrechts vom 1. Januar 1998 verweist, hat der Bundesgesetzgeber verschiedene Änderungen im Obligationenrecht vorgenommen (Art. 335c, 335e, 335h, 335i, 335j, 335k und 336c OR). Diese neuen Regelungen sind im Bundesrecht bereits in Kraft, wurden jedoch aufgrund des statischen Verweises im kantonalen öffentlichen Recht nicht übernommen. Durch die dynamischen Verweisungen werden diese neu auch für den Kanton Aargau gelten.

Bei den Art. 335c Abs. 3 und Art. 336c Abs. 1 lit. c^{bis}–c^{quinquies} OR handelt es sich um die Verlängerung der Kündigungsfrist im Zusammenhang mit dem Vaterschaftsurlaub und vereinzelt anwendbare neue Sperrfristen bei Kündigungen zur Unzeit.

Mit den Art. 335h–335k OR wurden im Jahr 2013 Regelungen zum Sozialplan ins OR aufgenommen. Der Kanton Aargau verfügt bereits heute über eine Regelung zum Sozialplan in § 9 Abs. 5 PersG, die jedoch lediglich dessen Erarbeitung vorschreibt, ohne detaillierte Vorgaben zur Ausgestaltung zu machen. In der Praxis wurde für eine genauere Auslegung bereits auf die seit 2013 im Obligationenrecht verankerten Regelungen Bezug genommen. Die Bestimmungen des Obligationenrechts zum Sozialplan definieren dessen Begriff, legen Grundsätze fest und regeln die Verhandlungspflicht. Diese Vorgaben werden nun durch den dynamischen Verweis ins kantonale Recht integriert. Damit die Grundsätze optimal auf die kantonalen Gegebenheiten abgestimmt werden können, soll der Regierungsrat die Kompetenz erhalten, die Einzelheiten und das Verfahren auf Verordnungsstufe zu regeln.

Die erweiterten Regelungen zur Betriebsschliessung bei Massenentlassungen und beim Sozialplan in Fällen von Konkurs oder Nachlassvertrag mit Vermögensabtretung (Art. 335e Abs. 2 und Art. 335k OR) sind für den Kanton Aargau hingegen nicht relevant.

Aufgrund der künftig dynamischen Verweise würde Anhang 1 zum Personalgesetz, welcher die genannten Regelungen des Obligationenrechts mit Stand 1. Januar 1998 umfasst, obsolet (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.31).

Für die Umsetzung bedarf es einer Anpassung von §§ 7 und 44 PersG (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.4).

4.7.3 Regelungen zum Datenschutz ergänzen

4.7.3.1 Aktueller Stand

Im Anstellungsverhältnis ist die Bearbeitung besonders schützenswerter Personendaten, etwa zu gesundheitlichen Aspekten der Arbeitsfähigkeit, im Rahmen des Case Managements oder im Zusammenhang mit Meldungen an die obligatorischen Versicherungen, unvermeidbar und gehört zum Alltag im Personalbereich.

Das IDAG regelt in § 8 den Umgang mit Personendaten und besonders schützenswerten Personendaten sowie das Profiling. Für beide braucht es grundsätzlich eine Rechtsgrundlage; für die besonders schützenswerten Personendaten und das Profiling ist diese auf Gesetzesebene zu verankern.

In Bezug auf den Datenschutz bestehen im Personalrecht aktuell nur zwei Bestimmungen (§ 14 Abs. 3 und 4 PersG). Die erste Bestimmung besagt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich ihrer Personendaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung haben, während die zweite für den Umgang mit Personendaten auf das IDAG verweist. Eine explizite gesetzliche Grundlage für die Bearbeitung besonders schützenswerter Personendaten oder ein zukunftsbezogenes Profiling fehlt jedoch.

4.7.3.2 Anpassungen

Um den Anforderungen des IDAG gerecht zu werden, soll im Personalgesetz eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage für die Bearbeitung besonders schützenswerter Personendaten und das zukunftsbezogene Profiling geschaffen werden. Damit soll sichergestellt werden, dass die im Anstellungsverhältnis notwendige Bearbeitung solcher Daten rechtskonform und im Einklang mit dem IDAG erfolgen.

Das Profiling wird derzeit nicht genutzt. Eine entsprechende Gesetzesgrundlage soll aber zukunftsbezogen im Rahmen der Revision des Personalrechts geschaffen werden. Dadurch hat HR Aargau in Zukunft die Möglichkeit, systematische Analysen und Verarbeitungen personenbezogener Daten vorzunehmen. Ziel ist es, bestimmte Merkmale, Fähigkeiten oder Verhaltensmuster einer Person

oder Gruppe zu ermitteln, um die Eignung von Kandidatinnen und Kandidaten zu bewerten, die Personalentwicklung zu unterstützen und individuelle Entwicklungswege zu gestalten. Das Profiling umfasst gemäss § 3 Abs. 1 lit. f IDAG jede Auswertung von Daten, um wesentliche persönliche Merkmale zu analysieren oder Entwicklungen vorherzusagen, insbesondere betreffend Arbeitsleistung, wirtschaftliche Lage, Gesundheit, Intimsphäre oder Mobilität.

Da das IDAG technikneutral formuliert ist, schliesst es sowohl analoge als auch digitale Prozesse in den Begriff der Bearbeitung ein, einschliesslich des Betriebs von HR-IT-Anwendungen. Eine separate Regelung für die Bearbeitung in elektronischen Systemen ist daher nicht erforderlich.

Für den rechtskonformen Umgang mit den Personendaten gilt weiterhin die Datenschutzgesetzgebung des Kantons.

Für die Umsetzung bedarf es einer Anpassung von § 14 und der Einführung eines neuen § 14a PersG (vergleiche Erläuterungen in den Kapitel 5.15 und 5.16).

4.8 Schlussbestimmungen

4.8.1 Übergangsbestimmungen

Die neuen Regelungen gelten im Grundsatz für alle Mitarbeitenden ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens. § 58a PLV sieht vor, dass Änderungen, welche eine Verschlechterung der Stellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit sich bringen, vier Monate vor ihrem Inkrafttreten zu publizieren sind. Zuvor ist den Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Stellungnahme gemäss § 43 PersG zu geben.

In der Folge können die neuen Regelungen für alle Mitarbeitenden Anwendung finden, ohne dass die individuellen Anstellungsverträge angepasst werden müssen. Dies bedeutet, dass beispielsweise befristete Anstellungsverhältnisse, welche bisher ohne Kündigungsvorbehalt abgeschlossen wurden, ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens ohne Anpassung des individuellen Anstellungsvertrags kündbar werden.

Bei längeren Vorgängen ist festzuhalten, ob das neue Recht Anwendung findet oder das bisherige Recht bis zum Abschluss des Vorganges weitergelten soll. In der vorliegenden Revision betrifft dies die Veränderung der Berechnung der Höhe der Lohnfortzahlung und die Anpassung des Kündigungsverfahrens bei Mängeln in Leistung oder Verhalten.

Die Schlichtungskommission soll neu 8 bis 12 Mitglieder umfassen. Damit neue Mitglieder unabhängig von der Amtsdauer der bisherigen Mitglieder dazu gewählt werden können, sollen die neuen Mitglieder für den Rest der laufenden Amtsdauer bei Inkrafttreten der Revision gewählt werden.

In übergangsrechtlicher Hinsicht bedarf es einer Ergänzung von § 51 Abs. 9 und 10 PersG (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.30).

4.8.2 Inkrafttreten

Der Regierungsrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderungen. Die Inkraftsetzung soll, gemeinsam mit den Anpassungen auf Verordnungsstufe, voraussichtlich auf den 1. Januar 2028 erfolgen.

4.9 Fremdänderungen

4.9.1 Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL) vom 17. Dezember 2002 (SAR 411.200)

Im GAL sollen die Bestimmungen über die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall und die Personenversicherungen analog zu den Bestimmungen des Personalgesetzes für

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung angepasst werden. Dies betrifft die §§ 10 Abs. 1 lit. d, 18a und 32a GAL (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.32.1).

4.9.2 Gesetz über die Finanzkontrolle (GFK) vom 11. Januar 2005 (SAR 612.200)

Das Verfahren der Meldung von Missständen gemäss dem neuen § 23a PersG soll im Gesetz über die Finanzkontrolle geregelt werden. Dabei ist vorgesehen, dass sich die neuen Bestimmungen in das bestehende System der Finanzkontrolle einfügen und dieses gezielt um verfahrensspezifische Elemente für die Meldung von Missständen ergänzen. Die Umsetzung erfolgt durch Aufnahme eines neuen Kapitels 5 und durch Einführung von neuen Bestimmungen (§§ 17a–d). Bezüglich der materiellen Regelung wird auf die Erläuterungen unter Kapitel 5.32.2 verwiesen.

4.10 Änderung anderer Erlasse

4.10.1 Dekret über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret) vom 30. November 1999 (SAR 165.130)

4.10.1.1 Anfangslohn und Lohnanpassungen in Vertragsform regeln

4.10.1.1.1 Aktueller Stand

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Aargau werden mit einem öffentlich-rechtlichen Vertrag angestellt. Zusammen mit diesem Vertrag erhalten sie eine Verfügung über die Festlegung des Anfangslohnes. Dies ist schwer verständlich, denn der Lohn ist ein wichtiger Bestandteil des abzuschliessenden Vertragsverhältnisses. Zudem entsteht durch die Ausfertigung einer separaten Verfügung zum Anstellungsvertrag administrativer Mehraufwand. Über den persönlichen Lohn werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jährlich informiert. Sie können zudem eine schriftliche Mitteilung sowie eine Begründung und eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.

4.10.1.1.2 Anpassungen

Die Trennung von Lohn und den übrigen Anstellungsbedingungen ist schwer verständlich und auch nicht üblich, zumal der Lohn zu den Essentialia negotii eines Anstellungsvertrags gehört. Das heisst, der Lohn ist ein fester Bestandteil des abzuschliessenden Vertrages. Eine hoheitliche Festlegung des Lohnes mittels separater Verfügung ist im Rahmen der partnerschaftlichen Begründung des Anstellungsverhältnisses als systemfremd zu betrachten und nicht angezeigt. Diese Regelung ist ein Relikt aus dem früheren "Beamtentum". Ebenfalls soll der Mehraufwand durch die Ausfertigung einer separaten Verfügung zum Anstellungsvertrag aufgehoben werden.

Künftig soll die Festlegung des Anfangslohnes in den Anstellungsvertrag integriert werden. Entsprechend soll auch das Verfahren der jährlichen Lohnanpassungen angepasst werden. Für die jährlichen Lohnanpassungen sollen die Mitarbeitenden wie bisher schriftlich über den persönlichen Lohn informiert werden, jedoch keine beschwerdefähige Verfügung mehr verlangen können. Die Information über die jährliche Lohnanpassung ist als blosser Entscheid vertraglicher Natur zu verstehen. Ohne Gegenmeldung ist der neue Lohn stillschweigend genehmigt. Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit dem neuen Lohn nicht einverstanden, ist eine Überprüfung im Klageverfahren mit vorgelegtem Schlichtungsverfahren möglich.

Für die neue Regelung sind die §§ 7 und 8 des Lohndekrets anzupassen (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.33.1.2 und 5.33.1.3).

4.10.1.2 Höhe der Lohnfortzahlung ab dem siebten Monat auf einen fixen Prozentwert der bisherigen Bruttobesoldung festsetzen

4.10.1.2.1 Aktueller Stand

Bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall wird der Lohn während den ersten sechs Monaten in vollem Umfang (§ 17 Lohndekret) und in den weiteren 18 Monaten im Umfang des durchschnittlichen Nettolohns der letzten zwölf Monate bei voller Arbeitsleistung (§ 18a Lohndekret) ausgerichtet.

Die gewählte Regelung mit der Berechnung des durchschnittlichen Nettolohns der vergangenen zwölf Monate ist administrativ sehr aufwändig, fehleranfällig und für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schwer nachvollziehbar. Die Krankentaggeldversicherer sind mit ihren IT-Systemen nicht in der Lage die schwankenden durchschnittlichen Nettolöhne automatisiert zu verarbeiten. Mögliche Krankentaggeldanbieter werden von diesem hohen manuellen Aufwand abgeschreckt werden, was sich negativ auf die Höhe der Versicherungsprämie auswirkt.

Die Finanzkontrolle hat in ihrem Revisionsbericht zur Schwerpunktprüfung vom 2. Juli 2024 (Nr. 2024-0074) die Empfehlung ausgesprochen, die Verwendung des Nettolohns als Basis für die Lohnersatzleistung bei der Überarbeitung der personalrechtlichen Grundlagen kritisch zu hinterfragen.

4.10.1.2.2 Anpassungen

Im Hinblick auf die Digitalisierung der Abrechnung und der Verringerung des administrativen Aufwands soll die Höhe der Lohnfortzahlung ab dem 7. Monat (181. Tag) anstelle des durchschnittlichen Nettolohns neu 90 % des letzten Bruttolohns betragen.

