

REGIERUNGSRAT

AUSWERTUNG ANHÖRUNGSVERFAHREN

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines	3
2. Auswertung des öffentlichen Anhörungsverfahrens	3
2.1 Frage 1 – Maximale Dauer der befristeten Anstellungsverhältnisse für befristet finanzierte Projekte verlängern	3
2.1.1 Überblick Auswertung.....	3
2.1.2 Bemerkungen aus der Anhörung	4
2.2 Frage 2 – Anstellung Lohnzahlung im Stundenlohn im Personalgesetz einführen	5
2.2.1 Überblick Auswertung.....	6
2.2.2 Bemerkungen aus der Anhörung	7
2.3 Frage 3 – Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze im Personalgesetz verankern	7
2.3.1 Überblick Auswertung.....	8
2.3.2 Bemerkungen aus der Anhörung	9
2.4 Frage 4 – Verzicht und Abbruch der Bewährungsfrist in bestimmten Fällen regeln	10
2.4.1 Überblick Auswertung.....	10
2.4.2 Bemerkungen aus der Anhörung	11
2.5 Frage 5 – Kündigungsfristen für befristete Anstellungsverhältnisse analog zu unbefristeten festlegen	13
2.5.1 Überblick Auswertung.....	13
2.5.2 Bemerkungen aus der Anhörung	14
2.6 Frage 6 – Rechtsgrundlage für Abfindungen oder vergleichbare Leistungen bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses bei fehlendem überwiegendem Verschulden der Mitarbeitenden schaffen	15
2.6.1 Überblick Auswertung.....	15
2.6.2 Bemerkungen aus der Anhörung	16
2.7 Frage 7 – Anpassungen im Anstellungsverhältnis im Personalgesetz regeln.....	17
2.7.1 Überblick Auswertung.....	18
2.7.2 Bemerkungen aus der Anhörung	19
2.8 Frage 8 – Anpassungen bei Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern	21
2.8.1 Überblick Auswertung.....	22
2.8.2 Bemerkungen aus der Anhörung	23
2.9 Frage 9 – Rechtsgrundlage für vorsorgliche Massnahmen schaffen.....	24
2.9.1 Überblick Auswertung.....	24
2.9.2 Bemerkungen aus der Anhörung	25
2.10 Frage 10 – Meldung von Missständen gesetzlich regeln	26
2.10.1 Überblick Auswertung.....	27
2.10.2 Bemerkungen aus der Anhörung	28
2.11 Frage 11 – Parität bei Schlichtungsverhandlung berücksichtigen	29
2.11.1 Überblick Auswertung.....	29
2.11.2 Bemerkungen aus der Anhörung	30

2.12 Frage 12 – Schlichtungsverfahren auf Gemeinden, Gemeindeverbände und andere öffentlich-rechtliche Körperschaften ausweiten	31
2.12.1 Überblick Auswertung	31
2.12.2 Bemerkungen aus der Anhörung	32
2.13 Frage 13 – Wahlmöglichkeit für den Regierungsrat einführen für eine Eigenfinanzierung oder eine Versicherungslösung der Taggelder	34
2.13.1 Überblick Auswertung	34
2.13.2 Bemerkungen aus der Anhörung	35
2.14 Frage 14 – Automatische Auflösung des Anstellungsverhältnisses bei Erschöpfung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung festhalten	37
2.14.1 Überblick Auswertung	38
2.14.2 Bemerkungen aus der Anhörung	39
2.15 Frage 15 – Höhe der Lohnfortzahlung ab dem siebten Monat auf einen fixen Prozentwert der bisherigen Bruttopesoldung festsetzen	40
2.15.1 Überblick Auswertung	41
2.15.2 Bemerkungen aus der Anhörung	42
2.16 Frage 16 – Kürzere Dauer der Lohnfortzahlung für besondere Fälle festlegen	44
2.16.1 Überblick Auswertung	44
2.16.2 Bemerkungen aus der Anhörung	45
2.17 Frage 17 – Kürzungsmöglichkeiten des Anspruchs auf Lohnfortzahlung bei Verweigerung der Mitwirkungspflichten vorsehen	46
2.17.1 Überblick Auswertung	47
2.17.2 Bemerkungen aus der Anhörung	48
2.18 Frage 18 – Case Management Regelungen anpassen	49
2.18.1 Überblick Auswertung	49
2.18.2 Bemerkungen aus der Anhörung	50
2.19 Frage 19 – Aktualisierung der Begrifflichkeiten und gemeinsame Verantwortung in der Personalentwicklung	50
2.19.1 Überblick Auswertung	51
2.19.2 Bemerkungen aus der Anhörung	52
2.20 Frage 20 – Begrifflichkeiten und Rahmenbedingungen für Personalpolitik anpassen	53
2.20.1 Überblick Auswertung	53
2.20.2 Bemerkungen aus der Anhörung	54
2.21 Frage 21 – Verweisungen vereinheitlichen	55
2.21.1 Überblick Auswertung	55
2.21.2 Bemerkungen aus der Anhörung	56
2.22 Frage 22 – Regelungen zum Datenschutz ergänzen	57
2.22.1 Überblick Auswertung	57
2.22.2 Bemerkungen aus der Anhörung	58
2.23 Frage 23 – Anfangslohn und Lohnanpassungen in Vertragsform regeln	61
2.23.1 Überblick Auswertung	62
2.23.2 Bemerkungen aus der Anhörung	63
2.24 Schlussbemerkungen	63
2.24.1	63
2.24.2	64
2.24.3	65
2.24.4	65
2.24.5	65
2.24.6	66
2.24.7	66
2.24.8	67

1. Allgemeines

Nebst einer Gesamtübersicht aller Stellungnahmen wurden die Rückmeldungen der Parteien separat ausgewertet, wobei die Gewichtung aufgrund der Sitzstärke im Grossen Rat (Stand November 2025) erfolgte (total = 140 Sitze; zum Beispiel SVP: 48 Sitze = 35 %). Zudem wurden die Antworten der übrigen Teilnehmenden pro Interessengruppe ausgewertet (ohne Gewichtung).

2. Auswertung des öffentlichen Anhörungsverfahrens

2.1 Frage 1 – Maximale Dauer der befristeten Anstellungsverhältnisse für befristet finanzierte Projekte verlängern

Sind Sie damit einverstanden, die maximale Dauer der befristeten Anstellungsverhältnisse für befristet finanzierte Projekte durch die Schaffung von § 3a Abs. 1 (neu) PersG zu verlängern?

2.1.1 Überblick Auswertung

Abbildung 1: Auswertung Frage 1 (Gesamtübersicht)

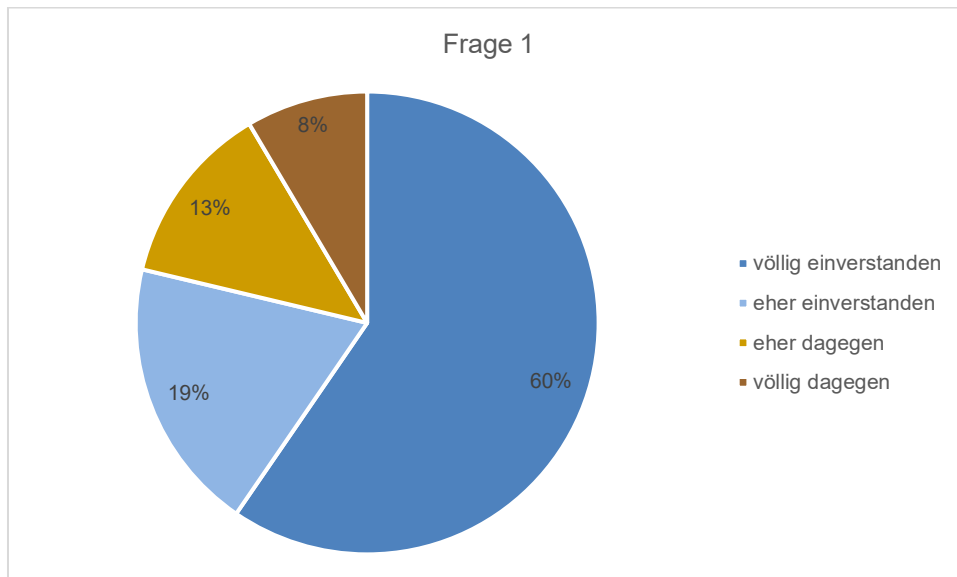
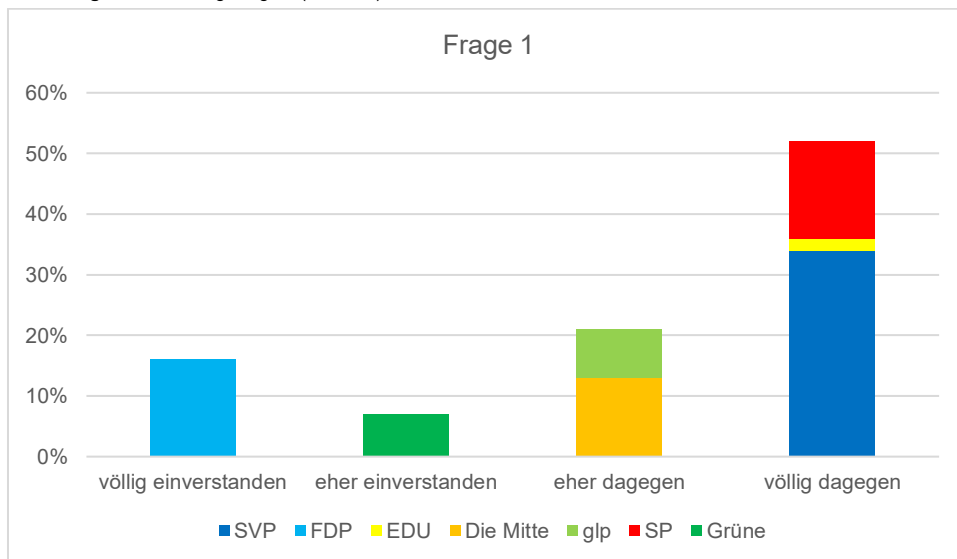
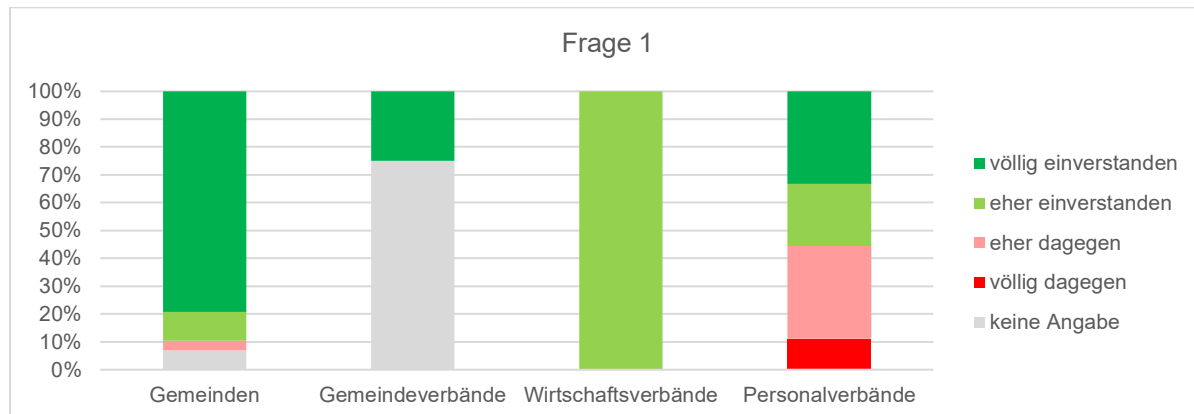


