

PersG Revision der personalrechtlichen Grundlagen (Umsetzung aus HR-Strategie)

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (SAR Nummern)

Neu: –

Geändert: **165.100** | 411.200 | 612.200

Aufgehoben: –

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
	Gesetz über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz, PersG)			
	<i>Der Grosse Rat des Kantons Aargau beschliesst:</i>			
	I.			
	Der Erlass SAR 165.100 (Gesetz über die Grundzüge des Personalrechts [Personalgesetz, PersG] vom 16. Mai 2000) (Stand 1. Januar 2017) wird wie folgt geändert:			
§ 2 Personalpolitik				

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
¹ Der Regierungsrat erlässt zu Beginn einer Legislaturperiode ein Leitbild für die Personalpolitik. Dieses enthält die aktuellen personalpolitischen Ziele und Entwicklungsstrategien. a) ... b) ... c) ... d) ... e) ... f) ... ² ...	¹ Der Regierungsrat [...] <u>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.</u>			
§ 3 Arbeitsverhältnisse ¹ Angestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis durch öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrag auf unbefristete oder befristete Dauer begründet wird. Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen insgesamt höchstens 5 Jahre dauern.	§ 3 Arbeitsverhältnisse¶ <u>a) Grundlagen</u> ¹ Angestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis durch öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrag auf unbefristete oder befristete Dauer begründet wird. [...]			

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
² Beamtinnen und Beamte sind vom Volk oder vom Grossen Rat auf Amtsdauer gewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Einstellungsbedingungen können in diesen Fällen durch öffentlich-rechtlichen Vertrag oder durch Verfügung bestimmt werden. ³ Der Regierungsrat legt die bei Anstellungs- und Beamtenverhältnissen durch Verfügung zu regelnden Personal- und Lohnfragen fest, soweit diese nicht durch Dekret bestimmt sind.				
	§ 3a 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.			

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
§ 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 von Art. 334–337d des Schweizerischen Obligationenrechts (Stand 1. Januar 1998; vgl. Anhang) als kantonales öffentliches Recht.	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.			
	§ 8a 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.			

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
	³ Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Frist von 7 Tagen gekündigt werden.			
§ 9 Auflösung des Anstellungsverhältnisses a) Fristen und Termine ¹ Die Vertragsparteien können das Anstellungsverhältnis jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen beenden. ² Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung a) bei Erreichen der durch Dekret festgelegten Altersgrenze; b) mit Ablauf eines befristeten Vertrages. ³ Bei unbefristeten Verträgen gelten für die ordentliche Kündigung folgende beidseitigen Mindestfristen:	b) mit Ablauf eines befristeten Vertrages [...] ; c) bei Erschöpfung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall. ³ [...] <u>Für die ordentliche Kündigung gelten</u> folgende beidseitigen Mindestfristen:			

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
a) im ersten Anstellungsjahr 1 Monat; b) ab dem zweiten Anstellungsjahr 3 Monate. ⁴ Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden. ⁵ Werden aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen ganze Verwaltungseinheiten aufgehoben oder andere Umstrukturierungen vorgenommen, wird ein Sozialplan ausgearbeitet.	⁵ Werden aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen ganze Verwaltungseinheiten aufgehoben oder andere Umstrukturierungen vorgenommen, wird ein Sozialplan ausgearbeitet. <u>Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten und das Verfahren.</u>			
§ 10 b) Ordentliche Kündigung ¹ Die Kündigung durch den Kanton kann nur ausgesprochen werden, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen, namentlich:				

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
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, die sich trotz schriftlicher Mahnung während der angesetzten Bewährungszeit fortsetzen; d) mangelnde Bereitschaft während oder nach der Bewährungszeit, die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten. ² Vorbehalten bleiben die verfassungsrechtlichen Grundsätze, namentlich das Verbot der Willkür, das Gebot von Treu und Glauben und der Grundsatz der rechtsgleichen Behandlung.	c) Mängel in der Leistung oder im Verhalten [...] 2 d) <i>Aufgehoben.</i>			