Eine Reduktion der Lohnfortzahlung nach einer gewissen Frist ist bei Arbeitgebern üblich. Dies liegt daran, dass auf Unfall- und Krankentaggeldleistungen keine Sozialversicherungsbeiträge abzurechnen sind, da sie nicht zum Erwerbseinkommen gehören¹⁴. Mit der Reduktion wird verhindert, dass arbeitsunfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr Lohn erhalten, als wenn sie arbeiten würden. Diese Berechnungsweise der Leistung gilt insbesondere für die obligatorische Unfallversicherung (UVG) und die Erwerbsersatzordnung nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz, EOG) vom 25. September 1952 (SR 834.1). Der Bruttolohn ist für die Mitarbeitenden eine bekannte und transparente Grösse, die in ihrem Arbeitsvertrag steht. Die grosse Mehrheit der Vergleichskantone und der Bund sowie bundesnahe Unternehmen stützen ihre Berechnungen analog der Unfallversicherung auch auf den Bruttolohn ab.

Mit dem Wechsel vom durchschnittlichen Nettolohn zu 90 % des bisherigen Bruttolohns ist gewährleistet, dass 99,8 % der Mitarbeitenden im Leistungsfall eine mindestens gleich hohe oder sogar höhere Auszahlung im Vergleich zur bisherigen Nettolohnberechnung erhalten (Plus von 0,5 % bis 9 %). Die Mitarbeitenden der Altersklasse 18–19 Jahre (0,2 % der Mitarbeitenden) haben mit einer geringfügigen Auszahlungseinbusse von 1,5 % zu rechnen. Diese Unterschiede sind auf die nach Alterskategorie unterschiedlichen Beiträge bei der Pensionskasse zurückzuführen. Die finanziellen Auswirkungen dieses Wechsels sind geringfügig (vergleiche Kapitel 6 "Auswirkungen").

Bei der vorgeschlagenen Regelung, bei der ab dem 181. Krankheitstag 90 % des Bruttolohns ausgerichtet werden, ergibt sich über einen Zeitraum von 24 Monaten ein durchschnittlicher Lohnfortzahlungsanteil von 92,5 %. Mit dieser Lösung bietet der Kanton ein gleiches Leistungsniveau wie vergleichbare Kantone und bundesnahe Betriebe.¹⁵

¹⁴ Art. 6 Abs. 2 lit. b Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung

¹⁵ Durchschnittswert der Lohnfortzahlung über 24 Monate beträgt beim Bund und den Kantonen Luzern, Basel-Stadt, Basel-Land, Bern, Solothurn, Zug, Zürich sowie Aargau 92,8 %

Für die Umsetzung soll § 17 Abs. 1^{bis} des Lohndekrets geschaffen werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.33.1.4).

4.10.1.3 Kürzere Dauer der Lohnfortzahlung für besondere Fälle festlegen

4.10.1.3.1 Aktueller Stand

Die heute geltende Dauer der Lohnfortzahlung und -ersatzleistung infolge Krankheit und Unfall beträgt insgesamt 24 Monate. Beim Kanton können befristete Anstellungsverhältnisse für bis zu fünf Jahre, in Ausnahmefällen auch darüber hinaus, eingegangen werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten nach Erreichen der durch das Pensionskassendekret festgelegten Altersgrenze eine Altersrente der Aargauer Pensionskasse (Aktuell: 65 Jahre).

4.10.1.3.2 Anpassungen

Aufgrund der langen Dauer befristeter Anstellungsverhältnisse soll die Lohnfortzahlung grundsätzlich derjenigen bei unbefristeten Anstellungen entsprechen. Eine Lohnfortzahlung von 24 Monaten ist jedoch für Mitarbeitende mit einem befristeten Anstellungsverhältnis von höchstens einem Jahr unverhältnismässig. Daher wird der Anspruch auf Lohnfortzahlung in diesen Fällen auf die Dauer der Befristung begrenzt. Bei Anstellungsverhältnissen von mehr als einem Jahr oder wenn die Gesamtdauer durch eine Verlängerung ein Jahr überschreitet, gilt im Falle einer Arbeitsunfähigkeit die gleiche Lohnfortzahlung wie für unbefristet angestellte Mitarbeitende.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das ordentliche Pensionierungsalter gemäss Pensionskassendekret überschritten haben, ist eine Lohnfortzahlung von 24 Monaten nicht erforderlich, da sie bereits Anspruch auf Altersrenten haben und somit nicht mehr auf eine zweijährige Lohnfortzahlung angewiesen sind. Daher soll der Anspruch auf Lohnfortzahlung für diese Personen auf sechs Monate begrenzt werden.

Die Umsetzung bedarf der Schaffung von § 17b (neu) des Lohndekrets (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.33.1.5).

4.10.1.4 Kürzungsmöglichkeiten des Anspruchs auf Lohnfortzahlung bei Verweigerung der Mitwirkungspflichten vorsehen

4.10.1.4.1 Aktueller Stand

Im geltenden Personalrecht kann der Anspruch auf Lohnfortzahlung gekürzt werden, wenn die Arbeitsunfähigkeit absichtlich oder grobfahrlässig verschuldet wird (§ 17 Abs. 3 Lohndekret). Weitere Kürzungsmöglichkeiten gibt es zurzeit nicht.

4.10.1.4.2 Anpassungen

Es fehlen Kürzungsmöglichkeiten für die Verweigerung der Mitwirkungspflichten im Laufe des Lohnfortzahlungsprozesses beziehungsweise des Case Managements oder im Rahmen vertrauensärztlicher Untersuchungen (zum Beispiel: Verzögerung oder Verweigerung von Terminen, nicht rechtzeitiges Einreichen von Arztzeugnissen). Zusätzlich zu den aktuell geltenden Kürzungsbestimmungen sollen als weitere Gründe für eine Kürzungsmöglichkeit die Verweigerung der Mitwirkung im Rahmen des Case Managements oder im Zusammenhang mit vertrauensärztlichen Untersuchungen vorgesehen werden. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung kann vorübergehend oder dauernd gekürzt oder verweigert werden.

Für die Umsetzung soll § 17c (neu) des Lohndekrets geschaffen werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.33.1.6).

4.10.1.5 Die Möglichkeit der Bevorschussung durch Kanton im Gesetz festhalten

4.10.1.5.1 Aktueller Stand

Gemäss den Bestimmungen im Lohndekret erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem siebten Monat der Arbeitsunfähigkeit eine Lohnersatzleistung durch die Taggeldversicherungen. In der Praxis richtet jedoch der Kanton die Lohnersatzleistung aus, damit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine verzögerte Lohnfortzahlung erfolgt. Diese wird von der Versicherung zurückvergütet.

4.10.1.5.2 Anpassungen

Diese Bevorschussung ist in den personalrechtlichen Bestimmungen nicht vorgesehen. Im Lohndekret soll eine Grundlage für die Bevorschussung der Lohnfortzahlung durch den Kanton geschaffen werden.

Zu diesem Zweck soll ein neuer § 25a eingeführt werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.33.1.8).

4.10.1.6 Übergangsbestimmungen

Die neuen Regelungen gelten im Grundsatz für alle Mitarbeitenden ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens.

§ 58a PLV sieht vor, dass Änderungen, welche eine Verschlechterung der Stellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit sich bringen, vier Monate vor ihrem Inkrafttreten zu publizieren sind. Zuvor ist den Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Stellungnahme gemäss § 43 PersG zu geben.

In der Folge können die neuen Regelungen für alle Mitarbeitenden Anwendung finden, ohne dass die individuellen Anstellungsverträge angepasst werden müssen. Dies bedeutet, dass beispielsweise befristete Anstellungsverhältnisse, welche bisher ohne Kündigungsvorbehalt abgeschlossen wurden, ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens ohne Anpassung des individuellen Anstellungsvertrags kündbar werden.

Bei längeren Vorgängen ist festzuhalten, ob das neue Recht Anwendung findet oder das bisherige Recht bis zum Abschluss des Vorganges weitergelten soll. In der vorliegenden Revision betrifft dies die Veränderung der Berechnung der Höhe der Lohnfortzahlung und die Anpassung des Kündigungsverfahrens bei Mängeln in Leistung oder Verhalten.

Für die Lohnfortzahlung bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall nach §§ 17 und 17b (neu) gelten neue Regelungen ab Inkraftsetzung.

In übergangsrechtlicher Hinsicht bedarf es einer Ergänzung von § 34a (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.33.1.10).

4.10.2 Dekret über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP) vom 24. August 2004 (SAR 411.210)

Im Lohndekret Lehrpersonen sollen die Bestimmungen über die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall und Personenversicherungen analog zu den Bestimmungen des Lohndekrets angepasst werden. Es sollen namentlich die §§ 19, 19a, 19b (neu), 19c (neu), 19d (neu), 26a (neu) und 29 Abs. 3 Lohndekret Lehrpersonen analog angepasst werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.33.2).

5. Erläuterungen zu den einzelnen Paragrafen

5.1 § 2 Personalpolitik

§ 2 Personalpolitik

¹ Der Regierungsrat legt die Grundsätze der Personalpolitik und deren Umsetzung periodisch in einer HR-Strategie fest. Diese orientiert sich am Entwicklungsleitbild des Kantons sowie an den Erfordernissen der Arbeitswelt.

Der Begriff "Leitbild" soll durch den Begriff des neu eingeführten strategischen Instruments "HR-Strategie" ersetzt werden (Absatz 1, vergleiche Kapitel 4.6.2). Zwecks flexibleren zeitlichen Handlungsspielraums soll die Entwicklung einer HR-Strategie nicht mehr an die Legislaturperiode gebunden sein, weshalb der Begriff "zu Beginn der Legislaturperiode" durch "periodisch" ersetzt wird. Unter "Erfordernisse der Arbeitswelt" werden Entwicklungen verstanden (beispielsweise Automatisierung, neue Berufsprofile, hybrides Arbeiten und Arbeiten in virtuellen Welten etc.), nach welchen sich die HR-Arbeit ausrichten soll, um zeitgemäss und fortschrittlich zu bleiben. Darauf basierend werden HR-Strategien und entsprechende Massnahmen, beispielsweise zur Gewinnung und zum Erhalt von qualifizierten und leistungsfähigen Mitarbeitenden, zur Ermöglichung eines wirtschaftlichen, flexiblen und sozialverantwortlichen Personaleinsatzes, sowie zur Durchsetzung von Integrität, Chancengleichheit und Inklusion entwickelt. Auch die Schaffung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen zur Deckung des Nachwuchsbedarfs und hinsichtlich der Vorbildfunktion des Kantons sollen in der HR-Strategie verankert werden.

5.2 § 3 Arbeitsverhältnisse a) Grundlagen

§ 3 Arbeitsverhältnisse a) Grundlagen

¹ Angestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis durch öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrag auf unbefristete oder befristete Dauer begründet wird.

Die Regelung zur maximalen Befristung für befristete Anstellungen soll aus § 3 Abs. 1 PersG gelöscht und in § 3a (neu) PersG überführt werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.2.2).

5.3 § 3a (neu) Arbeitsverhältnisse b) Besondere Regelungen

§ 3a (neu) b) Besondere Regelungen

¹ Befristete Anstellungsverhältnisse dürfen insgesamt höchstens 5 Jahre dauern. Ausnahmen sind zulässig, wenn die Anstellungsverhältnisse auf Projekten basieren, die mit zeitlich befristeten Mitteln finanziert werden.

² Bei unregelmässigem Einsatz kann eine Anstellung mit Lohnzahlung im Stundenlohn begründet werden.

In § 3a (neu) PersG sollen neu die besonderen Arbeitsverhältnisse, befristete Arbeitsverhältnisse und Anstellungen im Stundenlohn geregelt werden.

Die Regelung zu den befristeten Arbeitsverhältnissen aus dem bisherigen § 3 Abs. 1 PersG sollen in § 3a (neu) PersG überführt werden (vergleiche in Kapitel 4.2.2). Sie soll um die Möglichkeit ergänzt werden, befristete Arbeitsverhältnisse auch für eine Dauer von über fünf Jahren hinaus abzuschliessen für Anstellungen, die auf Projekten basieren, die mit zeitlich befristeten Mitteln finanziert werden.

In Absatz 2 soll neu die Anstellung im Stundenlohn verankert (vergleiche in Kapitel 4.2.4) und auf Stufe Verordnung konkretisierende Bestimmungen definiert werden, die für den Kanton und auch die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter klare und einheitliche Verhältnisse bringen.

5.4 § 7 Vorschriften des Obligationenrechts (OR)

§ 7 Vorschriften des Obligationenrechts (OR)

¹ Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, gelten für den Abschluss eines befristeten oder unbefristeten Anstellungsverhältnisses, für die Probezeit, für die ordentliche Auflösung, für die fristlose Auflösung, für den Kündigungsschutz und für das Verfahren bei Entlassung ganzer Gruppen die Vorschriften der Art. 334–337d des Schweizerischen Obligationenrechts als kantonales öffentliches Recht.

Der Verweis auf das Obligationenrecht soll künftig dynamisch ausgestaltet werden (Absatz 1, vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.7.2). Die bisherige statische Bezugnahme auf den Stand vom 1. Januar 1998 entfällt.

5.5 § 8a (neu) Probezeit

§ 8a (neu) Probezeit

¹ Der erste Monat des Anstellungsverhältnisses gilt als Probezeit.

² Die Anstellungsbehörde kann mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vereinbaren, die Probezeit auf maximal 3 Monate zu verlängern.

³ Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Frist von 7 Tagen gekündigt werden.