Abbildung 2: Auswertung Frage 1 (Parteien)



Die Mehrheit der Parteien ist eher (21 %) oder völlig (52 %) gegen eine Verlängerung der maximalen Dauer der befristeten Anstellungsverhältnisse für befristet finanzierte Projekte. Während die Grünen (7 %) eher einverstanden sind, hat sich die FDP (16 %) völlig einverstanden ausgesprochen.

Abbildung 3: Auswertung Frage 1 (Gemeinden, Gemeinde-, Wirtschafts- und Personalverbände)



Die Gemeinden sind mehrheitlich völlig einverstanden (79 %). Während die meisten Gemeindeverbände keine Angabe zu Frage 1 gemacht haben, hat sich die Gemeindeammännerversammlung (GAV) völlig einverstanden erklärt. Die Wirtschaftsverbände sind beide eher einverstanden. Die Personalverbände sind geteilter Meinung, wobei etwas mehr als die Hälfte (56 %) völlig oder eher einverstanden und der Rest (44 %) eher oder völlig dagegen ist.

2.1.2 Bemerkungen aus der Anhörung

2.1.2.1

Die **Mitte**, die **Grünen**, die **SP** und **SVP** sprechen sich grundsätzlich für mehr Festanstellungsverträge und weniger Projektstellen aus. Befristete Anstellungsverhältnisse, insbesondere solche mit einer Dauer von mehr als fünf Jahren, sollten nur ausnahmsweise zulässig sein und seien klar zu begrenzen sowie sachlich zu begründen. Die **glp** moniert, dass der Regierungsrat den Nachweis schuldig bleibe, wie viele Projekte von der Regelung betroffen wären. Die **Personalverbände** erachten zudem als zentral, dass die Verordnung weitere oder wiederholte befristete Verlängerungen ausschliesst. Zudem wird gefordert, dass befristete Anstellungen spätestens nach fünf Jahren in unbefristete Arbeitsverhältnisse überführt werden können, um den Mitarbeitenden eine verlässliche Lebens- und Zukunftsplanung zu ermöglichen.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die Hinweise der Parteien und Personalverbände verdeutlichen, dass bei längerfristigen Befristungen klare Kriterien und eine sorgfältige Anwendung besonders wichtig sind. § 10 Personal- und Lohnverordnung (PLV) vom 25.09.2000 (SAR 165.111) legt bereits heute fest, dass Anstellungsverhältnisse in der Regel unbefristet sind und die Befristung eines Vertrags und dessen Verlängerung nur in begründeten Fällen möglich ist.

Die Praxis des Kantons folgt diesem Grundsatz. Befristete Verträge werden dort eingesetzt, wo auch der zugehörige Personalkredit zeitlich befristet ist, so typischerweise bei Projektstellen. Ebenfalls befristet angestellt sind Praktikantinnen und Praktikanten, Lernende sowie kurzfristige Vertretungen bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund Krankheit und Unfall oder bei Mutterschaft, da ihre Anstellungen von vornherein auf eine bestimmte Ausbildungs- oder Einsatzdauer ausgerichtet sind. Per 1. Januar 2025 waren insgesamt 924 Mitarbeitende befristet angestellt, knapp 400 davon Praktikantinnen und Praktikanten und Lernende.¹

¹ 924 Mitarbeitende entsprechen rund 15 % der kantonalen Mitarbeitenden (inklusive Praktikantinnen und Praktikanten, Lernende und kurzfristige Vertretungen).

Mit der nun vorgesehenen Anpassung soll eine Verlängerung über die bisherige Grenze von fünf Jahren hinaus lediglich dann möglich sein, wenn das jeweilige Projekt mit zeitlich befristeten Mitteln finanziert wird. Damit soll künftig eine klar definierte Voraussetzung bestehen, welche den Ausnahmecharakter der Befristung weiterhin sicherstellt. Per 1. Januar 2025 hat der Kanton für rund 45 Personen eine Ausnahmeregelung über fünf Jahre getroffen, um Effizienz und Kontinuität bei längerdauernden Projekten mit projektgebundener Finanzierung sicherzustellen.

Ein Anspruch zur automatischen Umwandlung befristeter in unbefristete Anstellungen nach einer bestimmten Dauer ist hingegen nicht vorgesehen. Eine solche automatische Umwandlung würde dem Zweck von Projektstellen widersprechen, die aufgrund ihrer Finanzierung und Zielsetzung per Definition zeitlich begrenzt sind. Zudem ist auch im Hinblick auf die Karriere- und Lebensplanung zu berücksichtigen, dass selbst bei unbefristeten Anstellungen eine Kündigung möglich bleibt, wenn ein Projekt endet oder Aufgaben infolge politischer Entscheide wegfallen. Eine automatische Umwandlung würde daher keine verlässliche Planungssicherheit gewährleisten, sondern unrealistische Erwartungen schaffen.

Aus diesen Gründen erachtet der Regierungsrat den Vorschlag aus der Anhörung nach wie vor als sinnvoll. Damit wird der Ausnahmecharakter befristeter Anstellungen gewahrt und gewährleistet zugleich die notwendige Flexibilität für längerfristige, projektfinanzierte Aufgaben.

2.1.2.2

Die **EDU** stellt grundsätzlich infrage, dass es Projekte gibt, die länger als 5 Jahre dauern und bezweifelt die Sinnhaftigkeit solch langer Projekte.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die Erfahrung zeigt, dass sich der tatsächliche Umfang eines Projekts in einzelnen Fällen erst während der Umsetzung vollständig abzeichnet. Das Arbeitsvolumen kann höher ausfallen als ursprünglich angenommen, die Komplexität kann zunehmen oder es können sich zeitliche Verzögerungen ergeben, sodass die vorgesehene Anstellungsdauer von fünf Jahren nicht ausreicht, obwohl die befristete Finanzierung weiterhin gesichert ist. Dies betrifft insbesondere längerfristige Infrastruktur- oder Planungsaufgaben, bei denen die Umsetzung langsamer vorankommt als geplant oder wiederkehrende Programmzyklen des Bundes bestehen.

Die Möglichkeit, in begründeten Ausnahmefällen die Dauer befristeter Anstellungsverhältnisse zu verlängern, ist daher kein Ausdruck "unnötig langer" Projekte, sondern eine Reaktion auf real auftretende Abweichungen zwischen Planung und tatsächlichem Arbeitsanfall. Die vorgeschlagene Ergänzung von § 3a Abs. 1 (neu) PersG schafft die dafür erforderliche personalrechtliche Flexibilität, ohne den Ausnahmecharakter solcher Verlängerungen infrage zu stellen.

2.2 Frage 2 – Anstellung Lohnzahlung im Stundenlohn im Personalgesetz einführen

Sind Sie einverstanden, dass im Personalgesetz die Anstellung mit Lohnzahlung im Stundenlohn ausdrücklich vorgesehen und der Regierungsrat zur Regelung der Einzelheiten ermächtigt wird (§ 3a Abs. 2 [neu] PersG und § 3 Abs. 3 Lohndekret)?