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
³ Die Kündigung durch den Kanton erfolgt mit schriftlicher Begründung.				
	§ 10a 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.			
§ 11 c) Fristlose Auflösung	§ 11 [...] <u>d</u>) Fristlose Auflösung			

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
¹ Als Grund für die fristlose Auflösung gilt für beide Parteien jeder Umstand, der nach Schweizerischem Obligationenrecht als wichtig gilt.				
	§ 11a 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.			

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
	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.			
	§ 11b 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,			

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
	b) bei einer Beendigung des Anstellungsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen, wenn kein überwiegendes Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters vorliegt. ² Die Abfindung beträgt maximal 12 Monatslöhne. Es können auch Unterstützungsmassnahmen für eine beruflichen Neuorientierung gewährt werden. Diese werden an die Abfindung angerechnet. ³ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten, insbesondere die Rückerstattung der Abfindung bei Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit während der Abfindungsdauer.			
	§ 13a Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze ¹ Bei beidseitigem Interesse kann das Anstellungsverhältnis nach Erreichen der durch Dekret festgelegten Altersgrenze als befristetes Anstellungsverhältnis weitergeführt werden.			
	§ 13b Vorsorgliche Massnahmen			

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
	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.			

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
	⁴ Über eine Nach- oder Rückzahlung des Lohns wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses befunden.			
	§ 13c 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.			
§ 14 Schutz der Persönlichkeit ¹ Der Kanton achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.				

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
² Der Kanton und alle für ihn handelnden Stellen treffen die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. ³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben hinsichtlich ihrer Personendaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung. Die Daten dürfen nicht an Dritte oder an andere Behörden herausgegeben werden. ⁴ Im Umgang mit Personendaten gelten die Vorschriften des Gesetzes über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und das Archivwesen (IDAG) vom 24. Oktober 2006 ¹⁾.	³ <i>Aufgehoben.</i> ⁴ <i>Aufgehoben.</i>			
	§ 14a Datenschutz			

¹⁾ SAR [150.700](#)

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
	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,			

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
	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,			

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
	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 ²⁾.			
§ 16a Taggeldversicherung	§ 16a [...] <u>Versicherungen</u>			

²⁾ SAR [150.700](#)

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit und Unfall versichert. Der Grosse Rat regelt den Umfang der auszurichtenden Leistungen durch Dekret. ² Der Beitritt zur Taggeldversicherung ist obligatorisch. ³ Beiträge der Arbeitnehmenden an die Taggeldversicherung werden vom Lohn in Abzug gebracht.	¹ [...] <u>Der Regierungsrat kann zur Absicherung der wirtschaftlichen Folgen von Krankheit und Unfall [...] Versicherungen abschliessen.</u> Der Grosse Rat regelt den Umfang der auszurichtenden Leistungen <u>und die finanzielle Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</u> durch Dekret. ² Der Regierungsrat kann den Beitritt [...] <u>zu diesen Versicherungen für obligatorisch erklären.</u> ³ Beiträge der Arbeitnehmenden an [...] <u>diese Versicherungen</u> werden vom Lohn in Abzug gebracht.			
§ 18 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf periodische Gespräche über Leistung, Fähigkeiten, Eignung und Verhalten.				