Die Probezeitregelungen sollen in § 8a (neu) PersG überführt werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.2.3). Sie entsprechen inhaltlich den bisherigen Bestimmungen aus der Personal- und Lohnverordnung.

5.6 § 9 Auflösung des Anstellungsverhältnisses a) Fristen und Termine

§ 9 Auflösung des Anstellungsverhältnisses a) Fristen und Termine

² Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung

- a) bei Erreichen der durch Dekret festgelegten Altersgrenze;
- b) mit Ablauf eines befristeten Vertrages;
- c) bei Erschöpfung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall.

³ Für die ordentliche Kündigung gelten folgende beidseitigen Mindestfristen:

- a) im ersten Anstellungsjahr 1 Monat;
- b) ab dem zweiten Anstellungsjahr 3 Monate.

⁵ Werden aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen ganze Verwaltungseinheiten aufgehoben oder andere Umstrukturierungen vorgenommen, wird ein Sozialplan ausgearbeitet. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten und das Verfahren.

Die Regelung von Absatz 2 wird mit einem neuen automatischen Auflösungsgrund ergänzt. Mit einer neuen Litera c soll die automatische Auflösung bei Erschöpfung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall eingeführt werden. Diese Regelung ersetzt § 18 PLV, der vorsah, dass das Anstellungsverhältnis ohne Kündigung mit der Ausrichtung einer Invalidenrente endet. Da der Anspruch auf Lohnfortzahlung enden kann, bevor ein Anspruch auf Invalidenleistungen besteht, wird mit dieser Änderung eine klarere Regelung geschaffen. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall soll in den §§ 17 und 17b (neu) des Lohndekrets formuliert werden (vergleiche Erläuterungen in den Kapitel 4.2.7, 4.4.4 und 4.7.2).

Die ordentlichen Kündigungsfristen werden künftig nicht nur für die unbefristeten, sondern auch für die befristeten Anstellungsverhältnisse gelten (Absatz 3).

Die Ergänzung von Absatz 5 überträgt dem Regierungsrat neu die Kompetenz, die Einzelheiten und das Verfahren auf Verordnungsstufe zu regeln. Damit soll er die neu geltenden Regelungen von Art. 335h–335k OR optimal auf die kantonalen Gegebenheiten abstimmen können. Das Obligationenrecht sieht insbesondere in Art. 335j vor, dass ein Schiedsgericht eingesetzt wird, wenn sich die Parteien nicht auf einen Sozialplan einigen können. Im Kanton Aargau soll in solchen Fällen ein eigenes kantonales Verfahren etabliert werden, das eine auf die spezifischen kantonalen Bedürfnisse zugeschnittene Regelung ermöglicht.

5.7 § 10 Auflösung des Anstellungsverhältnisses b) Ordentliche Kündigung

§ 10 b) Ordentliche Kündigung

¹ Die Kündigung durch den Kanton kann nur ausgesprochen werden, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen, namentlich:

- a) Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen. In diesen Fällen ist den betroffenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten, die ihren Fähigkeiten und Erfahrungen entspricht;
- b) mangelnde Eignung für die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit;
- c) Mängel in der Leistung oder im Verhalten.
- d) ...

Die bisherige Regelung von Absatz 2, Litera c, wonach bei einer Kündigung durch den Kanton wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten eine schriftliche Mahnung sowie eine Bewährungsfrist erforderlich sind, soll aufgehoben und in § 10a Abs. 2 (neu) PersG überführt werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.2.6).

Der bisherige Kündigungsgrund "bei mangelnder Bereitschaft während oder nach der Bewährungszeit, die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten" (Absatz 2 lit. d) soll aufgehoben und in § 10a Abs. 2 (neu) PersG überführt werden.

5.8 § 10a Auflösung des Anstellungsverhältnisses (neu) c) Verfahren bei Kündigung bei Mängeln in Leistung oder Verhalten

§ 10a (neu) c) Verfahren bei Kündigung bei Mängeln in Leistung oder Verhalten

¹ Bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten ist eine schriftliche Mahnung zu erteilen und eine Bewährungsfrist anzusetzen.

² Von einer Bewährungsfrist kann ausnahmsweise abgesehen werden oder eine laufende abgebrochen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann, insbesondere wenn:

- a) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ausdrücklich erklärt, dass kein Wille zur Verbesserung der Leistung oder des Verhaltens besteht,
- b) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durch das Verhalten zeigt, dass kein Wille zur Verbesserung der Leistung oder des Verhaltens besteht.

Das Verfahren für die Kündigung bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten soll in § 10a (neu) PersG detailliert festgehalten werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.2.6).

Im Grundsatz soll auch weiterhin eine Mahnung erteilt und eine Bewährungsfrist angesetzt werden (Absatz 1).

In Ausnahmefällen soll auf die Ansetzung einer Bewährungsfrist verzichtet oder eine bereits laufende abgebrochen werden können (Absatz 2). Dieser Entscheid ist immer im Einzelfall zu treffen. Die verfassungsrechtlichen Grundsätze gemäss § 10 Abs. 2 PersG sind dabei stets einzuhalten.

Keine Bewährungspflicht soll erforderlich sein, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ausdrücklich erklärt, dass kein Wille zur Verbesserung der Leistung oder des Verhaltens besteht (Absatz 2, Litera a). Wenn dies klar feststeht und dokumentiert ist, ist es nicht zielführend, noch eine Bewährungsfrist durchführen zu müssen, zu gewähren beziehungsweise abzuwarten.

Auf die Bewährungsfrist soll auch verzichtet oder eine bereits laufende abgebrochen werden können, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durch das Verhalten zeigt, dass kein Wille zur Verbesserung der Leistung oder des Verhaltens besteht (Absatz 2, Litera b). So ist es bei gewissen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten möglich und zumutbar, dass nach einer Mahnung ein korrektes Verhalten beziehungsweise eine korrekte Leistung ab sofort und willentlich umgesetzt wird. Ein Beispiel dafür ist die wiederholte, eher geringfügige, aber systematische Falscherfassung von Arbeitszeiten. Auch die ungerechtfertigte private Nutzung von Arbeits- oder Büromaterialien fällt in diese Kategorie. Solche Verhaltensweisen können in der Regel willentlich per sofort geändert werden. Hält sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach abgemahntem Verhalten während der Bewährungsfrist dennoch nicht an die klare Vorgabe, kann die Bewährungsfrist abgebrochen werden. Auch möglich ist, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter während der Bewährungsfrist durch gezielte Unterstützungsmassnahmen, wie Weiterbildungen oder Coachings, begleitet wird. Nimmt die betroffene Person an diesen Massnahmen nicht teil oder zeigt trotz Teilnahme keine Veränderung im Verhalten oder in der Leistung, kann dies ein Hinweis darauf sein, dass keine ausreichende Bereitschaft oder Fähigkeit zur Verbesserung besteht. Auch in diesen Fällen kann ein Abbruch der Frist und das Fortsetzen des Kündigungsverfahrens geprüft werden.

In all diesen Situationen kann das Kündigungsverfahren unter Beachtung der Grundsätze des Verwaltungsrechts, insbesondere der Verhältnismässigkeit und des rechtlichen Gehörs, direkt fortgesetzt werden.

5.9 § 11 Auflösung des Anstellungsverhältnisses d) Fristlose Auflösung

§ 11 d) Fristlose Auflösung

Infolge der Einfügung von § 10a (neu) PersG muss die Überschrift angepasst werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.2.6).

5.10 § 11a (neu) Anpassung des Anstellungsverhältnisses

§ 11a (neu) Anpassung des Anstellungsverhältnisses

¹ Die Vertragsparteien können das Anstellungsverhältnis jederzeit in gegenseitigem Einvernehmen anpassen.

² Der Kanton kann den Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern einseitig unter Einhaltung der Kündigungsfrist einen anderen Arbeitsort oder einen anderen Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereich zuweisen, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- a) betriebliches Erfordernis,
- b) für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zumutbar,
- c) keine Änderung der wesentlichen Bestandteile des Anstellungsverhältnisses.

³ Wesentliche Bestandteile des Anstellungsverhältnisses, bei deren Änderung eine Änderungskündigung notwendig ist, sind:

- a) Dauer des Anstellungsverhältnisses,
- b) Funktion,
- c) Lohnstufe und Lohn, unter Vorbehalt der Anwendung rechtlicher Vorgaben für Lohnänderungen,
- d) Pensum,
- e) Zugehörigkeit zu einer Organisationseinheit.

Neu soll geregelt werden, in welchen Situationen eine Anpassung des Anstellungsverhältnisses zulässig ist und wann eine Änderungskündigung ausgesprochen werden muss (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.2.9). Für diese gelten die allgemeinen Vorschriften über die Kündigung (sachlicher Grund, Fristen, rechtliches Gehör, Begründung, Schriftlichkeit, Rechtsmittelbelehrung).

Änderungen im Anstellungsverhältnis sollen jederzeit möglich sein, soweit sie im gegenseitigen Einvernehmen erfolgen (Absatz 1). Solche Änderungen sind auch nicht an eine allfällige Kündigungsfrist gebunden. Sie sind schriftlich festzuhalten beziehungsweise der Anstellungsvertrag ist anzupassen.

Gewisse Anpassungen innerhalb eines bestehenden Anstellungsverhältnisses sollen einseitig durch den Kanton möglich sein, ohne dass eine Änderungskündigung vorgenommen werden muss (Absatz 2). Die Verfahrenserleichterung soll zulässig sein, wenn es sich um untergeordnete Anpassungen handelt, die betrieblich erforderlich sind und die für unbestimmte Zeit gelten. Als betrieblich erforderlich gelten Gründe, welche beispielsweise in einer Änderung der organisatorischen Eingliederung infolge einer Reorganisation liegen oder der Verlegung ganzer Dienststellen oder von Teilen davon an einen anderen Ort. Zudem müssen die Veränderungen für die Mitarbeitenden zumutbar sein. Diese Voraussetzungen müssen alle kumulativ erfüllt werden. Die Zumutbarkeit setzt zum einen voraus, dass die geänderten Aspekte sowohl der Ausbildung wie auch den Fähigkeiten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entsprechen. Zum anderen ist auch die Zumutbarkeit in Bezug auf die persönlichen Verhältnisse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters umfasst. Beispielsweise ist bei einem Wechsel des Arbeitsortes, welcher einen längeren Arbeitsweg zur Folge hat, auf die Erfüllung von privaten Verpflichtungen (beispielsweise die Betreuung von Familienangehörigen oder vorschul- und schulpflichtigen Kindern) Rücksicht zu nehmen. Wenn die Veränderung als nicht zumutbar eingeordnet wird, muss eine Änderungskündigung vorgenommen werden können.

Absatz 3 formuliert Aspekte, deren Änderung eine Änderungskündigung notwendig macht. Das bedeutet, dass ein Kündigungsverfahren durchgeführt werden muss, um das Anstellungsverhältnis anzupassen.

Die Dauer des Anstellungsverhältnisses soll sowohl die Umwandlung eines unbefristeten Anstellungsverhältnisses zu einem befristeten wie auch die Änderung einer bestehenden Befristung umfassen (Litera a).

Führt eine Funktionsbewertung zu einer tieferen Lohneinstufung, ist dazu eine Änderungskündigung vorgesehen (Litera b). Der Lohnstufenplan mit den minimalen und maximalen Löhnen der jeweiligen Lohnstufen ist im Anhang I des Lohndekrets geregelt.

Für eine Lohnreduktion soll eine Änderungskündigung erforderlich sein (Litera c). Vorbehalten bleiben sollen allfällige Lohnanpassungen aufgrund der allgemeinen rechtlichen Bestimmungen, beispielsweise im Rahmen einer generellen Lohnkürzung, welche für alle Mitarbeitenden vorgenommen würde.

Soll das Beschäftigungspensum geändert werden, soll dafür eine Änderungskündigung erforderlich sein (Litera d).

Gemäss Litera e soll die Zugehörigkeit zu einer Organisationseinheit der im Anstellungsvertrag festgehaltenen Organisationseinheit entsprechen. Eine Änderung dieser Zugehörigkeit setzt eine Änderungskündigung voraus.

5.11 § 11b (neu) Abfindung

§ 11b (neu) Abfindung

¹ Eine Abfindung kann ausgerichtet werden:

- a) bei einer Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch den Kanton gemäss § 10 Abs. 1 lit. a, falls keine andere zumutbare Stelle angeboten werden konnte,

b) bei einer Beendigung des Anstellungsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen, wenn kein überwiegendes Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters vorliegt.

²Die Abfindung beträgt maximal 12 Monatslöhne. Es können auch Unterstützungsmassnahmen für eine beruflichen Neuorientierung gewährt werden. Diese werden an die Abfindung angerechnet.

³Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten, insbesondere die Rückerstattung der Abfindung bei Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit während der Abfindungsdauer.

Die vorgesehene Regelung zur Abfindung sieht keine Anspruchsberechtigung vor, sondern lediglich die Möglichkeit, eine solche Leistung zu gewähren (Absatz 1, vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.2.8).

Die Aufhebung einer Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen ist gemäss § 10 Abs. 1 lit. a PersG ein sachlicher Kündigungsgrund. In einer solchen Konstellation soll eine Abfindung ausgerichtet werden können, wenn keine zumutbare alternative Stelle angeboten werden kann (Absatz 1, Litera a). Wird eine zumutbare Stelle aber abgelehnt, soll diese Möglichkeit entfallen.