2.2.1 Überblick Auswertung

Abbildung 4: Auswertung Frage 2 (Gesamtübersicht)

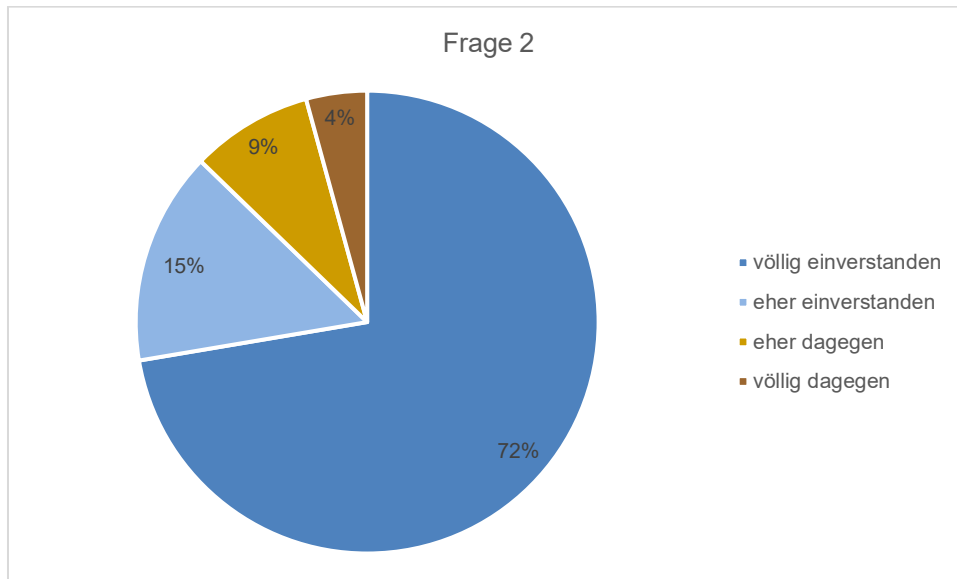
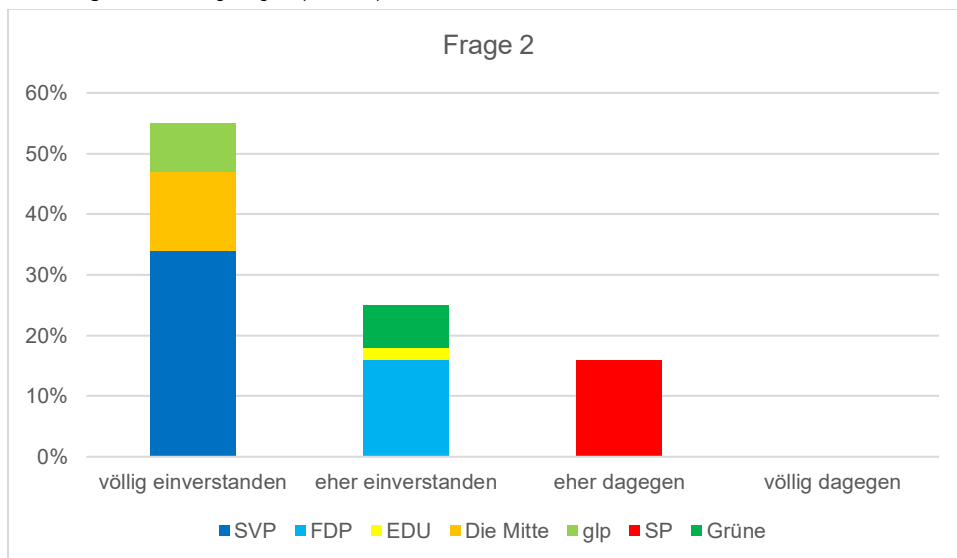
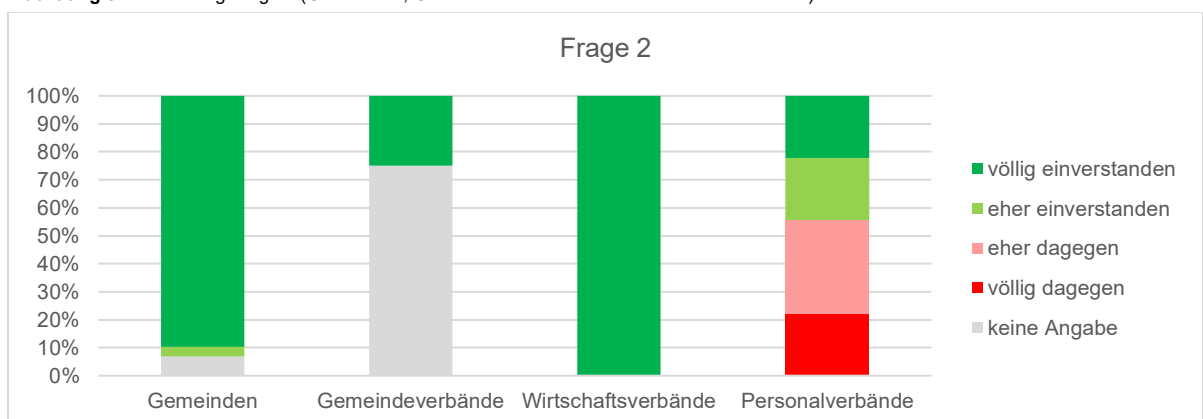


Abbildung 5: Auswertung Frage 2 (Parteien)



Die meisten Parteien sind völlig (55 %) oder eher (25 %) einverstanden mit der Einführung der Anstellung Lohnzahlung im Stundenlohn im Personalgesetz. Die SP (16 %) andererseits hat sich eher dagegen ausgesprochen.

Abbildung 6: Auswertung Frage 2 (Gemeinden, Gemeinde-, Wirtschafts- und Personalverbände)



Die Gemeinden sind völlig oder eher einverstanden. Während die meisten Gemeindeverbände keine Angabe zu Frage 2 gemacht haben, hat sich die GAV völlig einverstanden erklärt. Die Wirtschaftsverbände sind beide völlig einverstanden. Bei den Personalverbänden herrscht eine geteilte Meinung: Fast die Hälfte (44 %) ist völlig oder eher einverstanden, etwas mehr als die Hälfte (56 %) ist eher oder völlig dagegen.

2.2.2 Bemerkungen aus der Anhörung

2.2.2.1

Die **SP** begrüsst eine Anstellung mit Stundenlohn nur, wenn sie klare Schutzbestimmungen für Arbeitnehmende enthält, etwa planbare Einsätze und die Möglichkeit, bei regelmässiger Tätigkeit für den Arbeitgeber auf Monatslohn umzusteigen. Für die SP wie auch die **Personalverbände** schafft die Anstellung im Stundenlohn für Arbeitnehmende grosse Ungewissheit und Abhängigkeit, da sie ihre Einsätze nicht verlässlich planen können und so auch nicht frei sind, weitere Verträge im Stundenlohn abzuschliessen. Die Personalverbände befürchten eine Entwicklung hin zu "Arbeit auf Abruf". Weiter bittet die SP den Regierungsrat, aufzuzeigen, in wie vielen Fällen Männer und in wie vielen Fällen Frauen im Stundenlohn beim Kanton arbeiten.

Stellungnahme des Regierungsrats

Per 1. Januar 2025 waren in der kantonalen Verwaltung rund 332 Mitarbeitende im Stundenlohn tätig. Davon 145 Männer und 187 Frauen. Die Ausgestaltung von Anstellungen im Stundenlohn soll künftig auf Verordnungsstufe erfolgen. Zentrales Instrument ist eine schriftlich festzuhaltende Einsatzvereinbarung, welche insbesondere den Zweck der Einsätze, die möglichen Einsatzzeiträume und die voraussichtliche Einsatzhäufigkeit sowie das Zustandekommen der konkreten Einsätze regelt. Dadurch werden sowohl der inhaltliche Rahmen der Tätigkeit als auch die Modalitäten der Einsatzplanung und -auslösung klar und transparent festgehalten. Durch die Einsatzvereinbarung kennen die Mitarbeitenden die genauere Ausgestaltung ihrer Einsätze. Sie dürfen auch Einsätze ablehnen. Insgesamt bleiben sie damit frei, ausserhalb des vereinbarten Umfangs andere Arbeitseinsätze wahrzunehmen. Auf diese Weise werden flexible Einsätze weiterhin ermöglicht, gleichzeitig aber der Schutz der Mitarbeitenden gestärkt. Auch die Umstellung bei regelmässiger Tätigkeit auf einen Monatslohn ist möglich. Sie erfolgt durch eine Anpassung des Anstellungsverhältnisses und ist im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden zu vereinbaren.

2.3 Frage 3 – Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze im Personalgesetz verankern

Sind Sie einverstanden, dass im Personalgesetz die Möglichkeit einer befristeten Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze vorgesehen wird (§ 13a [neu] PersG)?

2.3.1 Überblick Auswertung

Abbildung 7: Auswertung Frage 3 (Gesamtübersicht)