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
² Die periodischen Gespräche bilden die Grundlage für Standortbestimmung, Beurteilung der Entwicklungsmöglichkeiten sowie Festlegung der Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse. ³ Der wesentliche Inhalt der Gespräche ist in einem gemeinsam unterzeichneten, vertraulichen Kurzprotokoll festzuhalten.	² Die periodischen Gespräche bilden die Grundlage für Standortbestimmung, Beurteilung [...] <u>des Potenzials</u> sowie Festlegung der [...] <u>individuellen Lern-</u> und [...] <u>Entwicklungsmassnahmen</u>.			
§ 19 Betriebliche Bildung ¹ Der Regierungsrat schafft die Voraussetzungen für eine nachhaltige Personalentwicklung und regelt die entsprechende Aus-, Fort- und Weiterbildung. ² Die betriebliche Bildung fördert nebst den funktionsbezogenen Fähigkeiten und der langfristig flexiblen Einsatzbereitschaft auch die allgemeine Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz.	§ 19 [...] <u>Personalentwicklung und Berufsbildung</u> ¹ Der Regierungsrat schafft die Voraussetzungen für eine nachhaltige Personalentwicklung. <u>Diese fördert nebst den funktionsbezogenen Fähigkeiten</u> und [...] <u>der langfristig flexiblen Einsatzbereitschaft das kontinuierliche Lernen</u> und [...] <u>die Entwicklung</u>. ² <i>Aufgehoben.</i>			

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
	^{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.			
§ 22 Sorgfalts-, Interessenwahrungs- und Weiterbildungspflicht ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Rechte der Bevölkerung zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen des Kantons in guten Treuen zu wahren. ² Sie haben sich persönlich um berufliche Weiterbildung zu bemühen.	² Sie [...] <u>tragen zusammen mit ihren Vorgesetzten die Verantwortung für das kontinuierliche Lernen und die Entwicklung.</u>			
§ 23 Amtsgeheimnis				

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit verpflichtet über Angelegenheiten, die ihnen in amtlicher oder dienstlicher Stellung anvertraut worden sind oder die sie in dieser Stellung wahrgenommen haben und die ihrer besonderen Natur nach wegen höheren öffentlichen oder privaten Interessen nicht für Dritte bestimmt sind. Das Gleiche gilt zum Schutz von Persönlichkeitsrechten oder bei Vorliegen einer besonderen Vorschrift. Der Regierungsrat kann in einzelnen Fällen entsprechende Anordnungen treffen. ² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen. ³ Der Regierungsrat regelt die Entbindung vom Amtsgeheimnis. ⁴ Eine Verletzung des Amtsgeheimnisses liegt nicht vor, wenn schwerwiegende Missstände, nach Ausschöpfung des Dienstweges, der Präsidentin oder dem Präsidenten des Grossen Rates gemeldet werden.	⁴ <i>Aufgehoben.</i>			

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
	§ 23a 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 ³⁾ 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 Strafbuch (StGB) vom 21. Dezember 1937 dar. ³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen aufgrund von zulässigen Meldungen in ihrer beruflichen Stellung nicht benachteiligt werden.			
§ 26 Zuweisung anderer Arbeit	§ 26 [...] <u>Vorübergehende Zuweisungen</u>			

³⁾ SAR [612.200](#)

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann vorübergehend eine ihren Fähigkeiten entsprechende, zumutbare Arbeit zugewiesen werden, auch wenn diese nicht zu ihren ursprünglichen Aufgaben gemäss Anstellungsvertrag gehört.	¹ Den Mitarbeiterinnen [...] oder Mitarbeitern kann vorübergehend [...] <u>ein anderer Arbeitsort oder ein anderer Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereich</u> zugewiesen werden, [...] wenn [...] <u>ein betriebliches Erfordernis besteht und die Zuweisung für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zumutbar ist.</u>			
§ 27 Nebenbeschäftigungen ¹ Nebenbeschäftigungen dürfen die Erfüllung der Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis nicht beeinträchtigen. 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, b) die Nebenbeschäftigung entgeltlich ist und zusammen mit der Beschäftigung beim Kanton mehr als ein Vollpensum ergibt oder	a) die Möglichkeit einer Interessenkollision besteht [...] <u>oder</u> b) die Nebenbeschäftigung entgeltlich ist und zusammen mit der Beschäftigung beim Kanton mehr als ein Vollpensum ergibt [...] .			