Eine Abfindung soll auch bei einer Beendigung in gegenseitigem Einvernehmen nach § 9 Abs. 1 PersG ausgerichtet werden können, wenn kein oder kein überwiegendes Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters vorliegt (Absatz 1, Litera b). Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn eine geteilte Verantwortung besteht und der betroffenen Person kein alleiniges Fehlverhalten zugeschrieben werden kann. Dies kann beispielsweise vorkommen bei einem Konflikt mit der Vorgesetzten oder dem Team, der die Arbeitssituation stark belastet. Keine Seite trägt die Hauptschuld, aber eine weitere Zusammenarbeit ist nicht sinnvoll. Ein weiteres Beispiel kann sein, wenn erhöhte Anforderungen gestellt werden, um eine bisherige Funktion auszuüben (zum Beispiel technische Entwicklungen). Trotz Bemühungen kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diese nicht mehr erfüllen. Oder wenn das gegenseitige Vertrauen nachhaltig gestört ist, etwa durch wiederholte Meinungsverschiedenheiten oder persönliche Spannungen und eine konstruktive Zusammenarbeit unmöglich wird.

Die Abfindungshöhe soll maximal zwölf Monatslöhne betragen (Absatz 2). Anstelle oder in Ergänzung der Abfindung können auch Massnahmen zur Unterstützung einer beruflichen Neuorientierung gewährt werden, welche an die Abfindung angerechnet werden. Es soll auch die Möglichkeit bestehen, eine Abfindung mit vergleichbaren Leistungen zu kombinieren. Zu den Unterstützungsmassnahmen zählen insbesondere ein finanzieller Beitrag an eine externe berufliche Neuorientierung (New Placement) oder ein finanzieller Beitrag für eine berufliche Weiterbildung oder Qualifizierungsmassnahme. Der Monatslohn berechnet sich analog zu § 12 PersG Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung (missbräuchliche Kündigung gemäss Art. 336a OR). In der Abfindungshöhe der zwölf Monate soll die Dauer der Kündigungsfrist mit allfälliger Freistellung enthalten sein.

Der Regierungsrat soll in Absatz 3 die Kompetenz erhalten, die Einzelheiten zur Abfindung festzulegen. Insbesondere soll er die Bedingungen für eine allfällige Rückerstattung regeln, falls die betroffene Person während der Abfindungsdauer eine neue Erwerbstätigkeit aufnimmt. Damit soll sichergestellt werden, dass die Abfindung ihrer Zweckbestimmung entspricht und nicht zu einer finanziellen Besserstellung führt, die über den ursprünglichen Ausgleich des Stellenverlusts hinausgeht.

5.12 § 13a (neu) Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze

§ 13a (neu) Weiterbeschäftigung

¹ Bei beidseitigem Interesse kann das Anstellungsverhältnis nach Erreichen der durch Dekret festgelegten Altersgrenze als befristetes Anstellungsverhältnis weitergeführt werden.

§ 13a (neu) PersG soll die Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung nach Erreichen der durch das Pensionskassendekret festgelegten Altersgrenze (aktuell 65 Jahre) gesetzlich festschreiben (vergleiche

Erläuterungen in Kapitel 4.2.5). Die Regelung besteht bereits auf Verordnungsstufe. Da kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht, ist ein beidseitiges Interesse vorausgesetzt.

5.13 § 13b (neu) Vorsorgliche Massnahmen

§ 13b (neu) Vorsorgliche Massnahmen

¹ Die Anstellungsbehörde kann vorsorgliche Massnahmen treffen, wenn öffentliche oder betriebliche Interessen dies erfordern.

² Die vorsorglichen Massnahmen umfassen insbesondere:

- a) Freistellung von der Arbeitsleistung,
- b) Einschränkung oder Entzug von Zugriffs- und Zutrittsrechten,
- c) Änderung des Aufgabengebiets,
- d) Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes,
- e) Einstellung oder Kürzung der Lohnzahlung.

³ Unaufschiebbare vorsorgliche Massnahmen können von den Vorgesetzten angeordnet werden. Die Anordnung ist unverzüglich der Anstellungsbehörde zur Genehmigung zu unterbreiten.

⁴ Über eine Nach- oder Rückzahlung des Lohns wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses befunden.

Neu sollen Regelungen zu vorsorglichen Massnahmen festgeschrieben werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.3.2).

Gründe für vorsorgliche Massnahmen im Sinne der öffentlichen oder betrieblichen Interessen gemäss Absatz 1 können unter anderem in Betracht kommen, wenn Anzeichen dafür vorliegen, dass ein wichtiger Grund für die Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen könnte. So beispielsweise bei einer schweren Pflichtverletzung, die das Vertrauen in die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter erheblich erschüttert. Auch strafrechtliche Verfahren können vorsorgliche Massnahmen rechtfertigen. Wird beispielsweise gegen eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter wegen eines Verbrechens oder Vergehens ermittelt, kann dies unabhängig vom Ausgang des Verfahrens eine vorübergehende Freistellung erforderlich machen – sei es zum Schutz der betroffenen Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, des Teams oder der betroffenen Organisationseinheit. Schliesslich kann auch eine laufende Administrativuntersuchung eine vorsorgliche Massnahme notwendig machen. Etwa wenn eine Untersuchung zu möglichen Verstössen gegen interne oder externe Vorschriften eingeleitet wird und die ungehinderte Klärung der Sachlage sichergestellt werden muss.

Die Auflistung von Massnahmen in Absatz 2 ist nicht abschliessend. Die Massnahmen gilt es in jedem Fall sorgfältig abzuwägen und verhältnismässig auszugestalten.

Gemäss Absatz 2, Litera a soll die betroffene Person vorübergehend von ihren Aufgaben entbunden werden können. Dies kann erfolgen, um betriebliche Abläufe nicht zu beeinträchtigen oder um eine weitere Eskalation zu verhindern.

Um sensible Informationen oder Unternehmenswerte zu schützen, können die Zugriffsrechte auf IT-Systeme oder der Zutritt zu bestimmten Räumlichkeiten oder Informationen eingeschränkt oder vollständig entzogen werden (Absatz 2, Litera b).

Mitarbeitenden sollen vorübergehend andere Aufgaben übertragen werden können, um Störungen im Betriebsablauf zu vermeiden oder eine sachliche Klärung des zugrunde liegenden Sachverhalts oder der betreffenden Umstände zu ermöglichen (Absatz 2, Litera c).

Auch soll gemäss Absatz 2, Litera d Mitarbeitenden vorübergehend ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen werden können, um Störungen im Betriebsablauf zu vermeiden oder eine sachliche Klärung zu ermöglichen.

Eine weitere vorsorgliche Massnahme könnte die teilweise oder vollständige Einstellung der Lohnzahlung sein. Diese Massnahme wird insbesondere dann zu prüfen sein, wenn Zweifel an der weiteren Vergütungspflicht bestehen (beispielsweise während längerer Untersuchungshaft und dem Vorliegen eines Geständnisses) (Absatz 2, Litera e).

Absatz 3 sieht vor, dass die Anordnung von vorsorglichen Massnahmen bei Dringlichkeit durch die Vorgesetzten direkt erfolgen können soll. Allerdings soll möglichst rasch danach eine Bestätigung der Anstellungsbehörde eingeholt werden. Die Anstellungsbehörde soll über die kurzfristigen Anordnungen der Vorgesetzten und zusätzlich über die Frage einer vorläufigen, vollständigen oder teilweisen Lohnsistierung entscheiden.

Für den abschliessenden Entscheid (Entlassung oder Aufhebung der vorsorglichen Massnahmen) soll die Anstellungsbehörde zuständig sein. Sie würde gemäss Absatz 4 gleichzeitig auch definitiv über die Frage der Lohnzahlung entscheiden, falls eine vorläufige ganze oder teilweise Sistierung vorgenommen wurde.

5.14 § 13c (neu) Disziplinar massnahmen gegen vom Regierungsrat gewählte Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Jugendanwältinnen und Jugendanwälte

§ 13c (neu) Disziplinar massnahmen gegen vom Regierungsrat gewählte Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Jugendanwältinnen und Jugendanwälte

¹ Bei pflicht- und vorschriftswidrigem Verhalten von Staatsanwältinnen und Staatsanwälten sowie von Jugendanwältinnen und Jugendanwälten kann der Regierungsrat Disziplinar massnahmen sinngemäss zu § 36 anordnen.

Die Disziplinar massnahmen bei pflicht- oder vorschriftswidrigem Verhalten von Beamtinnen und Beamten sind in § 36 PersG geregelt. Im Zusammenhang mit der Revision der Strafprozessordnung wurden im Jahr 2010 Bestimmungen zu Disziplinar massnahmen gegen Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Jugendanwältinnen und Jugendanwälte nur auf Verordnungsstufe aufgenommen (§ 26a PLV). Diese sollen nun stufengerecht ins Personalgesetz, in § 13c (neu) PersG überführt werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.3.3).

5.15 § 14 Schutz der Persönlichkeit

§ 14 Schutz der Persönlichkeit

³ ...

⁴ ...

Die bisherige Regelung von § 14 Abs. 3 PersG bezüglich Anspruchs auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung und die Herausgabe von Daten an Dritte oder an andere Behörden werden im IDAG (Kapitel 3.5 "Auskunfts- und Einsichtsrechte der Betroffenen") ausführlich geregelt. Auch das Recht auf Berichtigung ist in § 27 IDAG festgehalten. Es braucht daher im Personalgesetz keine entsprechenden Bestimmungen mehr, weshalb Absatz 3 aufgehoben werden kann (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.7.3).

Die Regelung von § 14 Abs. 4 PersG, wonach für den Umgang mit Personendaten das IDAG gilt, soll in § 14a Abs. 4 (neu) PersG übernommen werden. Folglich soll die Bestimmung in § 14 Abs. 4 aufgehoben werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.7.3).

5.16 § 14a (neu) Datenschutz

§ 14a (neu) Datenschutz

¹ Die Bearbeitung von Personendaten einschliesslich der besonders schützenswerten Personendaten und das Profiling durch den Kanton ist zulässig, soweit es für die Begründung, Durchführung und Beendigung der Anstellungsverhältnisse notwendig ist. Dazu gehören insbesondere:

- a) die Ermittlung des erforderlichen Personalbedarfs und die Sicherung des erforderlichen Personalbestands durch Rekrutierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- b) die Personaladministration einschliesslich der Meldungen an die obligatorischen Versicherungen,
- c) das Fördern sowie den langfristigen Erhalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- d) die Bewertung von gezieltem Förderungsbedarf und Entwicklungspotenzial,
- e) die Bewertung der Eignung für eine bestimmte Stelle, ein Projekt oder einen Einsatz,
- f) die Wiedereingliederung nach krankheits- und unfallbedingten Abwesenheiten einschliesslich Case Management,
- g) die Planung, Steuerung und Kontrolle durch Datenanalysen, Vergleiche, Berichterstattung und Massnahmenplanung.

² Nachfolgende Personendaten einschliesslich der besonders schützenswerten Personendaten dürfen bearbeitet und für das Profiling verwendet werden:

- a) Daten im Rahmen des Rekrutierungsverfahrens,
- b) Daten über die gesundheitliche Situation in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit einschliesslich im Zusammenhang mit dem Case Management,
- c) Daten zu Leistung und Potenzial sowie zur persönlichen und beruflichen Entwicklung,
- d) Verfahrensakten und Entscheide von Behörden in Verbindung mit der Arbeit sowie Straf- und Betreibungsregisterauszüge.

³ Die Departemente, die Staatskanzlei, die Gerichte und die Justizverwaltung sowie die Direktionen der unselbstständigen Anstalten bezeichnen die zuständigen Stellen für die Bearbeitung der Personendaten.

⁴ Im Übrigen gelten für den Umgang mit Personendaten die Vorschriften des Gesetzes über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und das Archivwesen (IDAG) vom 24. Oktober 2006.

Für die rechtmässige Bearbeitung von besonders schützenswerten Personendaten und das Profiling legt das IDAG fest, dass der Zweck und die Kategorien der Daten der besonders schützenswerten Personendaten auf Gesetzesstufe festgelegt werden müssen.

Deshalb soll mit dem vorgeschlagenen § 14a (neu) PersG eine eigene Regelung eingeführt werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.7.3). Gleichzeitig sollen auch die bisherigen Regelungen aus der Personal- und Lohnverordnung zur Datenbearbeitung auf Gesetzesstufe überführt werden, so dass alle relevanten Regelungen an einem Ort gebündelt sind.

In Absatz 1 soll vorgesehen werden, dass für die rechtmässige Datenbearbeitung von Personendaten, einschliesslich der besonders schützenswerten Daten und des Profilings festzulegen ist, zu welchen Zwecken sie der Kanton bearbeiten darf.

In Absatz 2, Literas a–d sollen neben dem Zweck, der in Abs. 1 festgehalten ist, die Kategorien der Daten festgehalten werden.

Absatz 2, Litera a erwähnt zum einen die Daten im Rahmen des Rekrutierungsverfahrens. Bewerbungsunterlagen können besonders schützenswerte Personendaten enthalten. Dies ist insbesondere auch im Hinblick auf ein Profiling im Zusammenhang mit dem Einsatz einer automatisierten Bewerbungsverwaltungssoftware von Bedeutung.