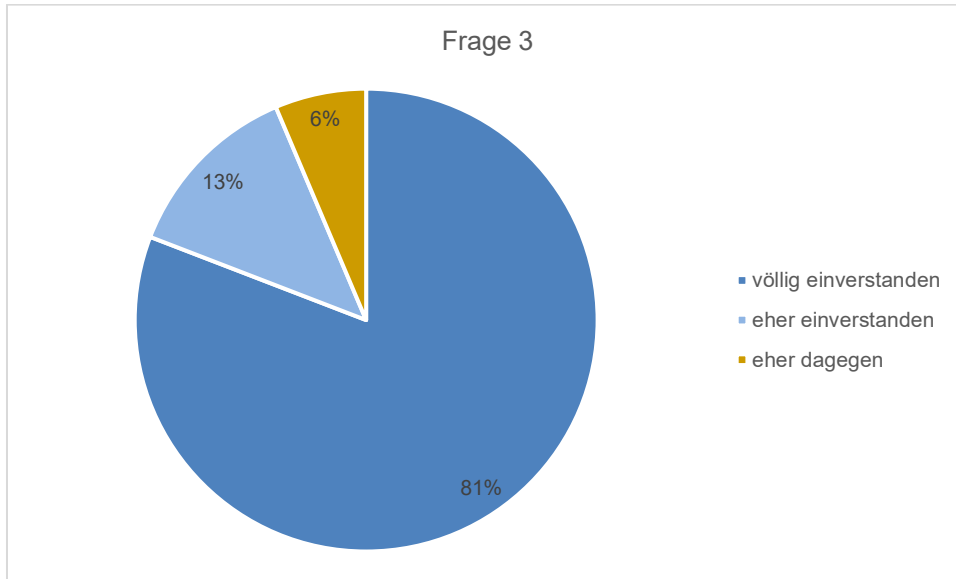
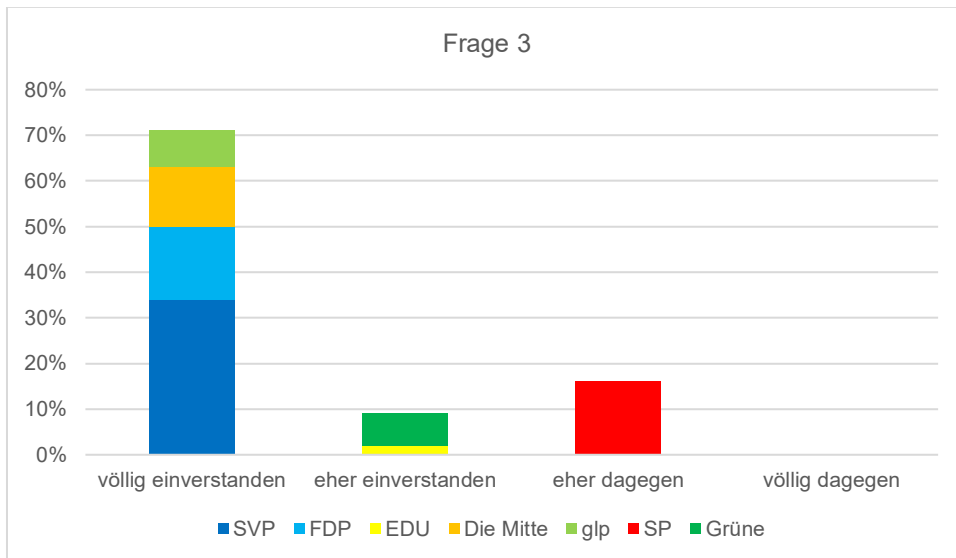
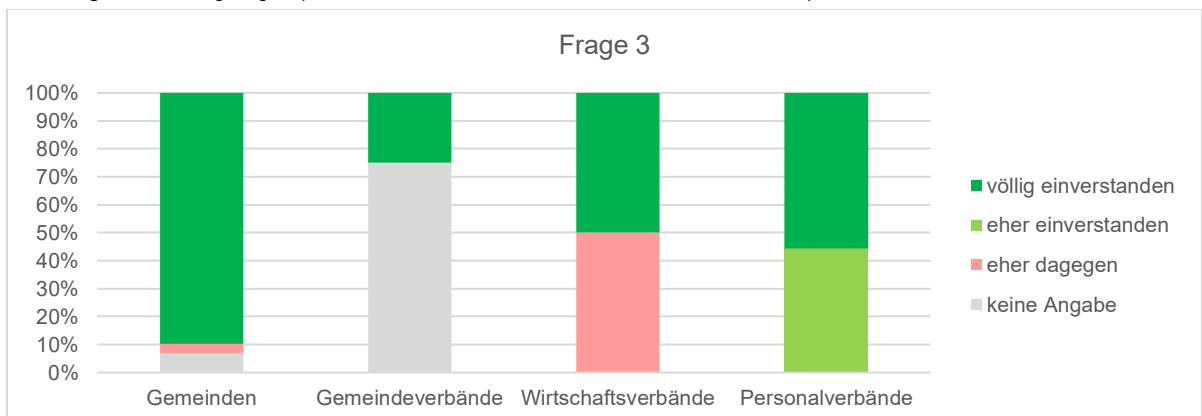


Abbildung 8: Auswertung Frage 3 (Parteien)



Die Mehrheit der Parteien ist völlig (71 %) oder eher (9 %) einverstanden mit der Verankerung der Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze im Personalgesetz. Demgegenüber hat sich die SP (16 %) eher dagegen geäußert.

Abbildung 9: Auswertung Frage 3 (Gemeinden, Gemeinde-, Wirtschafts- und Personalverbände)



Die Mehrheit der Gemeinden (90 %) ist völlig einverstanden mit Frage 3. Eine Gemeinde ist eher dagegen und zwei haben keine Angabe gemacht. Während die meisten Gemeindeverbände keine Angabe zu Frage 3 gemacht haben, hat sich die GAV völlig einverstanden erklärt. Bei den Wirtschaftsverbänden ist die Meinung gespalten: Der Aargauischer Gewerbeverband (AGV) ist völlig einverstanden, während die Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) eher dagegen ist. Die Personalverbände sind alle völlig oder eher einverstanden.

2.3.2 Bemerkungen aus der Anhörung

2.3.2.1

Die **SP** erachtet es als zentral, dass auf die Angestellten kein faktischer Druck zur Weiterbeschäftigung ausgeübt werde und dass keine regulären Stellen für eine Wiederbesetzung blockiert würden. Der Kanton sei auf jüngere Fachkräfte angewiesen. Eine Weiterbeschäftigung über das AHV-Alter hinaus stelle keine nachhaltige Lösung dar und solle die Ausnahme bleiben.

Stellungnahme des Regierungsrats

Mit der gesetzlichen Verankerung der Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung über die im Dekret festgelegte Altersgrenze hinaus werden ausschliesslich die personalrechtlichen Voraussetzungen geschaffen, damit eine Weiterbeschäftigung vereinbart werden kann, sofern sowohl die Mitarbeitenden als auch der Arbeitgeber daran interessiert sind. Der Kanton verfolgt damit weder die Absicht, Mitarbeitende zu einer Weiterbeschäftigung zu überreden, noch Stellen zu blockieren. Eine Weiterbeschäftigung über das AHV-Alter hinaus soll weiterhin eine Ausnahme bleiben und stets befristet erfolgen. Eine befristete Weiterbeschäftigung kann in besonderen Situationen sinnvoll sein, beispielsweise um den Transfer von sehr spezifischem Wissen zu erleichtern oder um vorübergehende Vakanzen zu schliessen – insbesondere dann, wenn die Rekrutierung schwierig ist.

2.3.2.2

Die **AIHK** moniert, dass die Altersgrenze im Personalgesetz und nicht in einem Dekret geregelt werden sollte.

Stellungnahme des Regierungsrats

Der Grosse Rat des Kantons Aargau hat mit dem Erlass des Dekrets über die Aargauische Pensionskasse die berufliche Vorsorge der Aargauischen Pensionskasse (APK) übertragen. Die APK versichert im Rahmen der bundesrechtlichen Vorschriften die Mitarbeitenden des Kantons gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität. Die Ausgestaltung der Vorsorgepläne, der versicherte Lohn, der Zeitpunkt des Altersrücktritts (Altersgrenze) sowie die Sparguthaben und Spargutschriften wie auch die Alters-, Todesfall- und Invalidenleistungen sind in diesem Dekret als Eckwerte des Kernplans geregelt. Diese Eckwerte haben nicht nur Gültigkeit für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung, sondern auch für die Mitglieder des Regierungsrats, die nach dem 31. Dezember 2016 ihr Amt angetreten haben, die Mitglieder des Obergerichts, die Beamtinnen und Beamten des Kantons sowie die Angestellten der Gemeinden, deren Lohn direkt durch den Kanton ausgerichtet wird (Lehrpersonen). Die Vorsorgelösung basiert auf diesen Eckwerten. Eine anderweitige Regelung im Personalgesetz ist mit diesem Konstrukt nicht vereinbar.

2.3.2.3

Die Konferenz der Aargauischen Staatspersonalverbände (**KASPV**) betont, dass es bei der Weiterbeschäftigung zu keiner monetären Schlechterstellung bei den Altersleistungen für die Arbeitnehmenden kommen darf.

Stellungnahme des Regierungsrats

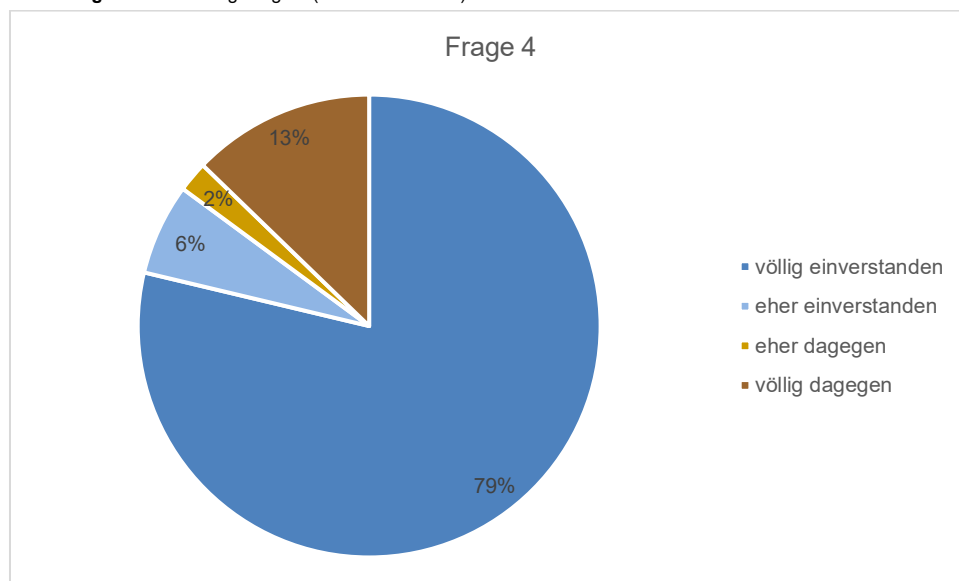
Eine Weiterbeschäftigung über das Alter 65 hinaus bringt keine monetäre Schlechterstellung, sondern sogar persönliche finanzielle Vorteile. Durch die fortgesetzten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge wächst das Sparguthaben weiter an, was zu höheren Altersleistungen führt. Der Kernplan der Aargauischen Pensionskasse sieht seit dem 1. Januar 2024 ausdrücklich reduzierte Sparbeiträge für das Alter 66 bis 70 vor.² Gleichzeitig kann der Bezug der Vorsorgeleistungen hinausgeschoben werden, wodurch das vorhandene Alterskapital geschont und die finanzielle Sicherheit im hohen Alter gestärkt wird. Die Möglichkeit, auch den AHV-Bezug aufzuschieben, erhöht zusätzlich die Gesamtrente aus erster und zweiter Säule. Zudem eröffnet eine spätere Pensionierung steuerliche Optimierungsmöglichkeiten, insbesondere bei einem gestaffelten oder verzögerten Kapitalbezug. Insgesamt stärkt eine freiwillige Weiterbeschäftigung die finanzielle Position der Mitarbeitenden und trägt zu einer stabileren persönlichen Altersvorsorge bei.