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
c) dafür Arbeitszeit in Anspruch genommen wird.	c) <i>Aufgehoben.</i> ³ Die Bewilligung kann verweigert oder mit Auflagen verbunden werden.			
§ 28 Öffentliche Ämter ¹ Die Bewerbung für ein öffentliches Amt bedarf der Bewilligung des zuständigen Departementes beziehungsweise der Justizleitung beziehungsweise des zuständigen Organs der selbstständigen Anstalt. ² Die Bewilligung wird verbunden mit einer Regelung bezüglich Inanspruchnahme von Arbeitszeit, Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und Verwendung von Nebeneinnahmen. Der Regierungsrat erlässt hiezu Richtlinien. ³ Die Bewilligung kann verweigert oder mit Auflagen verbunden werden, wenn die Erfüllung der Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis beeinträchtigt wird oder eine Interessenkollision entstehen könnte.	¹ Die Bewerbung für ein öffentliches Amt <u>beziehungsweise dessen Ausübung</u> bedarf der Bewilligung des zuständigen Departementes beziehungsweise der Justizleitung beziehungsweise des zuständigen Organs der selbstständigen Anstalt.			

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
§ 29a Case Management ¹ Ist abzusehen, dass eine Arbeitsunfähigkeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters länger als 30 Tage dauert, meldet dies die Anstellungsbehörde umgehend der zuständigen Personalstelle. Diese meldet den Fall der Koordinationsstelle Case Management. ² Arbeitsunfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verpflichtet werden, sich von einer durch die Koordinationsstelle Case Management bezeichneten externen Stelle im Rahmen eines Case Managements begleiten zu lassen.	¹ <i>Aufgehoben.</i> ^{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 [...] <u>ein</u> Case Management [...] begleiten zu lassen.			

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
§ 37 Schlichtungsverfahren ¹ Vor Einreichung einer gerichtlichen Klage nach § 39 oder einer Beschwerde nach § 40 sind alle Streitigkeiten, einschliesslich derjenigen nach Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) vom 24. März 1995 ⁴⁾, der Schlichtungskommission vorzulegen. Bei Verfügungen und Vertragsauflösungen ist eine Frist von 30 Tagen nach Zustellung einzuhalten. ² Die Schlichtungskommission gibt eine Empfehlung ab. Innert 30 Tagen nach Zustellung der Empfehlung stellt die zuständige Stelle einen neuen Entscheid oder eine neue Verfügung zu. Die betroffene Person kann innert sechs Monaten nach Zustellung des neuen Entscheids gerichtliche Klage gemäss § 39 einreichen beziehungsweise innert 30 Tagen nach Zustellung der neuen Verfügung gerichtliche Beschwerde gemäss § 40 erheben.				

⁴⁾ SR [151.1](#)

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
³ Die Schlichtungskommission besteht aus der Präsidentin beziehungsweise dem Präsidenten und vier bis acht Mitgliedern. Beide Geschlechter müssen genügend vertreten sein. Mindestens ein Mitglied darf in keinem Anstellungsverhältnis zu einer öffentlichen Arbeitgeberin oder einem öffentlichen Arbeitgeber stehen. ⁴ Die Präsidentin beziehungsweise der Präsident darf in keinem zusätzlichen Anstellungsverhältnis zum Kanton stehen. ⁵ Die Schlichtungskommission wird im Einvernehmen mit der Justizleitung und nach Anhörung der Personalverbände und der Arbeitgebenden gewählt. Der Regierungsrat regelt das Verfahren durch Verordnung.	³ Die Schlichtungskommission besteht aus der Präsidentin beziehungsweise dem Präsidenten und [...] <u>acht</u> bis [...] <u>zwölf</u> Mitgliedern. Beide Geschlechter <u>sowie die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite</u> müssen genügend vertreten sein. Mindestens ein Mitglied darf in keinem Anstellungsverhältnis zu einer öffentlichen Arbeitgeberin oder einem öffentlichen Arbeitgeber stehen.			
§ 44 Personalkommission				