Im Weiteren sind auch Daten über die gesundheitliche Situation in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit (Absatz 2, Litera b) relevant. Diese Daten dienen der Lohnfortzahlung sowie der Wiedereingliederung.

zung einschliesslich dem Case Management. Dazu gehören auch Informationen zur Geltendmachung von Versicherungsansprüchen sowie zur Koordination zwischen Arbeitgeber und Versicherungen.

Weitere für die Bearbeitung vorgesehene Daten sind solche zu Leistung und Potenzial sowie zur persönlichen und beruflichen Entwicklung (Absatz 2, Litera c). Diese Daten dienen der weiteren Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, allenfalls auch der Planung des Personalbedarfs.

Und schliesslich können für gewisse Funktionen auch Straf- und Betreibungsregisterauszüge sowie Verfahrensakten und Entscheide von Behörden in Verbindung mit der Arbeit (Absatz 2, Litera d) erforderlich sein. Die Daten können zudem auch der Prüfung, Aufhebung oder Durchsetzung vorsorglicher Massnahmen dienen.

Für die Regelung der Zuständigkeit zur Datenbearbeitung gemäss Absatz 3 soll die aktuell geltende Regelung aus § 21 Abs. 3 PLV in das Personalgesetz übernommen werden. Dabei wird der Begriff „Führung der Personendaten“ durch die geläufigere Bezeichnung „Bearbeitung der Personendaten“ ersetzt.

Der Verweis auf die Geltung des IDAG in Absatz 4 soll aus dem bisherigen § 14 Abs. 4 PersG übernommen werden.

5.17 § 16a Versicherungen

§ 16a Versicherungen

¹ Der Regierungsrat kann zur Absicherung der wirtschaftlichen Folgen von Krankheit und Unfall Versicherungen abschliessen. Der Grosse Rat regelt den Umfang der auszurichtenden Leistungen und die finanzielle Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Dekret.

² Der Regierungsrat kann den Beitritt zu diesen Versicherungen für obligatorisch erklären.

³ Beiträge der Arbeitnehmenden an diese Versicherungen werden vom Lohn in Abzug gebracht.

Die neue Regelung von § 16a PersG soll die gesetzliche Grundlage für Versicherungen erweitern (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.4.2). Während die alte Regelung explizit nur von einer Taggeldversicherung ausgegangen ist, legt die neue Fassung den Fokus auf die Flexibilität des Versicherungsabschlusses. Der Regierungsrat soll die Befugnis erhalten, weitere Versicherungen für die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit und Unfall abzuschliessen. Bei den Versicherungen handelt es sich um Kollektivversicherungen, bei denen der Kanton als Versicherungsnehmer und die Mitarbeitenden als versicherte Personen gelten.

Neu soll der Regierungsrat entscheiden können, ob der Kanton Versicherungen für die wirtschaftlichen Folgen infolge Krankheit und Unfall, wie beispielsweise eine Taggeldversicherung, abschliessen oder ob der Kanton diese Leistungen selbst erbringen will (Absatz 1). Bei einer Taggeldversicherung soll er entscheiden können, ob die Versicherungslösung einen Teil oder die gesamte Lohnfortzahlung für die insgesamt 24 Monate gemäss § 17 Abs. 1 und ^{1bis} Lohndekret übernehmen soll. Unverändert bleibt die Kompetenz des Grossen Rats, den Umfang der Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit, insbesondere deren Dauer und Höhe sowie die finanzielle Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, im Lohndekret festzulegen.

Diese Regelung kann nur für die freiwilligen Versicherungen des Arbeitgebers zur Absicherung wirtschaftlicher Folgen von Krankheit und Unfall zum Tragen kommen. Sie bezieht sich hingegen nicht auf die durch Bundesrecht vorgeschriebenen Versicherungen wie die Unfallversicherung (UVG).

Je nachdem, welche Versicherungen der Regierungsrat abschliesst, soll er diese auch obligatorisch erklären (Absatz 2) (Beispiel: Krankentaggeldversicherung) oder deren Freiwilligkeit vorsehen können (Beispiel: UVG-Zusatz Privat).

Da der Regierungsrat neben dem Abschluss von Taggeldversicherungen neu die Befugnis erhalten soll, auch weitere Versicherungen für die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit und Unfall abzuschliessen, soll im Titel sowie in Absatz 3 der bisherige Begriff "Taggeldversicherung" durch "Versicherung" ersetzt werden. Prämienbeteiligungen an die abgeschlossenen Versicherungen sollen wie bisher im Lohndekret festgehalten werden.

5.18 § 18 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche

§ 18 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche

² Die periodischen Gespräche bilden die Grundlage für Standortbestimmung, Beurteilung des Potenzials sowie Festlegung der individuellen Lern- und Entwicklungsmassnahmen.

Absatz 2 soll dahingehend angepasst werden, als der Begriff "Entwicklungsmöglichkeiten" durch "Potenzial" ersetzt werden soll (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.5.2). Beide Begriffe bringen die Einschätzung der möglichen beruflichen Zukunft zum Ausdruck, wobei "Potenzial" allerdings weiterverbreitet und moderner ist. Zudem soll "Aus- und Weiterbildung" durch "Lern- und Entwicklungsmassnahmen" ersetzt werden. Die neue Formulierung fasst ein deutlich breiteres Spektrum zusammen. Sie beinhaltet neben klassischer Aus- und Weiterbildung auch das Lernen am Arbeitsplatz, externe Standortbestimmungen (zum Beispiel Entwicklungsassessments), selbstgesteuerten Kompetenzerwerb, die Weitergabe von Wissen und Erfahrung (zum Beispiel durch Mentoring) sowie organisationale Massnahmen.

5.19 § 19 Personalentwicklung und Berufsbildung

§ 19 Personalentwicklung und Berufsbildung

¹ Der Regierungsrat schafft die Voraussetzungen für eine nachhaltige Personalentwicklung. Diese fördert nebst den funktionsbezogenen Fähigkeiten und der langfristig flexiblen Einsatzbereitschaft das kontinuierliche Lernen und die Entwicklung.

² ...

^{2bis} Er schafft die Voraussetzungen für die Ausbildung von Lernenden durch den Kanton. Die Ausbildung fördert und entwickelt das Potenzial der Lernenden und bereitet sie auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vor.

³ Er regelt den Vollzug.

§ 19 PersG soll in systematischer Hinsicht überarbeitet werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.5.2). Bisher wurden die Themen Personalentwicklung und Berufsbildung in einem gemeinsamen Abschnitt geregelt. Neu sollen sie in zwei eigenständige Bestimmungen getrennt werden. Die Trennung sorgt für eine bessere Systematik und spiegelt die unterschiedlichen Ziele von Personalentwicklung und Berufsbildung wider.

Der bisherige Titel "Betriebliche Bildung" ist veraltet. Die Begriffe sollen basierend auf dem vom Regierungsrat beschlossenen Personalentwicklungskonzept sowie dem Berufsbildungskonzept auf die gültigen und umfassenderen Begriffe Personalentwicklung beziehungsweise Berufsbildung aktualisiert werden.

Die Regelung von Absatz 1 soll neu ausschliesslich die Personalentwicklung enthalten. Die beiden Begriffe Fort- und Weiterbildung entfallen, da sie sich auf formale Bildungsangebote wie Seminare, Kurse und Lehrgänge beschränken. Im Sinne des Personalentwicklungskonzepts wird der Kompetenzerwerb umfassender verstanden und als kontinuierlicher, lebenslanger Prozess betrachtet. Neu soll das Ziel der Personalentwicklung aus Absatz 2 im Absatz 1 ergänzt werden. Die Begriffe "Förderung von funktionsbezogenen Fähigkeiten und der langfristig flexiblen Einsatzbereitschaft" sollen aus Absatz 2 übernommen und die Begriffe "allgemeine Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz" durch "das

kontinuierliche Lernen und Entwickeln" ersetzt werden. Dies widerspiegelt das Verständnis vom lebenslangen Lernen, welches gemäss HR-Strategie gefördert werden soll. Absatz 2 kann aufgehoben werden, da deren Inhalt in Absatz 1 übernommen werden soll.

Neu soll zudem die Berufsbildung, die Ausbildung von Lernenden, in einem separaten Absatz 2^{bis} spezifisch geregelt werden. Die Verpflichtung des Kantons als Arbeitgeber zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen soll betont werden. Ziel ist es, das Potenzial der Lernenden gezielt zu fördern und ihnen eine fundierte Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Absatz 3 soll dem Regierungsrat die Kompetenz zur Regelung des Vollzugs einräumen. Die Personalentwicklung wird grundsätzlich in der Weiterbildungsverordnung geregelt. Die Berufsbildung wird weitgehend durch Bundesrecht geregelt, weshalb der Regierungsrat nur wenige ergänzende Regelungen auf Verordnungsstufe festzulegen hätte (Löhne, Beiträge).

5.20 § 22 Sorgfalts-, Interessenwahrungs- und Weiterbildungspflicht

§ 22 Sorgfalts-, Interessenwahrungs- und Weiterbildungspflicht

² Sie tragen zusammen mit ihren Vorgesetzten die Verantwortung für das kontinuierliche Lernen und die Entwicklung.

Die Regelung von Absatz 2 wird dahingehend zur Änderung vorgeschlagen, als klarer zum Ausdruck kommen soll, dass die Verantwortung für die Weiterbildung nicht allein bei den Mitarbeitenden liegt, sondern gemeinsam mit dem Arbeitgeber getragen werden soll (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.5.3). Die neue Formulierung entspricht dem bereits in § 4 Abs. 1 der Weiterbildungsverordnung verankerten Grundsatz der gemeinsamen Verantwortung für die Weiterbildung.

5.21 § 23 Amtsgeheimnis

§ 23 Amtsgeheimnis

⁴ ...

Die Regelung von Absatz 4, wonach keine Verletzung des Amtsgeheimnisses vorliegt, wenn schwerwiegende Missstände, nach Ausschöpfung des Dienstweges, der Präsidentin oder dem Präsidenten des Grossen Rates gemeldet werden, soll aufgehoben werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.3.4). Die Meldung von Missständen und der Schutz der Mitarbeitenden soll neu in § 23a (neu) PersG geregelt werden.

5.22 § 23a (neu) Meldung von Missständen

§ 23a (neu) Meldung von Missständen

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt, Missstände in der kantonalen Verwaltung und bei den Gerichten der Finanzkontrolle des Kantons Aargau gemäss Gesetz über die Finanzkontrolle (Finanzkontrollgesetz) vom 11. Januar 2005 zu melden. Zulässig sind nur Meldungen, die in gutem Glauben erfolgen.

² Zulässige Meldungen verstossen nicht gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäss § 23 Abs. 1 und stellen keine Amtsgeheimnisverletzung im Sinne von Art. 320 des Schweizerischen Strafgesetzbuchs (StGB) vom 21. Dezember 1937 dar.

³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen aufgrund von zulässigen Meldungen in ihrer beruflichen Stellung nicht benachteiligt werden.

Gemäss Absatz 1 sollen Mitarbeitende Missstände in ihrem Arbeitsumfeld der Finanzkontrolle melden können (Whistleblowing). Unter "Missständen" gemäss § 17a Abs. 2 (neu) GFK sollen insbesondere Verstösse gegen rechtliche Bestimmungen gelten (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.3.4). Die Mitarbeitenden sollen auch Meldung über sonstige Unregelmässigkeiten erstatten dürfen, wenn sie der Ansicht sind, ein bestimmtes Verhalten könnte für den Kanton schädlich sein (Unregelmässigkeiten in der Geschäftstätigkeit, im Beschaffungswesen, Handlungen aus denen Reputationsschäden resultieren könnten, unethische Verhaltensweisen, illoyales Verhalten etc.).

Personalrechtliche Themen wie Machtmissbrauch, Diskriminierung oder ungerechtfertigte Bevorzugung werden von der Regelung nicht erfasst. Sie werden gemäss § 39 PersG als vertragliche Streitigkeiten im Klageverfahren behandelt. Ebenfalls nicht von der Regelung erfasst sind Mobbing und sexuelle Belästigung. Für diese Fälle gelten die Regelungen nach § 19 PLV zum Schutz der Persönlichkeit.

Mitteilungen über Missstände sollen nur zulässig sein, wenn sie in gutem Glauben, das heisst, nicht wider besseres Wissen, erfolgen. Im guten Glauben bedeutet auch, dass Meldung erstattende Mitarbeitende davon ausgehen dürfen, dass tatsächlich ein Missstand vorliegt und die Meldung nicht ausschliesslich der Erlangung persönlicher Vorteile dient. Sobald neben einem allfälligen Eigeninteresse auch allgemeine Interessen an der Behebung des Missstandes vorliegen, ist von einer zulässigen Meldung auszugehen.

Absatz 2 soll den Schutz für die Mitarbeitenden bei einer zulässigen Meldung festhalten (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.3.4). Zulässige Meldungen über Missstände sollen ohne nachteilige rechtliche Konsequenzen für die betreffenden Mitarbeitenden bleiben. Eine Bestrafung gemäss Art. 320 des Schweizerischen Strafgesetzbuches vom 21. Dezember 1937 (SR 311.0) wegen Verletzung des Amtsgeheimnisses soll bei einer zulässigen Meldung nicht möglich sein. Umgekehrt bedeutet dies, dass eine Person, die wider besseres Wissen der Finanzkontrolle Meldungen über angebliche Missstände anzeigt, mit strafrechtlichen und arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen hätte.