2.4 Frage 4 – Verzicht und Abbruch der Bewährungsfrist in bestimmten Fällen regeln

Sind Sie damit einverstanden, dass durch die Anpassung von § 10 Abs. 1 lit. c PersG und die Schaffung von § 10a (neu) PersG in bestimmten Fällen auf eine Bewährungsfrist verzichtet oder eine laufende Bewährungsfrist abgebrochen werden kann?

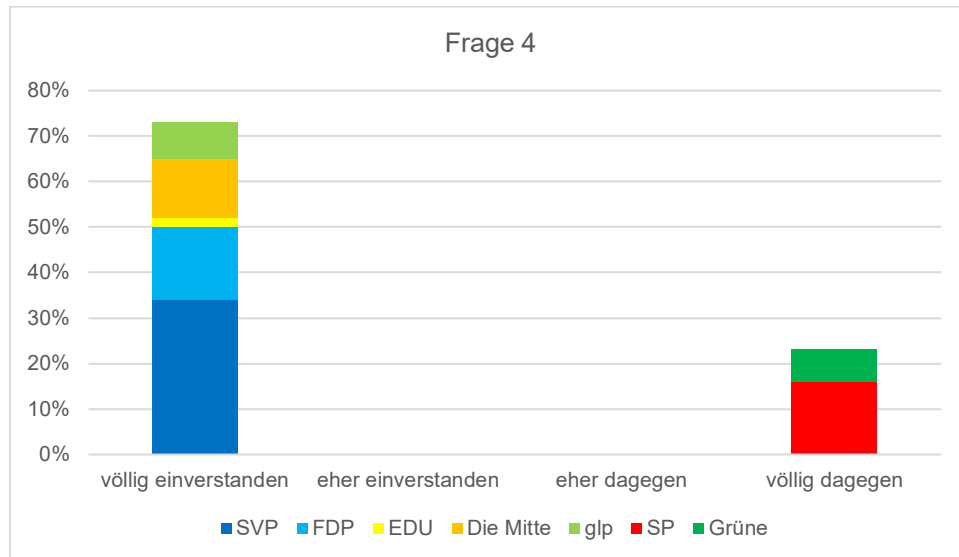
2.4.1 Überblick Auswertung

Abbildung 10: Auswertung Frage 4 (Gesamtübersicht)



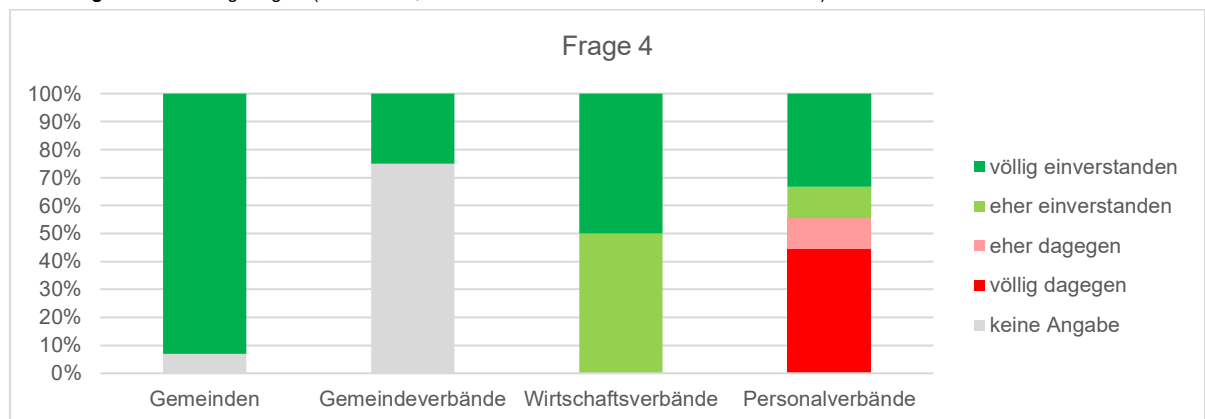
² Dekret über die Aargauische Pensionskasse (Pensionskassendekret) vom 05.12.2006 (SAR 163.120), angepasst vom Grossen Rat mit Beschluss vom 29.08.2023.

Abbildung 11: Auswertung Frage 4 (Parteien)



Die Mehrheit der Parteien (73 %) stimmt einer Regelung zum Verzicht und Abbruch der Bewährungsfrist in bestimmten Fällen völlig zu. Die SP (16 %) und die Grünen (7 %) andererseits sind völlig dagegen.

Abbildung 12: Auswertung Frage 4 (Gemeinden, Gemeinde-, Wirtschafts- und Personalverbände)



Die Gemeinden sind alle völlig einverstanden. Während die meisten Gemeindeverbände keine Angabe zu Frage 4 gemacht haben, hat sich die GAV völlig einverstanden erklärt. Der AGV stimmt der Regelung zum Verzicht und Abbruch der Bewährungsfrist in bestimmten Fällen völlig zu. Die AIHK ist eher einverstanden. Bei den Personalverbänden ist ein Teil (44 %) völlig oder eher einverstanden und ein anderer Teil (56 %) eher oder völlig dagegen.

2.4.2 Bemerkungen aus der Anhörung

2.4.2.1

Für die **Grünen** ist unklar, was mit "in bestimmten Fällen" genau gemeint sei. Natürlich sei bei Mängeln der Arbeitsleistung der Kontakt zu den Angestellten zu suchen. Nach Annahme dieser neuen Regelung könne der Arbeitgeber jedoch den Kontakt zur angestellten Person umgehen. Es sei auch im heutigen System möglich, Arbeitnehmenden zu kündigen. Ein Verzicht auf die Bewährungsfrist oder deren Abbruch solle deshalb nur auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters erfolgen.

Stellungnahme des Regierungsrats

Werden Mängel in Leistung oder Verhalten festgestellt, finden immer Gespräche zwischen den Vorgesetzten und der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter statt. Auch dann, wenn

eine Mahnung erteilt wird und eine Bewährungsfrist angesetzt wird, wird der Dialog zwischen Vorgesetzten und der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter weitergeführt. In den Fällen, in denen die Bewährungsfrist nicht erfolgreich abgeschlossen werden kann, wird das Gespräch weitergeführt und das rechtliche Gehör muss gewährt werden. Ein Kontaktabbruch ist deshalb nicht vorstellbar.

Neu soll es in bestimmten Situationen möglich sein, bei Mängeln in Leistung oder Verhalten von einer Bewährungsfrist abzusehen. Auch in dieser Situation werden die Vorgesetzten den Kontakt zur Mitarbeiterin oder zum Mitarbeiter nicht abbrechen, sondern im Gespräch eine Form der Auflösung suchen, die für beide Seiten passt. Wenn dies nicht möglich ist, muss eine Kündigung, unter Gewährung des rechtlichen Gehörs, ausgesprochen werden.

Ferner ist davon auszugehen, dass die betroffenen Mitarbeitenden kaum je einen Abbruch der Bewährungsfrist beantragen würden, da sie damit den ihnen zustehenden Lohnanspruch indirekt kürzen würden. Unabhängig davon besteht jedoch jederzeit die Möglichkeit, das Anstellungsverhältnis gemäss § 9 PersG im gegenseitigen Einvernehmen aufzulösen.

2.4.2.2

Für die **SP, ArbeitAargau** und den Verband des Personals öffentlicher Dienste (**VPOD**) schmälert die Möglichkeit auf Verzicht der Bewährungsfrist die Arbeitsplatzsicherheit und gibt dem Kanton als Arbeitgeber zu viel Ermessensspielraum zulasten der Arbeitnehmenden. Die Bewährungsfrist sei ein zentrales Instrument des Rechtsschutzes. Der Abbruch einer Bewährungsfrist könne in Ausnahmefällen sinnvoll sein, müsse aber mit grosser Sorgfalt angewendet werden. Für **ArbeitAargau** und den **VPOD** ist die Bewährungsfrist ein zentraler Bestandteil des Anspruchs auf rechtliches Gehör und der Verhältnismässigkeit. Sie schütze vor willkürlichen Kündigungen und ermögliche Verbesserungen.

Stellungnahme des Regierungsrats

Mit der in § 10a (neu) PersG vorgeschlagenen Lösung besteht nur in Ausnahmefällen die Möglichkeit, von einer Bewährungsfrist abzusehen. Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zu verstehen gibt, dass sie oder er das ungenügende Verhalten nicht zu ändern gedenkt, besteht kein Grund, weshalb der Kanton nochmals eine Bewährungsfrist ansetzen sollte. Dies auch zum Schutz anderer Mitarbeitenden in Arbeitsgruppen oder Teams, die durch das ungenügende Verhalten dieser Person ebenfalls belastet werden.

Der Anspruch auf das rechtliche Gehör wird durch den Wegfall oder den Abbruch der Bewährungsfrist nicht geschmälert. Ebenso ist jeweils im Rahmen des Kündigungsprozesses zu prüfen, ob allenfalls mildere Massnahmen als eine Kündigung angezeigt seien.

2.4.2.3

Für den Aargauer Staatspersonalverband (**ASPV**) und die **KASPV** ist das Kriterium des "Zeigens eines Verhaltens" subjektiv und lasse einseitig Spielraum zugunsten des Arbeitgebers. Der **ASPV** gibt zu bedenken, dass eine derart offene Formulierung zudem Umsetzungsprobleme und das Risiko unzulässiger Kündigungen, die zu Entschädigungszahlungen zulasten der Steuerzahlenden führen könnten, berge. Für **Bildung Aarau** bedeutet die Regelung zwar eine Vereinfachung des Kündigungsverfahrens, wenn eine Bewährung offensichtlich zwecklos ist. Gleichzeitig berge der Begriff "durch sein Verhalten zeigt" jedoch Interpretationsspielraum, was für Arbeitnehmende heikel sein könne.