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
¹ Das Personal kann eine Personalkommission bilden, in der das Personal der Departemente beziehungsweise der Justiz gleichmässig vertreten sein soll. Für die Zusammenarbeit zwischen Personalkommission und Kanton gelten die entsprechenden Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz) vom 17. Dezember 1993 ⁵⁾ sinngemäss. 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 Art. 335d–335g des Schweizerischen Obligationenrechts (Stand 1. Januar 1998; vgl. Anhang) zu. ³ Grösse, Zusammensetzung und Wahlverfahren richten sich nach den Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes.	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 <u>den</u> Art. [...] <u>335d–335k</u> des Schweizerischen Obligationenrechts [...] zu.			

⁵⁾ SR [822.14](#)

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
§ 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 entfällt. ² Die Frist für die Beschwerde an das Verwaltungsgericht beträgt 30 Tage nach Zustellung des Entscheids des letztinstanzlich zuständigen Organs der Gemeinde beziehungsweise der Körperschaft. ³ Bei Beschwerden wegen ungerechtfertigter Entlassung ist subsidiär § 12 analog anwendbar.	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 [...] <u>ist durchzuführen</u>.			

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
⁴ Klagen betreffend Vertragsauflösungen sind innert sechs Monaten ab deren Zustellung beim Verwaltungsgericht einzureichen.				
§ 51 Übergangsrecht ¹ Im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehende und nach diesem Gesetz nicht mehr vorgesehene Beamtenverhältnisse laufen am 31. März 2001 aus. Sie werden auf den 1. April 2001 durch Anstellungsverhältnisse nach diesem Gesetz abgelöst. ² Soweit die bestehenden durch neue Beamtenverhältnisse abgelöst werden, gilt zunächst für die bisherigen Amtsinhaberinnen und -inhaber eine Verlängerung der Amtsperiode bis 30. September 2001. Anschliessend beginnt die erste ordentliche Amtsperiode nach neuem Recht. ³ Im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehende Lehr- und Praktikumsverhältnisse werden vom neuen Recht nicht betroffen.				

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
⁴ Im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehende Anstellungsverhältnisse sowie andere besondere Arbeitsverhältnisse nach altem Recht sind spätestens bis 1. April 2001 durch Anstellungsverträge nach neuem Recht zu ersetzen. ⁵ Für die Übergangszeit bis 30. September 2001 gelten für altrechtliche Beamtenverhältnisse die bisherigen §§ 1–17 und § 34 des Dekrets über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Staatsbeamten (Besoldungsdekret) vom 24. November 1971 ⁶⁾. ⁶ Die am 1. Oktober 2013 beginnende Amtsperiode der in § 32 Abs. 2 genannten Personen wird um 15 Monate bis 31. Dezember 2018 verlängert. Die nachfolgende vierjährige Amtsperiode beginnt am 1. Januar 2019. ⁷ Für die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Verfahrenskostenregelung (§ 41a) gerichtlich hängigen Verfahren gelten die bisherigen Bestimmungen.				

⁶⁾ AGS. Bd. 7 S. 728; aufgehoben (AGS 1999 S. 408)

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
⁸ Für Vertragsauflösungen, die vor dem Datum des Inkrafttretens von § 48 Abs. 4 erfolgen, gelten die bisherigen Bestimmungen. 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.				
Anhänge				
1 Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (OR)	<i>aufgehoben</i>			
	II.			
	1. Der Erlass SAR 411.200 (Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen [GAL] vom 17. Dezember 2002) (Stand 1. Juli 2024) wird wie folgt geändert:			

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
§ 10 Auflösung des Anstellungsverhältnisses a) Fristen und Termine ¹ Die Vertragsparteien können das Anstellungsverhältnis jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen beenden. ² Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung a) bei Erreichen der durch Dekret festgelegten Altersgrenze; b) mit Ablauf eines befristeten Vertrags; c) ... d) bei Erschöpfung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall. ³ Bei unbefristeten Verträgen gelten für die ordentliche Kündigung folgende beidseitigen Mindestfristen: a) im ersten Anstellungsjahr 1 Monat; b) ab dem zweiten Anstellungsjahr 3 Monate.				