Mitarbeitende, welche in gutem Glauben einen Missstand gemeldet haben, sollen nach einer zulässigen Meldung in ihrer beruflichen Stellung nicht benachteiligt werden dürfen (Absatz 3, vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.3.4). Als Benachteiligung können insbesondere Kündigung, Zurücksetzung in der Hierarchie und alle weiteren Laufbahnhemmnisse sowie Benachteiligung in der Lohnentwicklung oder bewusste Beeinträchtigung psychischer Art und deren Duldung in Betracht kommen. Diese Aufzählung soll nicht abschliessend sein. Derartige Benachteiligungen berechtigen dazu, sich an die Schlichtungskommission für Personalfragen (SchliKo) zu wenden.

5.23 § 26 Vorübergehende Zuweisungen

§ 26 Vorübergehende Zuweisungen

¹ Den Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern kann vorübergehend ein anderer Arbeitsort oder ein anderer Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereich zugewiesen werden, wenn ein betriebliches Erfordernis besteht und die Zuweisung für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zumutbar ist.

Der Wortlaut von § 26 Abs. 1 PersG inklusive des Titels soll an die Neuregelung in § 11a (neu) PersG angepasst werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.2.9). Neu soll auch der Arbeitsort ausdrücklich erwähnt werden.

5.24 § 27 Nebenbeschäftigungen

§ 27 Nebenbeschäftigungen

² Sie bedürfen der Bewilligung des zuständigen Departementes beziehungsweise der Justizleitung beziehungsweise des zuständigen Organs der selbstständigen Anstalt, wenn

- a) die Möglichkeit einer Interessenkollision besteht oder
- b) die Nebenbeschäftigung entgeltlich ist und zusammen mit der Beschäftigung beim Kanton mehr als ein Vollpensum ergibt.
- c) ...

³ Die Bewilligung kann verweigert oder mit Auflagen verbunden werden.

Die Regelung von Absatz 2, Litera c soll aufgehoben werden, da das Bewilligungskriterium "Inanspruchnahme von Arbeitszeit" für die Bewilligungspflicht einer Nebenbeschäftigung nicht mehr zeitgemäss ist (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.2.10.2).

Der neue Absatz 3 soll sinngemäss die Regelung aus § 28 Abs. 3 PersG zu den Öffentlichen Ämtern, wonach die Bewilligung verweigert oder mit Auflagen verbunden werden kann, übernehmen (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.2.10.4). Der neue Absatz soll der Klarstellung dienen und sicherstellen, dass die bereits bestehende Praxis ausdrücklich festgehalten wird. Dies trägt zur Rechtssicherheit bei und unterstützt eine einheitliche Anwendung der Regelungen.

5.25 § 28 Öffentliche Ämter

§ 28 Öffentliche Ämter

¹ Die Bewerbung für ein öffentliches Amt beziehungsweise dessen Ausübung bedarf der Bewilligung des zuständigen Departementes beziehungsweise der Justizleitung beziehungsweise des zuständigen Organs der selbstständigen Anstalt.

Die Regelung von Absatz 1 soll dahingehend ergänzt werden, als nicht nur die Bewerbung für ein öffentliches Amt, sondern auch dessen Ausübung einer Bewilligung bedarf (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.2.10.3). Eine einmal erteilte Bewilligung für die Bewerbung soll nach der Wahl auch für die Ausübung des öffentlichen Amtes gelten.

5.26 § 29a Case Management

§ 29a Case Management

¹ ...

^{1bis} Das Case Management unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn sie wegen Krankheit oder Unfall voraussichtlich längere Zeit ganz oder teilweise arbeitsunfähig oder vermindert leistungsfähig sind.

^{1ter} Ziel des Case Managements ist die rasche Rückkehr an den bisherigen oder einen neuen Arbeitsplatz und die Verhinderung einer ganzen oder teilweisen Invalidität.

² Arbeitsunfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verpflichtet werden, sich durch ein Case Management begleiten zu lassen.

Durch die Neuregelung von Absatz 1^{bis} und 1^{ter} wird der bisherige Absatz 1 obsolet und kann aufgehoben werden.

Die neue Regelung in Absatz 1^{bis} soll die unterstützende Funktion des Case Managements klar hervorheben und eine stärkere Orientierung an der Fürsorgepflicht der Anstellungsbehörde als am Prozess des Case Managements zeigen. Auf Ebene Personalgesetz ist es nicht notwendig, Detailfristen oder Detailregelungen festzulegen (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.4.5).

Die Zielregelung von Absatz 1^{ter} soll sicherstellen, dass das Case Management als präventive und lösungsorientierte Massnahme verstanden und genutzt wird. Es soll eine nachhaltige Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden fördern und die wirtschaftliche und soziale Stabilität des Systems unterstützen.

Die Möglichkeit zur Verpflichtung zum Case Management in Absatz 2 soll beibehalten werden. Entsprechend sieht der Entwurf von § 17c Abs. 2 (neu) Lohndekret auch Kürzungsmöglichkeiten vor,

falls die Mitarbeitenden ihre Mitwirkungspflichten verletzen. Die Bezeichnung "Koordinationsstelle Case Management" in Absatz 2 soll entfallen, um eine flexiblere Anwendung zu ermöglichen. Künftig soll der Regierungsrat entscheiden, ob er die Durchführung eines Case Managements einem Versicherer, einer externen oder internen Fachstelle übertragen will. Die Verpflichtung zur Begleitung durch ein Case Management soll für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten, die gemäss Absatz 1^{bis} ganz oder teilweise arbeitsunfähig sind.

5.27 § 37 Schlichtungsverfahren

§ 37 Schlichtungsverfahren

³ Die Schlichtungskommission besteht aus der Präsidentin beziehungsweise dem Präsidenten und acht bis zwölf Mitgliedern. Beide Geschlechter sowie die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite müssen genügend vertreten sein. Mindestens ein Mitglied darf in keinem Anstellungsverhältnis zu einer öffentlichen Arbeitgeberin oder einem öffentlichen Arbeitgeber stehen.

Die Regelung von Absatz 3 soll dahingehend ergänzt werden, dass in der Schlichtungskommission nicht nur beide Geschlechter, sondern auch die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite genügend vertreten sein müssen (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.3.5). Zur Umsetzung dieses Grundsatzes soll die Anzahl der vom Regierungsrat gewählten Mitglieder von heute vier bis acht auf neu acht bis zwölf Mitglieder erhöht werden.

5.28 § 44 Personalkommission

§ 44 Personalkommission

² Die Personalkommission nimmt gegenüber dem Kanton die gemeinsamen Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahr. Besondere Mitwirkungsrechte stehen ihr in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie bei Entlassung ganzer Gruppen gemäss den Art. 335d–335k des Schweizerischen Obligationenrechts zu.

Der Verweis in § 44 Abs. 2 PersG auf das Obligationenrecht soll künftig dynamisch ausgestaltet werden, weshalb die bisherige statische Bezugnahme auf den Stand vom 1. Januar 1998 entfallen soll (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.7.2). Die bisherige Regelung verweist auf die Mitwirkungsrechte in den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz sowie bei Entlassungen ganzer Gruppen gemäss Art. 335d–335g OR. Durch die neu einzuführenden dynamischen Verweise sollen mit Inkrafttreten der vorliegenden Revision auch die Bestimmungen zum Sozialplan gemäss Art. 335h–335k OR Geltung beanspruchen. Diese enthalten zusätzliche Regelungen zur Aushandlung des Sozialplans, bei welcher die Personalkommission beizuziehen ist. Dies ist bereits heute Praxis. Entsprechend soll der Verweis um die Artikel 335h–335k OR erweitert werden.

5.29 § 48 Rechtsschutz für Personal von Gemeinden und anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften

§ 48 Rechtsschutz für Personal von Gemeinden und anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften

¹ Bei Streitigkeiten aus einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis von Gemeinden, Gemeindeverbänden oder anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften mit Ausnahme der Landeskirchen gelten die Bestimmungen über das gerichtliche Klage- und Beschwerdeverfahren gemäss den §§ 39 ff. Das Schlichtungsverfahren gemäss § 37 ist durchzuführen.

Die Zuständigkeit der Schlichtungskommission soll auf die öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisse von Gemeinden, Gemeindeverbänden oder anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften mit

Ausnahme der Landeskirchen ausgedehnt werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.3.6). Dies erfolgt durch Neuformulierung des 2. Teilsatzes, der nun die Durchführung des Schlichtungsverfahrens ausdrücklich vorsieht.

5.30 § 51 Übergangsrecht

§ 51 Übergangsrecht

⁹ Für Kündigungsverfahren gemäss § 10a finden die im Zeitpunkt des Beginns des Verfahrens geltenden Bestimmungen Anwendung.

¹⁰ Der Regierungsrat wählt auf den Zeitpunkt der Inkraftsetzung weitere Mitglieder der Schlichtungskommission gemäss § 37 Abs. 3 für den verbleibenden Rest der laufenden Amtsdauer.

Die neuen Regelungen des Kündigungsverfahrens nach § 10a PersG sollen für diejenigen Fälle gelten, welche sich nach dem Inkrafttreten der neuen Bestimmungen ereignen. Wenn ein Kündigungsverfahren wegen Mängeln in Leistung oder Verhalten bereits vor dem Inkrafttreten der neuen Bestimmungen eröffnet wurde, indem eine schriftliche Mahnung erfolgte und eine Bewährungsfrist angesetzt wurde, soll das Verfahren auch nach bisherigem Recht beendet werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.8.1).

Gemäss § 37 Absatz 3 soll die Schlichtungskommission neu 8 bis 12 Mitglieder umfassen. Damit neue Mitglieder unabhängig von der Amtsdauer der bisherigen Mitglieder dazu gewählt werden können, wird übergangsrechtlich in Absatz 10 vorgesehen, dass die zusätzlichen Mitglieder für den Rest der laufenden Amtsdauer bei Inkrafttreten der Revision gewählt werden sollen (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.8.1).

5.31 Anhänge

Der Anhang 1 Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (OR) soll aufgehoben werden (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.7.2).

5.32 Fremdänderungen

5.32.1 Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL) vom 17. Dezember 2002 (SAR 411.200)

Im GAL sollen die Bestimmungen über die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall und Personenversicherungen analog zu den Bestimmungen des Personalgesetzes angepasst werden. Dies betrifft die §§ 10 Abs. 2, 18a und 32a GAL (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.9.1).

5.32.2 Gesetz über die Finanzkontrolle (GFK) vom 11. Januar 2005 (SAR 612.200)

5.32.2.1 Kapitel 5^{bis} (neu) Meldestelle Missstände

Kapitel 5^{bis} Meldestelle Missstände

Für die Meldung von Missständen soll ein neues Kapitel 5^{bis} eingefügt werden, das die nachfolgend erläuterten §§ 17a–d (neu) zum Inhalt hat, welche die Zuständigkeit und das Verfahren der Meldung von Missständen regeln (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.9.2).

5.32.2.2 § 17a (neu) Zuständigkeit

§ 17a (neu) Zuständigkeit

¹ Die Finanzkontrolle ist Meldestelle für Meldungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kantons über Missstände in der kantonalen Verwaltung und bei den Gerichten.

§ 17a (neu) GFK soll die Zuständigkeit der Finanzkontrolle als Meldestelle festschreiben. Die Finanzkontrolle soll künftig Meldungen von Mitarbeitenden über Missstände bei der kantonalen Verwaltung und den Gerichten entgegennehmen.

5.32.2.3 § 17b (neu) Missstände

§ 17b (neu) Missstände

¹ Als Missstände gelten insbesondere Verstösse gegen rechtliche Bestimmungen sowie sonstige Unregelmässigkeiten.

Die neue Regelung soll benennen, was unter Missständen verstanden wird. Dabei soll bewusst weit umschrieben werden, was Gegenstand eines meldeberechtigten Missstands sein kann. Mitarbeitende sollen nicht nur konkrete Verstösse gegen rechtliche Bestimmungen, wie Verstösse gegen Gesetze, Verordnungen, Weisungen etc., melden können. Die Mitarbeitenden sollen auch Meldung über sonstige Unregelmässigkeiten erstatten dürfen, wenn sie der Ansicht sind, ein bestimmtes Verhalten könnte für den Kanton schädlich sein (Unregelmässigkeiten in der Geschäftstätigkeit, im Beschaffungswesen, Handlungen aus denen Reputationsschäden resultieren könnten, unethische Verhaltensweisen, illoyales Verhalten, etc.).

Personalrechtliche Themen wie Machtmissbrauch, Diskriminierung oder ungerechtfertigte Bevorzugung, die Individualinteressen betreffen, fallen nicht unter diese Regelung. Solche Fälle können von den Mitarbeitenden gestützt auf § 39 PersG als vertragliche Streitigkeiten im Klageverfahren anhängig gemacht werden. Dasselbe gilt für Mobbing und sexuelle Belästigung. Für diese Fälle gelten die Regelungen nach § 19 PLV zum Schutz der Persönlichkeit.