Stellungnahme des Regierungsrats

Der Verzicht auf eine Bewährungsfrist oder deren Abbruch ist nur in klar begründeten Ausnahmefällen vorgesehen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Mitarbeitende durch ihr Verhalten deutlich zum Ausdruck bringen, dass sie eine Bewährungsfrist nicht ernst nehmen. Ein solches Verhalten

liegt beispielsweise vor, wenn die Teilnahme an angeordneten Unterstützungs- oder Fördermassnahmen ohne sachlichen Grund verweigert werden oder wenn trotz ausdrücklicher Mahnung zur korrekten Erfassung der Arbeitszeit während der Bewährungsfrist erneut und wiederholt falsche Arbeitszeiten erfasst werden.

Voraussetzung für den Verzicht auf eine Bewährungsfrist oder deren Abbruch ist, dass das fehlende Verbesserungsinteresse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters eindeutig und nachvollziehbar festgestellt werden kann. Ein bloss subjektives Empfinden oder eine pauschale Einschätzung genügt hierfür nicht. Die Beurteilung hat sich auf konkrete, dokumentierte Tatsachen zu stützen und ist im Kündigungsentscheid nachvollziehbar zu begründen.

2.5 Frage 5 – Kündigungsfristen für befristete Anstellungsverhältnisse analog zu unbefristeten festlegen

Sind Sie einverstanden, dass künftig befristete Anstellungsverhältnisse mit den gleichen Kündigungsfristen wie unbefristete beendet werden können (§ 9 Abs. 3 PersG)?

2.5.1 Überblick Auswertung

Abbildung 13: Auswertung Frage 5 (Gesamtübersicht)

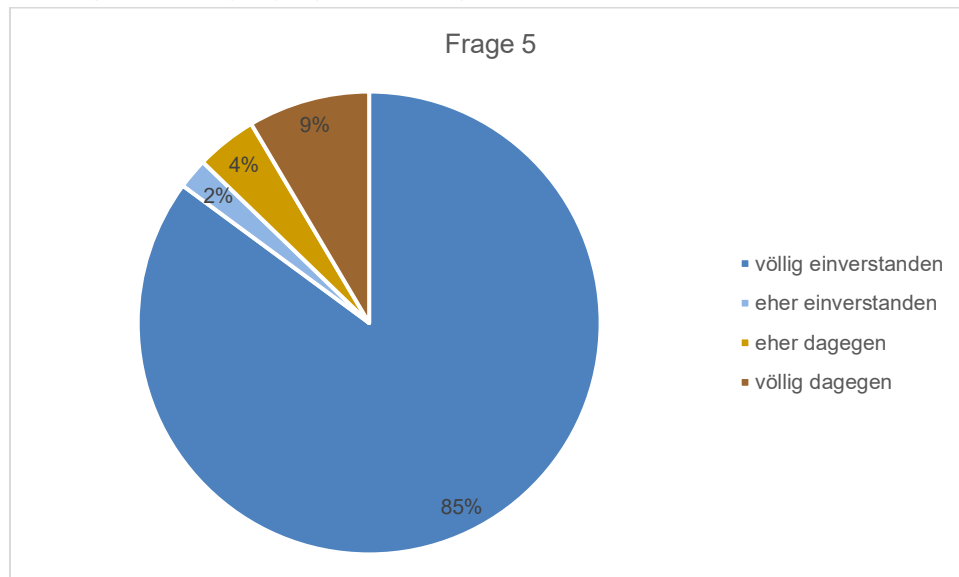
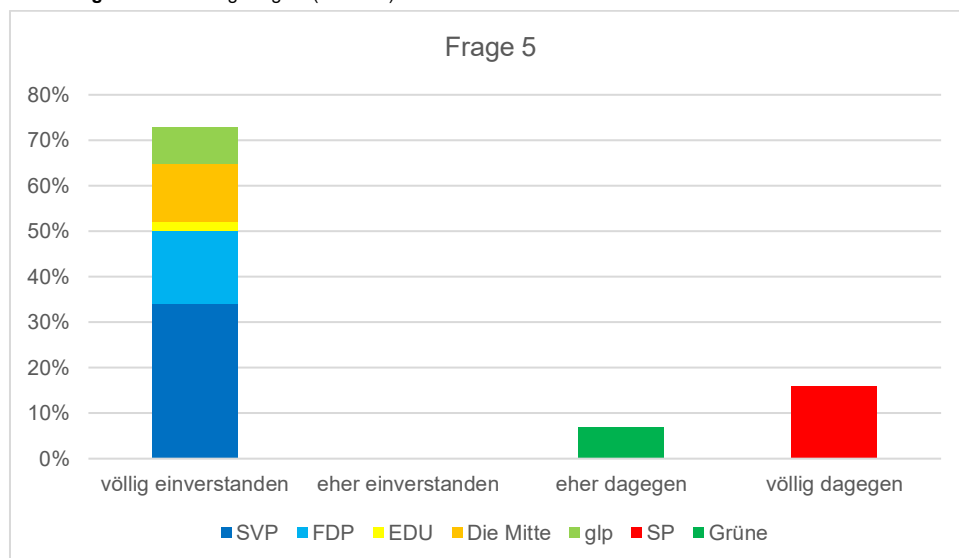
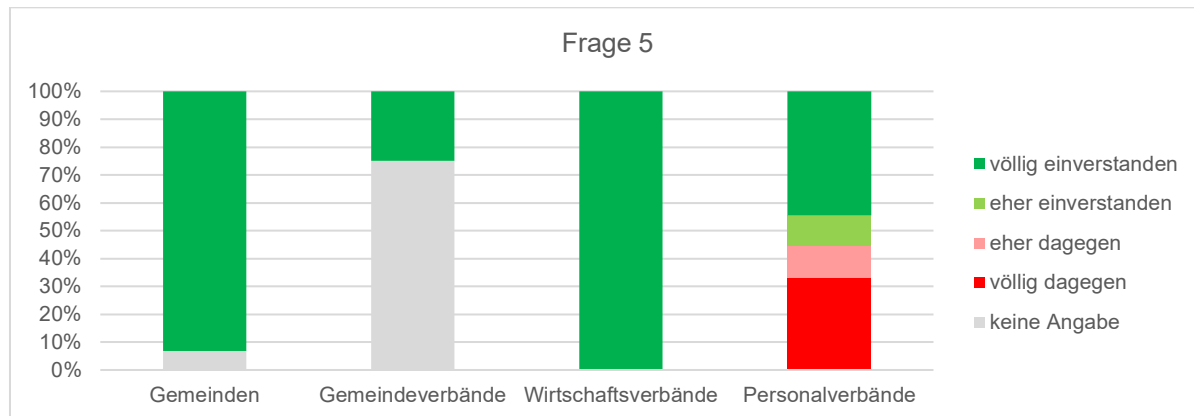


Abbildung 14: Auswertung Frage 5 (Parteien)



Die Mehrheit der Parteien (73 %) ist völlig damit einverstanden, dass die Kündigungsfristen für befristete Anstellungsverhältnisse analog zu unbefristeten festgelegt werden. Die Grünen (7 %) haben sich eher dagegen und die SP (16 %) völlig dagegen ausgesprochen.

Abbildung 15: Auswertung Frage 5 (Gemeinden, Gemeinde-, Wirtschafts- und Personalverbände)



Die Gemeinden sind alle völlig einverstanden. Während die meisten Gemeindeverbände keine Angabe zu Frage 5 gemacht haben, hat sich die GAV völlig einverstanden erklärt. Die Wirtschaftsverbände sind ebenfalls beide völlig einverstanden. Bei den Personalverbänden herrscht eine geteilte Meinung: Ein Teil (56 %) ist völlig oder eher einverstanden und der andere Teil (44 %) ist eher oder völlig dagegen.

2.5.2 Bemerkungen aus der Anhörung

2.5.2.1

Die **SP** ist der Meinung, dass die Einführung gleicher Kündigungsfristen bei befristeten Anstellungsverhältnissen wie bei unbefristeten den Grundsatz der unbefristeten Anstellung weiter schwächen und die Unsicherheit für die Arbeitnehmenden weiter erhöhen würde, vor allem angesichts der bereits sehr kurzen Kündigungsfrist von einem Monat im ersten Anstellungsjahr. Bei langjährigen befristeten Anstellungsverhältnissen könne weiterhin auf den vertraglich vereinbarten Kündigungsvorbehalt gesetzt werden. Für **ArbeitAargau**, **KASPV** und **VPOD** ist die Flexibilität für Arbeitgeber und Arbeitnehmende schon heute durch die Befristung der Arbeitsverhältnisse beziehungsweise den möglichen Kündigungsvorbehalt im Vertrag sowie der Möglichkeit der Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen gegeben. Eine zusätzliche Kündigungsmöglichkeit schaffe Unsicherheiten und verschlechtere die Planbarkeit für Arbeitnehmende.

Stellungnahme des Regierungsrats

Nach geltendem Recht kann ein befristetes Anstellungsverhältnis nur dann vorzeitig aufgelöst werden, wenn im Anstellungsvertrag ausdrücklich ein Kündigungsvorbehalt vereinbart wurde. Fehlt ein solcher Vorbehalt, etwa aus Versehen, ist eine ordentliche Kündigung grundsätzlich weder für den Kanton noch für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter möglich. Dies kann in der Praxis zu starren und für beide Seiten unbefriedigenden Situationen führen und schränkt die gewünschte Flexibilität erheblich ein.

Die Einführung einer Kündigungsmöglichkeit trägt nicht nur den Interessen des Arbeitgebers, sondern auch jenen der Mitarbeitenden Rechnung. Für befristet angestellte Mitarbeitende kann die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung in Ausnahmefällen sachgerecht sein, etwa wenn sich während der Vertragsdauer eine berufliche Entwicklungsmöglichkeit mit langfristiger Perspektive ergibt.

Aus diesem Grund soll die bisher ausschliesslich vertragliche Regelung durch eine generelle, gesetzlich geregelte Kündigungsmöglichkeit für befristete Anstellungsverhältnisse ersetzt werden. Damit wird eine einheitliche und transparente Lösung geschaffen, welche sowohl die Interessen des Kantons als auch jene der Mitarbeitenden angemessen berücksichtigt.