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
Vorbehalt bleibt § 4 Abs. 2. ⁴ Das Anstellungsverhältnis kann im ersten Anstellungsjahr auf Ende eines Monats, ab dem zweiten Anstellungsjahr auf Ende eines Schulhalbjahrs beendet werden. ⁵ Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden. ⁶ Werden aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen ganze Organisationseinheiten aufgehoben oder andere Umstrukturierungen vorgenommen, wird ein Sozialplan ausgearbeitet.				
§ 18a Taggeldversicherung ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit und Unfall versichert. Der Grosse Rat regelt den Umfang der auszurichtenden Leistungen durch Dekret.	§ 18a [...] <u>Versicherungen</u> ¹ [...] <u>Der Regierungsrat kann zur Absicherung der wirtschaftlichen Folgen von Krankheit und Unfall [...] Versicherungen abschliessen.</u> Der Grosse Rat regelt den Umfang der auszurichtenden Leistungen <u>und die finanzielle Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</u> durch Dekret.			

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
² Der Beitritt zur Taggeldversicherung ist obligatorisch. ³ Beiträge der Arbeitnehmenden an die Taggeldversicherung werden vom Lohn in Abzug gebracht.	² Der <u>Regierungsrat kann den Beitritt [...] zu diesen Versicherungen für obligatorisch erklären.</u> ³ Beiträge der Arbeitnehmenden an [...] <u>diese Versicherungen</u> werden vom Lohn in Abzug gebracht.			
§ 32a Case Management ¹ Ist abzusehen, dass die Arbeitsunfähigkeit von Schulleitungs- und Lehrpersonen länger als 30 Tage dauert, meldet dies die Anstellungsbehörde umgehend dem zuständigen Departement.	¹ <i>Aufgehoben.</i> ^{1bis} Das Case Management unterstützt Schulleitungs- und Lehrpersonen, 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.			

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
² Arbeitsunfähige Personen können verpflichtet werden, sich von einer durch das zuständige Departement bezeichneten externen Fachstelle im Rahmen eines Case Managements begleiten zu lassen.	² Arbeitsunfähige [...] <u>Schulleitungs- und Lehrpersonen</u> können verpflichtet werden, sich [...] durch [...] <u>ein Case</u> [...] <u>Management</u> begleiten zu lassen.			
	2. Der Erlass SAR 612.200 (Gesetz über die Finanzkontrolle [GFK] vom 11. Januar 2005) (Stand 29. Dezember 2018) wird wie folgt geändert:			
	5^{bis} Meldestelle Missstände			
	§ 17a Zuständigkeit ¹ Die Finanzkontrolle ist Meldestelle für Meldungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kantons über Missstände in der kantonalen Verwaltung und bei den Gerichten.			
	§ 17b Missstände			

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
	¹ Als Missstände gelten insbesondere Verstösse gegen rechtliche Bestimmungen sowie sonstige Unregelmässigkeiten.			
	§ 17c 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.			
	§ 17d Vertraulichkeit und Information			

Geltendes Recht	Entwurf des Regierungsrats vom 20. August 2025	Abweichende Anträge der Kommission X vom ...	Stellungnahme des Regierungsrats	Ergebnis der 1. Beratung vom ...
	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.			
	III.			
	<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>			
	IV.			
	Die Änderungen unter Ziff. I. und II. treten am [Datum] in Kraft.			
	Aarau, [Datum] Präsident des Grossen Rats ... Protokollführerin ...			