5.32.2.4 § 17c (neu) Verfahren

§ 17c (neu) Verfahren

¹ Die Meldestelle

- a) klärt die meldende Person über das Verfahren sowie über deren Rechte und Pflichten im Rahmen des Verfahrens auf,
- b) nimmt den Sachverhalt auf und prüft die Meldung auf ihre Begründetheit,
- c) entscheidet, ob und wie sie sich mit einer Angelegenheit befassen will,
- d) behandelt die Ergebnisse sinngemäss zu den §§ 13–15,
- e) informiert die meldende Person über die Erledigung der Meldung.

Die Regelung von § 17c Abs. 1 (neu) GFK soll das Verfahren beim Eingang einer Meldung festhalten und sicherstellen, dass Meldungen strukturiert, transparent und unter Berücksichtigung relevanter Interessen bearbeitet werden.

Unter anderem soll gewährleistet werden, dass meldende Personen das Verfahren sowie ihre Rechte und Pflichten von Anfang an verstehen (Litera a).

Weiter soll auch dafür gesorgt werden, dass jede Meldung sorgfältig aufgenommen und auf ihre Stichhaltigkeit geprüft wird (Litera b). Die Meldestelle hat in der Regel den direkten Austausch zu suchen. Das gezielte Nachfragen bei Unklarheiten sowie eine bessere Einschätzung des Anliegens und der Erwartungen der meldenden Person soll damit ermöglicht werden.

Die Finanzkontrolle soll nach Aufnahme des Sachverhaltes bei Eingang einer Meldung entscheiden, ob und wie eingehend sie sich mit einer Angelegenheit befassen will. Sie soll eingehende Meldungen nach ihrer Relevanz und Dringlichkeit kategorisieren. Falls kein ausreichender Anfangsverdacht vorliegt oder die Zuständigkeit fehlt, soll die Meldung nicht weiterverfolgt werden. Bei einer Unzuständigkeit wird die meldende Person an die zuständige Stelle innerhalb des Kantons verwiesen. Sind die Missstände plausibel, aber besteht kein unmittelbarer Handlungsbedarf, soll die Angelegenheit im Rahmen der nächsten regulären Prüfung weiterverfolgt werden. Dringende Fälle hingegen sollen eine sofortige Reaktion der Finanzkontrolle erfordern, die umgehend eine Prüfung einleiten soll. Liegen Hinweise auf eine strafbare Handlung vor, sollen die vorgesetzten Stellen informiert und aufgefordert werden, den Fall an die Staatsanwaltschaft zu melden. Sollte dies nicht geschehen, soll die Finanzkontrolle selbst die notwendigen Schritte für die Meldung bei der Staatsanwaltschaft vornehmen. Diese abgestufte Vorgehensweise soll eine gezielte und verhältnismässige Bearbeitung aller Meldungen sicherstellen und gewährleisten, dass die Meldestelle ihre Ressourcen gezielt auf relevante Fälle konzentrieren kann (Litera c).

Zudem soll darauf hingewiesen werden, dass für die Behandlung von Ergebnissen aus der Prüfung von Meldungen über Missstände keine neuen Verfahren erforderlich sind. Wird ein Missstand festgestellt, soll sich die weitere Behandlung nach den §§ 13–15 GFK (Mitteilung der Prüfungsergebnisse, Beanstandungen und Mängelbehebung) richten (Litera d).

Schliesslich soll nach der Bearbeitung der Meldung die Finanzkontrolle die meldende Person über die Erledigung informieren. Dabei macht die Finanzkontrolle im Grundsatz keine inhaltliche Rückmeldung an die hinweisgebende Person über die Ergebnisse der Abklärungen und die eingeleiteten Massnahmen. Die Erledigung der Meldungen soll sich nach den §§ 13–15 GFK (Mitteilung der Prüfungsergebnisse, Beanstandungen und Mängelbehebung) richten (Litera e).

Für die Mitwirkungspflicht, das Amtsgeheimnis und den Datenschutz würden §§ 10-12 GFK gelten und die Unentgeltlichkeit des Verfahrens würde sich aus § 17 GFK ergeben.

5.32.2.5 § 17d (neu) Vertraulichkeit und Information

§ 17d (neu) Vertraulichkeit und Information

¹ Die Meldestelle behandelt die Meldungen vertraulich. Ohne Einverständnis der meldenden Person gibt sie keine Informationen zu deren Identität bekannt.

² Die Meldestelle informiert die Öffentlichkeit über ihre Tätigkeit im Rahmen des jährlichen Tätigkeitsberichts der Finanzkontrolle.

§ 17d Abs. 1 (neu) soll sicherstellen, dass die Meldestelle die Meldungen vertraulich behandelt und ohne Einverständnis der meldenden Person keine Informationen zu deren Person bekannt gibt. Ein Whistleblowing-Tool soll anonyme Meldungen wie auch anonyme Rückfragen ermöglichen.

Vertraulichkeit und Anonymität haben höchste Priorität bei der Meldestelle für Missstände. Die jährliche Berichterstattung (Abs. 2) soll deshalb so erfolgen, dass keine Rückschlüsse auf die Meldenden möglich sind. Der Bericht soll deshalb lediglich Angaben über die Anzahl der eingegangenen Meldungen, deren betroffene Themenbereiche (Interessenskonflikte, Projektführung, Datenschutz, Wirtschaftlichkeit, Personalwesen, etc.) und eine allfällige Kategorisierung derselben enthalten.

5.33 Änderung andere Erlasse

5.33.1 Dekret über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret) vom 30. November 1999 (SAR 165.130)

5.33.1.1 § 3 Bemessungsbasis des Lohnes

§ 3 Bemessungsbasis des Lohnes

³ Bei einer Anstellung mit Lohnzahlung im Stundenlohn kann gestützt auf eine entsprechende Vereinbarung der Monatslohn auf der Basis der effektiv geleisteten Stunden berechnet werden. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten, insbesondere die Bemessung des Stundenlohns, die Berechnung des auszubezahlenden Ferienanteils, die Lohnfortzahlung unter besonderen Umständen und die Auszahlung.

Der Regierungsrat soll künftig detaillierte Regelungen insbesondere für die Bemessung des Stundenlohns, die Berechnung des auszubezahlenden Ferienanteils, die Lohnfortzahlung unter besonderen Umständen und die Auszahlung auf Verordnungsstufe erlassen (Absatz 3, (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.2.4)).

5.33.1.2 § 7 Eröffnung

§ 7 Eröffnung

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden jährlich schriftlich über ihren persönlichen Lohn informiert.

Künftig sollen die jährlichen Lohnanpassungen ein Entscheid vertraglicher Natur sein (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.10.1.1). Das bedeutet, dass keine beschwerdefähige Verfügung mehr verlangt werden kann. Allfällige Begehren sollen neu auf dem Klageweg vorgebracht werden können.

5.33.1.3 § 8 Anfangslohn

§ 8 Anfangslohn

³ Die Festlegung des Anfangslohns erfolgt im Anstellungsvertrag.

Neu soll der Anfangslohn im Anstellungsvertrag geregelt werden. Dies hat zur Folge, dass für den Anfangslohn keine Verfügungen mehr erstellt werden müssten (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.10.1.1).

5.33.1.4 § 17 Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall – a) Regelfall

§ 17 Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall – a) Regelfall

¹ Bei nachgewiesener ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit und Unfall wird die Lohnfortzahlung für eine Dauer von maximal 24 Monaten gewährleistet.

^{1bis} In den ersten 6 Monaten beträgt die Höhe der Lohnfortzahlung 100 % des bisherigen Lohns. Anschliessend wird sie auf 90 % reduziert.

² Lohnersatzansprüche gegenüber Dritten, ausgenommen aus rein privaten Versicherungen, sind dem Kanton bis zum Umfang der ausgerichteten Lohnfortzahlung abzutreten.

³ ...

Im Regelfall soll auch weiterhin während 24 Monaten eine Lohnfortzahlung ausgerichtet werden (Absatz 1). Dies entspricht der bisherigen Gesamtdauer, welche sich bis anhin aus 6 Monaten Lohnfortzahlung (§ 17 Abs. 1 Lohndekret) und 18 Monaten Lohnersatzleistung (§ 17a Abs. 1 Lohndekret) zusammensetzt. Für den Anspruch auf Lohnfortzahlung soll dabei keine Unterscheidung getroffen

werden, ob eine ganze oder teilweise Arbeitsunfähigkeit besteht (Zeitminimum). Diese beim Kanton bereits angewandte Praxis soll neu explizit rechtlich verankert werden.

Gemäss Absatz 1^{bis} soll wie bisher die Lohnhöhe in den ersten 6 Monaten unverändert 100 % betragen. Anschliessend würde eine Reduktion auf 90 % des Bruttolohns erfolgen. Die Mitarbeitenden würden so eine Lohnfortzahlung erhalten, die weitgehend dem bisherigen Umfang entsprechen würde.

Der bisherige Absatz 2 wird präzisiert. Neu soll klargestellt werden, dass die Abtretung von Lohnersatzansprüchen gegenüber Dritten an den Kanton nur bis zum Umfang der ausgerichteten Lohnfortzahlung erfolgen soll.

Der bisherige Absatz 3 (Kürzung bei Absicht und Grobfahrlässigkeit) soll in § 17c Abs. 1 (neu) Lohndekret einfließen und kann folglich aufgehoben werden.

Ausnahmen der Regelfälle von § 17 Abs. 1 und 1^{bis} sollen in § 17b (neu) Lohndekret festgehalten werden (vergleiche Erläuterungen in den Kapitel 4.4.3 und 4.10.1.2).

5.33.1.5 § 17a Kranken- und Unfalltaggeld

§ 17a ...

1 ...
2 ...
3 ...

Der Regelungsinhalt des bisherigen Absatzes 1 (Lohnersatzleistung für weitere 18 Monate) soll in angepasster Form in § 17 Abs. 1^{bis} Lohndekret aufgenommen werden und kann folglich aufgehoben werden.

Der bisherige Absatz 2 mit dem fixen Versicherungsobligatorium wird obsolet, da der Regierungsrat gemäss § 16a PersG neu entscheiden können soll, ob der Kanton Versicherungen für die wirtschaftlichen Folgen infolge Krankheit und Unfall, wie beispielsweise eine Taggeldversicherung, abschliessen oder ob der Kanton diese Leistungen selbst erbringen will (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 5.17).

Der Regelungsinhalt des bisherigen Absatz 3 (Prämienbeteiligung) soll in § 17d Abs. 2 (neu) Lohndekret einfließen und kann folglich aufgehoben werden.

5.33.1.6 § 17b (neu) Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall – b) Spezialfälle

§ 17b (neu) b) Spezialfälle

¹ Ist ein Anstellungsverhältnis auf ein Jahr oder weniger befristet, dauert die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall bis zum Ablauf der Befristung.

² Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder während derselben die durch Dekret festgelegte Altersgrenze überschritten haben, beziehungsweise überschreiten, dauert die Lohnfortzahlung maximal 6 Monate.

§ 17b (neu) regelt die Spezialfälle, für die eine andere Dauer der Lohnfortzahlung gelten (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.10.1.3).

In Absatz 1 soll eine verkürzte Dauer der Lohnfortzahlung für befristete Anstellungsverhältnisse von einem Jahr oder weniger vorgesehen werden. Vorgeschlagen wird, dass diese bis zum Ablauf der Befristung dauern soll. Ein allfälliger Anspruch auf Kranken- oder Unfalltaggelder bliebe davon unbeeinträchtigt. Für befristete Anstellungen, die länger als ein Jahr dauern, sollen hingegen die üblichen Regelungen zur Lohnfortzahlung gelten. Falls bei Beendigung der Befristung in diesen Fällen noch

keine Taggeldversicherung die Leistungen übernimmt, soll das Anstellungsverhältnis um die Dauer der Lohnfortzahlung in Eigenfinanzierung verlängert werden. Der bisherige Absatz 1 soll neu in § 16a PersG enthalten sein. Vorbehalten sollen die Regelungen aus Absatz 2 für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein, welche bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder während derselben die durch Pensionskassendekret festgelegte Altersgrenze überschritten haben beziehungsweise überschreiten.

Bei Mitarbeitenden, welche bereits Anspruch auf Altersleistungen haben (AHV, berufliche Vorsorge), soll eine Weiterausrichtung des Lohnes von einem halben Jahr vorgesehen werden (Absatz 2). Dies entspricht auch den Regelungen der privaten Kranken-Taggeldversicherer. Die Regelung des bisherigen Absatz 2, namentlich die Lohnersatzleistung durch eine obligatorische Taggeldversicherung, soll in § 16a PersG einfließen.

5.33.1.7 § 17c (neu) Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall – c) Kürzung und Verweigerung

§ 17c (neu) c) Kürzung und Verweigerung

¹ Ist die Arbeitsunfähigkeit absichtlich oder grobfahrlässig verschuldet oder hat sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einer aussergewöhnlichen Gefahr oder einem Wagnis ausgesetzt, kann der Anspruch gekürzt oder verweigert werden.

² Der Anspruch kann ebenfalls gekürzt oder verweigert werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die ihr oder ihm obliegenden Mitwirkungspflichten bei Arbeitsunfähigkeit verletzt.