2.5.2.2

Für die **ASPV** bedingt die Einführung von § 3a Abs. 2 (neu) PersG, welcher die Dauer von befristeten Anstellungsverhältnissen regelt, dass auch die Kündigungsmöglichkeit im Gesetz erfolgt. Es ist für Mitarbeitende nicht zumutbar, dass sie über Jahre in einem unkündbaren Arbeitsverhältnis tätig sind. Gleichzeitig ist jedoch zu verhindern, dass Stellen möglichst lang ausgeschrieben werden und Mitarbeitende dann wegen wenig genauer oder unehrlicher Planung (langfristige Stellen lassen sich besser besetzen) ihre Anstellung verlieren. Die Bestimmung ist dahingehend zu ändern, als dass der Grund der Kündigung von Seiten Arbeitgeber ausdrücklich nicht ein vorzeitiges Projektende sein kann.

Stellungnahme des Regierungsrats

Wenn ein Projekt vorzeitig beendet oder abgebrochen wird, entfällt die sachliche Grundlage für das Anstellungsverhältnis. In solchen Fällen muss es möglich sein, die entsprechenden Anstellungsverhältnisse zu beenden, da die Beschäftigung inhaltlich und organisatorisch unmittelbar an das Projekt gebunden ist.

Diese Notwendigkeit besteht unabhängig davon, ob es sich um befristete oder unbefristete Anstellungsverhältnisse handelt. Entscheidend ist nicht die Vertragsart, sondern der Wegfall der Aufgabe, für welche die Stelle geschaffen wurde. Eine gesetzlich geregelte Kündigungsmöglichkeit trägt diesem Umstand Rechnung, indem sie eine klare und einheitliche Grundlage für die Auflösung von Anstellungsverhältnissen schafft, wenn der projektbezogene Einsatz beziehungsweise die Aufgabe der Stelle nicht mehr gegeben ist.

2.6 Frage 6 – Rechtsgrundlage für Abfindungen oder vergleichbare Leistungen bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses bei fehlendem überwiegendem Verschulden der Mitarbeitenden schaffen

Sind Sie einverstanden, dass durch die Schaffung von § 11b (neu) PersG Abfindungen oder vergleichbare Leistungen bei Kündigungen aufgrund einer Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen sowie bei einvernehmlichen Auflösungen des Anstellungsverhältnisses in Fällen ohne überwiegendes Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gewährt werden können?

2.6.1 Überblick Auswertung

Abbildung 16: Auswertung Frage 6 (Gesamtübersicht)

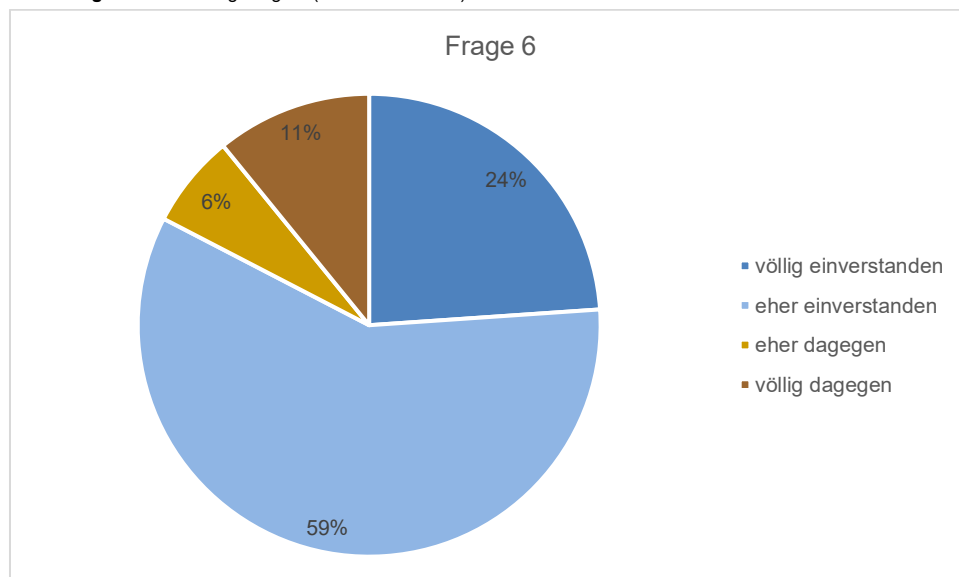
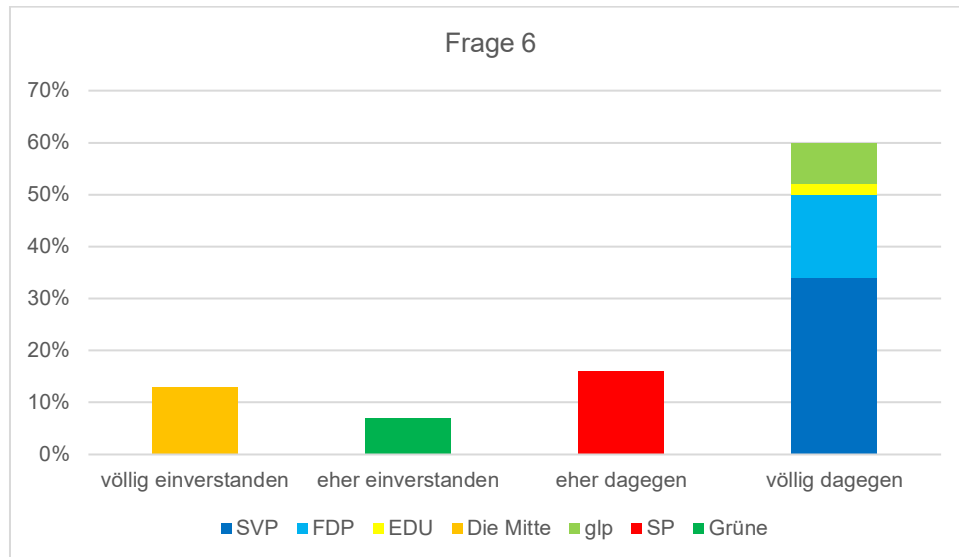
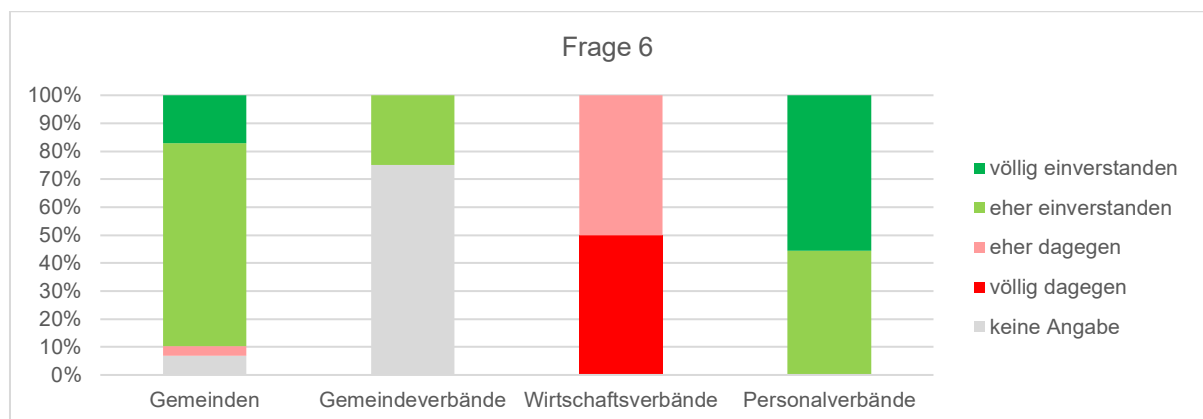


Abbildung 17: Auswertung Frage 6 (Parteien)



Ein grosser Teil der Parteien ist völlig (60 %) oder eher (16 %) gegen die Schaffung einer Rechtsgrundlage für Abfindungen oder vergleichbaren Leistungen in den vorgesehenen Fällen. Demgegenüber ist die Mitte (13 %) völlig und die Grünen (7 %) sind eher einverstanden.

Abbildung 18: Auswertung Frage 6 (Gemeinden, Gemeinde-, Wirtschafts- und Personalverbände)



Die Mehrheit der Gemeinden ist eher (72 %) oder völlig (17 %) einverstanden. Eine Gemeinde hat sich eher dagegen ausgesprochen. Während die meisten Gemeindeverbände keine Angabe zu Frage 6 gemacht haben, hat sich die GAV eher einverstanden erklärt. Der AGV hat sich völlig gegen die Schaffung einer Rechtsgrundlage für Abfindungen ausgesprochen. Die AIHK ist eher dagegen. Die Personalverbände hingegen sind alle eher oder völlig einverstanden.

2.6.2 Bemerkungen aus der Anhörung

2.6.2.1

Die **EDU** und **SVP** kritisieren, die vorgesehene Regelung führe zu einer Besserstellung gegenüber der Privatwirtschaft, insbesondere gegenüber kleinen und mittleren Unternehmen. Während vergleichbare Instrumente in einzelnen Branchen der Privatwirtschaft vorkommen mögen, sei es aus ihrer Sicht dem Steuerzahlenden nicht zu vermitteln, dass für die Verwaltung im Personalgesetz eine solche Regelung eingeführt würde. In eine ähnliche Richtung weist auch der **AGV** hin: Er argumentiert, dass der öffentliche Dienst aus Gründen der Vorbildfunktion und der haushaltspolitischen Verantwortung Zurückhaltung üben und auf Vergünstigungen verzichten solle, die über das in der Privatwirtschaft Übliche hinausgehen. Für den **AGV** wirkt auch die Abfindung bei Beendigung in gegen-

seitigem Einvernehmen besonders stossend, da Mitarbeitende selbst bei eigenem Fehlverhalten Anspruch auf eine Abfindung hätten, sofern dieses nicht als "überwiegend" eingestuft wird, was als inakzeptabel erachtet wird.