Der Inhalt dieser neuen Bestimmung soll aus dem bisherigen § 17 Abs. 3 Lohndekret übernommen und um die Regelung betreffend aussergewöhnliche Gefahr, Wagnis und Verweigerung ergänzt werden. Diese Begriffe werden auf Bundesebene definiert (vergleiche Art. 39 UVG i.V.m. Art. 50 UVV, vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.10.1.4). Der Kanton würde sich bei allfälligen Kürzungen in der Regel nach den Kürzungen richten, welche von den Versicherern vorgenommen werden.

5.33.1.8 § 17d (neu) Prämienbeteiligung

§ 17d (neu) Prämienbeteiligung

¹ Die Prämien für die obligatorische Nichtbetriebsunfallversicherung werden von den Mitarbeitenden getragen. Soweit die Versicherungsprämien von Mitarbeitenden, die anderweitig versichert sind, die Prämienätze des UVG-Versicherers des Kantons übersteigen, trägt der Kanton die Differenz.

² Bei vom Kanton als obligatorisch erklärten Taggeldversicherungen bezahlen die Mitarbeitenden die Hälfte der dafür erforderlichen Prämien.

Absatz 1 entspricht weitestgehend dem Inhalt von § 27 Abs. 2 Lohndekret (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.4.2.2.). Die Formulierung soll durch die Klarstellung ergänzt werden, wonach die Prämien von obligatorischen Nichtbetriebsunfallversicherungen von den Mitarbeitenden getragen werden sollen.

Der neue Absatz 2 soll hingegen inhaltlich dem bisherigen § 17a Abs. 3 Lohndekret entsprechen, der für die Taggeldversicherung die hälftige Prämienbezahlung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festhält.

5.33.1.9 § 25a (neu) Bevorschussung

§ 25a (neu) Bevorschussung

¹ Der Kanton kann die Leistungen der Taggeldversicherung bevorschussen.

Die vorgeschlagene Regelung der Bevorschussung entspricht der Praxis (vergleiche Erläuterungen in Kapitel 4.10.5).

rungsrat massgeblich dazu bei, dass sich die Anstellungsbedingungen parallel zu der sich verändernden Arbeitswelt weiterentwickeln und der Kanton seine Stellung als attraktiver Arbeitgeber langfristig sichern kann.

6.2 Personelle und finanzielle Auswirkungen

Das Personalgesetz hält die Grundzüge des Personalrechts fest. Die detaillierten Regelungen sind auf Stufe Verordnung definiert. Daher können zum aktuellen Zeitpunkt zu den personellen und finanziellen Auswirkungen der Revision des Personalrechts nur beschränkt Angaben gemacht werden.

Auf Stufe Gesetz lassen sich für die drei vorgeschlagenen Veränderungen "Anpassung Meldestelle für Missstände", "Erweiterter Zuständigkeitsbereich der Schlichtungskommission", "Einführung von Abfindungen" sowie auf Stufe Lohndekret für den "Wechsel der Berechnungsweise der Lohnfortzahlung" Kosten konkretisieren.

6.2.1 Anpassung Meldestelle für Missstände

Für die "Meldestelle für Missstände", welche bei der Finanzkontrolle Kanton Aargau angesiedelt werden soll, ist mit einem zusätzlichen personellen Ressourcenbedarf im Umfang von 0.2 Stellen respektive Fr. 25'000.– zu rechnen. Ausserdem werden für die Einführung eines Meldeinstruments einmalig Fr. 20'000.– sowie wiederkehrend für Lizenzkosten Fr. 10'000.– Zusatzkosten erwartet.

6.2.2 Erweiterter Zuständigkeitsbericht der Schlichtungskommission

Die Kosten für die Erweiterung der Zuständigkeit der Schlichtungskommission auch für die Angestellten der Gemeinden im Kanton Aargau werden sich aufgrund einer erhöhten Fallanzahl auf jährlich rund Fr. 75'000.– Mehraufwand belaufen. Sollte als Folge der Ausweitung der Zuständigkeit der Schlichtungskommission für Personalfragen auf die Gemeinden eine deutliche Zunahme der Gesuche erfolgen, ist der Ressourcenbedarf und eine allfällige Beteiligung der Gemeinden nach der Einführung vertiefter zu prüfen.

6.2.3 Einführung von Abfindungen

Wenn Abfindungen eingeführt werden, stehen diesen Zahlungen auch Einsparungen bei den Lohnkosten gegenüber. Konkret bedeutet dies, dass durch eine einvernehmliche Auflösung ein längeres, schwieriges Kündigungsverfahren und in Einzelfällen auch ein anschliessendes Rechtsmittelverfahren verhindert werden kann. Es ist davon auszugehen, dass die Einführung von Abfindungen keine wesentlichen finanziellen Auswirkungen hat. Die potenziellen Abfindungskosten werden durch die vermiedenen Aufwände ausgeglichen.

6.2.4 Berechnungsweise Lohnfortzahlung

Auf Stufe Lohndekret hat der Wechsel der Berechnungsweise der Lohnfortzahlung vom durchschnittlichen Nettolohn der letzten 12 Monate zu 90 % des Bruttolohns geringfügige finanzielle Auswirkungen, da die Prämie durch die Versicherer bereits heute auf einem Mittelwert von 88 % kalkuliert wird.

Durch den Wechsel der Berechnungsweise ist mit einer Prämienhöhung für die Mitarbeitenden von 0,01 % (entspricht einer jährlichen Zusatzbelastung von Fr. 10.– auf einer Lohnsumme von Fr. 100'000.–) zu rechnen. Für den Arbeitgeber Kanton Aargau ist ein jährlich wiederkehrender Mehraufwand von Fr. 147'000.– vorzusehen. Demgegenüber können durch die vereinfachte Berechnung Arbeitsabläufe optimiert und Personalressourcen geschont werden.

6.3 Auswirkungen auf die Wirtschaft

Zeitgemässe rechtliche Grundlagen und Anstellungsbedingungen sind eine Grundvoraussetzung für leistungsfähige und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese tragen massgeblich dazu bei, dass der Kanton respektive seine Mitarbeitenden ihre Aufgaben und Dienstleistungen zum Wohl einer gesunden Wirtschaft kundenorientiert, effizient und qualitativ hochstehend erbringen kann.

6.4 Auswirkungen auf die Gesellschaft

Mit der Revision des Personalrechts schafft der Kanton als einer der grössten kantonalen Arbeitgeber Transparenz und bessere Nachvollziehbarkeit über die kantonalen personalrechtlichen Bestimmungen. Indirekt wird durch zeitgemässe rechtliche Grundlagen und Anstellungsbedingungen die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesteigert, was sich positiv auf die Leistungserbringung des Kantons auswirken wird.

6.5 Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima

Es sind keine Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima ersichtlich.

6.6 Auswirkungen auf die Gemeinden

Die Gemeinden können ein eigenes Dienst- und Besoldungsreglement für ihr Personal (exklusive Lehrpersonen) erlassen. Fehlt ein solches Reglement oder enthält es Lücken, gelten sinngemäss die entsprechenden Bestimmungen des kantonalen Personalrechts (§ 50 des Gesetzes über die Einwohnergemeinden (Gemeindengesetz, GG) vom 19.12.1978 (SAR 171.100)). Zurzeit übernehmen zahlreiche Gemeinden die kantonale Personalgesetzgebung ganz oder teilweise. Der Entscheid, ob die kantonale Personalgesetzgebung übernommen wird, oder eigene Dienst- und Besoldungsreglemente erlassen werden, bleibt weiterhin in der Kompetenz der Gemeinden. Wenn die Gemeinden nichts ändern, übernehmen diejenigen, die bereits jetzt das kantonale Personalrecht anwenden, auch die revidierte Fassung.

Durch die vorgesehene Ausweitung des Schlichtungsverfahrens auf Gemeinden, Gemeindeverbände und andere öffentliche Körperschaften (vergleiche Kapitel 4.3.6) kann ein analoges Verfahren zu den kantonalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und damit eine Gleichbehandlung für alle in § 48 Abs. 1 PersG erwähnten Körperschaften sichergestellt werden.

6.7 Auswirkungen auf die Beziehungen zum Bund und zu anderen Kantonen

Es gibt keine Auswirkungen.

7. Verhältnis zur mittelfristigen Planung

7.1 Verhältnis zum Entwicklungsleitbild 2025–2034

Mit der Umsetzung der HR-Strategie sowie der vorliegenden Revision des Personalrechts trägt der Regierungsrat massgeblich zum Fundament des Entwicklungsleitbilds "Gesunder Kantonshaushalt und leistungsfähige Verwaltung"¹⁷ bei. Mit der Revision des Personalrechts entwickeln sich die Anstellungsbedingungen entlang der sich verändernden Arbeitswelt weiter, damit der Kanton seine Stellung als attraktiven und leistungsfähigen Arbeitgeber langfristig sichern kann.

7.2 Verhältnis zum Aufgaben- und Finanzplan (AFP)

Mit dem AFP 2022–2024 wurde ein Entwicklungsschwerpunkt betreffend die "Gesamtrevision personalrechtliche Grundlagen (Vorhaben 9 der HR-Strategie) E420E017" aufgenommen.

¹⁷ Entwicklungsleitbild 2025–2034 - Kanton Aargau, Seite 15.

8. Verhältnis zu Strategien des Regierungsrats und laufenden Rechtsetzungsprojekten

8.1 Fachstrategie SmartAargau und Nachfolgestrategie Digitale Transformation

In der Revision des Personalrechts wird das Handlungsfeld "Führung und Mitarbeitende" aus der Fachstrategie Smart Aargau respektive der Nachfolgestrategie Digitale Transformation berücksichtigt. Voraussetzung für eine erfolgreiche digitale Transformation in der Kantonsverwaltung ist eine motivierende, unterstützende und auf Zusammenarbeit ausgerichtete Unternehmens- und Führungskultur. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein attraktives Arbeitsumfeld geboten, das auf Vertrauen und Eigenverantwortung setzt und neue Arbeitsformen auf Basis digitaler Techniken fördert.

8.2 Gesetz über die digitale Aufgabenerfüllung

Der Regierungsrat hat das Departement Finanzen und Ressourcen (Federführung) und das Departement Volkswirtschaft und Inneres mit der Ausarbeitung einer Anhörungsvorlage zur Schaffung rechtlicher Grundlagen für die digitale Verwaltung beauftragt. Es sollen grundsätzliche Regelungen der digitalen Geschäftsabwicklung und Kommunikation zwischen natürlichen/juristischen Personen und Behörden sowie zwischen den Behörden unter sich und organisatorische Regelungen zum Betrieb der digitalen Dienstleistungsinfrastruktur sowie zur Zusammenarbeit mit anderen Gemeinwesen geschaffen werden.

9. Wirkungsprüfung

Die Regelungsgegenstände der vorliegenden Änderung des Personalgesetzes sind mehrheitlich nicht neu. Sie ergänzen, präzisieren und modernisieren bereits bestehende Regelungen und bilden die Grundlage für die langfristige Sicherung attraktiver Anstellungsbedingungen in der kantonalen Verwaltung.

Es ist vorgesehen, die Wirkung dieser Teilrevision des Personalgesetzes nach Inkraftsetzung der veränderten Grundlagen ab dem Jahr 2028 im Rahmen der periodischen Mitarbeitendenbefragung zu überprüfen. Die Mitarbeitendenbefragung ist ein wichtiges personalpolitisches Instrument zur Standortbestimmung und zur Ermittlung von Verbesserungspotential bezüglich der Motivation, der Arbeitszufriedenheit und des Commitments der Mitarbeitenden. Der Arbeitgeber Kanton Aargau führt alle vier Jahre eine Mitarbeitendenbefragung durch. Nach dem Jahr 2026 ist die übernächste Befragung für das Jahr 2030 vorgesehen. Der Regierungsrat wird anlässlich dieser Befragung im Jahr 2030 wirkungsorientierte Fragen zur Revision der personalrechtlichen Grundlagen stellen.

10. Weiteres Vorgehen

Anhörung (gemäss § 66 KV, § 43 Abs. 1 und § 45 Abs. 2 i.V.m. § 43 Abs. 1 PersG beziehungsweise § 39 Abs. 1 und § 40 Abs. 2 i.V.m. § 39 Abs. 1 GAL) ¹⁸	29. August bis 28. November 2025
Verabschiedung Botschaft 1. Beratung durch Regierungsrat	1. Quartal 2026
1. Beratung im Grossen Rat	2. Quartal 2026
Verabschiedung Botschaft 2. Beratung durch Regierungsrat	3./4. Quartal 2026
2. Beratung im Grossen Rat, inklusive Redaktionslesung	1. Quartal 2027
Referendumsfrist	2. Quartal 2027
Inkraftsetzung	1. Januar 2028

¹⁸ Da die Vorlage personalrechtliche Bestimmungen enthält, sind neben den politischen Kantonalparteien und interessierten Organisationen (Art. 66 KV) auch das Personal und die Personalverbände anzuhören (§ 43 Abs. 1 und § 45 Abs. 2 i.V.m. § 43 Abs. 1 PersG beziehungsweise § 39 Abs. 1 und § 40 Abs. 2 i.V.m. § 39 Abs. 1 GAL).

Beilagen

- Beilage 1: Synopse Personalgesetz
- Beilage 2: Synopse Lohndekret