Für die **FDP** könnte eine Abfindung bei einer einvernehmlichen Auflösung des Anstellungsverhältnisses in Fällen ohne überwiegendes Verschulden des Mitarbeitenden vorgesehen werden. Jedoch lehnt die FDP eine Entschädigung bei der Aufhebung einer Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen (§ 11b Abs. 1 lit. a [neu] PersG) ab. Die FDP erachtet die vorgesehene Entschädigung von bis zu zwölf Monatslöhnen (Absatz 2) als zu hoch, zumal Abfindungen aus öffentlichen Mitteln finanziert würden. Sie sieht maximal 6 Monatslöhne als Richtwert für die Abgangsentschädigung.

Auch die **SP** hält fest, dass sich eine allfällige Abfindungsregelung grundsätzlich am privatrechtlichen Kündigungsschutz orientieren sollte. In der Höhe sei eine Beschränkung auf einen Lohnausgleich von maximal einem halben Jahr angezeigt.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die vorgeschlagene Regelung zur Einführung einer Rechtsgrundlage für Abfindungen oder vergleichbare Leistungen stösst bei Parteien sowie bei den Wirtschaftsverbänden aus unterschiedlichen Gründen auf Kritik. Während einzelne Akteure eine solche Regelung grundsätzlich und dezidiert ablehnen, bestehen bei anderen zwar eine gewisse Offenheit, jedoch sehr unterschiedliche und teils gegensätzliche Vorstellungen zu den Voraussetzungen, zum Anwendungsbereich sowie zur Höhe allfälliger Abfindungen.

Der Regierungsrat beurteilt die vorgeschlagene gesetzliche Grundlage als sinnvolles und auch in der Wirtschaft angewendetes Instrument für rechtssichere und wirtschaftliche Lösungen in begründeten Einzelfällen. In der Praxis können Reorganisationen, Stellenaufhebungen oder konfliktbelastete Trennungen Situationen schaffen, in denen eine Weiterbeschäftigung nicht möglich oder nicht zumutbar ist. Eine zeitnahe Beendigung ist beim Kanton als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber oft nur erschwert möglich (Vorgaben Gewährung rechtliches Gehör, Fristsetzung für Verbesserungen); diese Vorgaben gelten im privatwirtschaftlichen Arbeitsverhältnis nicht in dieser Ausprägung. Eine gesetzlich geregelte Abfindung wäre als eng begrenztes Steuerungsinstrument vorgesehen: zur Deeskalation, zur Vermeidung langwieriger, kostenintensiver Verfahren und für insgesamt haushälterisches Handeln, mithin wäre damit kein genereller Anspruch, sondern eine Ermessensentscheidung mit klaren Schranken vorgesehen.

Der Regierungsrat erachtet diese Regelung nach wie vor aus wirtschaftlicher Sicht eines modernen Unternehmens als sinnvoll, verzichtet aber nach Beurteilung der politischen Machbarkeit auf eine Weiterverfolgung der Einführung einer Rechtsgrundlage für Abfindungen oder vergleichbare Leistungen im Rahmen der aktuellen Revision des Personalgesetzes.

2.7 Frage 7 – Anpassungen im Anstellungsverhältnis im Personalgesetz regeln

Sind Sie damit einverstanden, dass durch die Schaffung von § 11a (neu) PersG künftig klar zwischen einseitig zulässigen Anpassungen des Anstellungsverhältnisses und solchen unterschieden wird, die eine Änderungskündigung erfordern?

2.7.1 Überblick Auswertung

Abbildung 19: Auswertung Frage 7 (Gesamtübersicht)

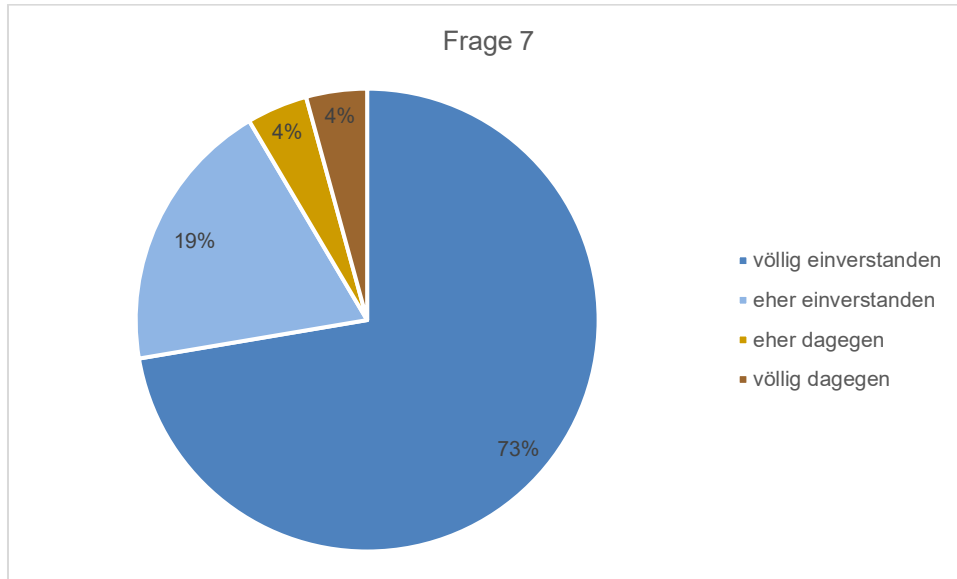
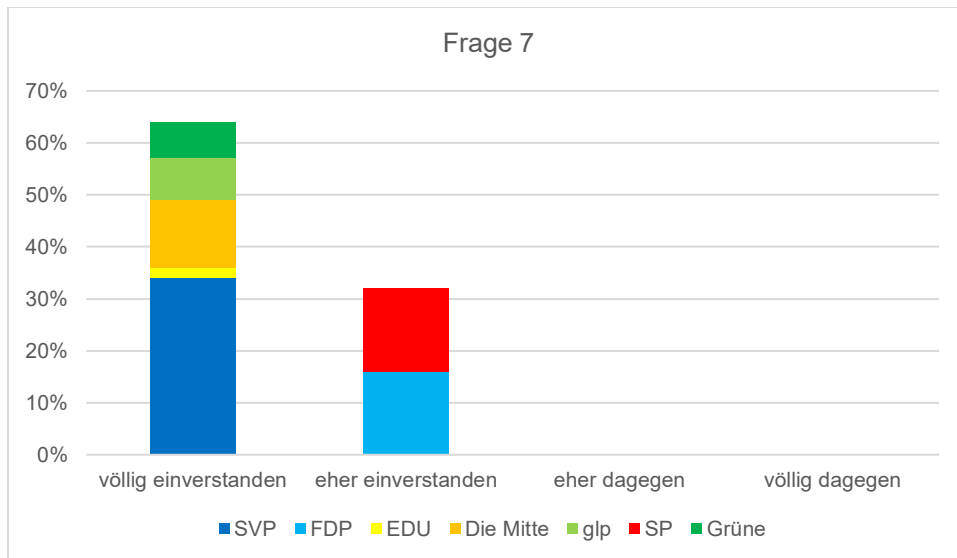
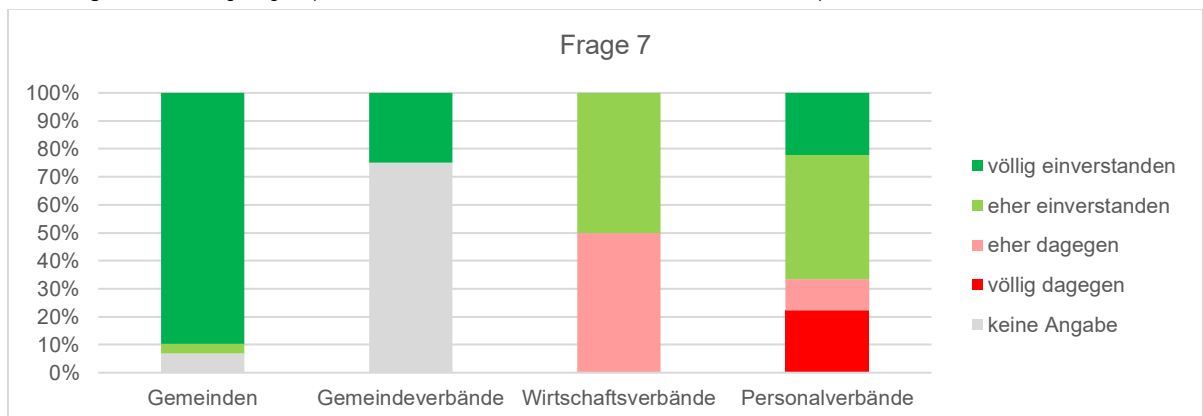


Abbildung 20: Auswertung Frage 7 (Parteien)



Die Mehrheit der Parteien (64 %) ist völlig damit einverstanden, dass Anpassungen des Anstellungsverhältnisses im Personalgesetz geregelt werden. Die FDP (16 %) und die SP (16 %) sind eher einverstanden.

Abbildung 21: Auswertung Frage 7 (Gemeinden, Gemeinde-, Wirtschafts- und Personalverbände)



Fast alle Gemeinden (90 %) sind völlig einverstanden mit der Regelung von Anpassungen des Anstellungsverhältnisses im Personalgesetz. Eine Gemeinde ist eher einverstanden. Während die meisten Gemeindeverbände keine Angabe zu Frage 7 gemacht haben, hat sich die GAV völlig einverstanden erklärt. Bei den zwei Wirtschaftsverbänden herrscht eine geteilte Meinung: Der AGV ist eher einverstanden mit Frage 7, wohingegen die AIHK eher dagegen ist. Auch bei den Personalverbänden gibt es Meinungsverschiedenheiten: Ein grosser Teil (67 %) ist völlig oder eher einverstanden, ein anderer Teil (33 %) ist eher oder völlig dagegen.

2.7.2 Bemerkungen aus der Anhörung

2.7.2.1

Die an der Anhörung beteiligten Parteien begrüssen die vorgeschlagene Schaffung von § 11a (neu) PersG grundsätzlich, äussern jedoch Vorbehalte hinsichtlich einzelner Formulierungen und Regelungsaspekte. So erachtet die **FDP** es als fraglich, ob die blossе Zugehörigkeit zu einer Organisationseinheit tatsächlich eine wesentliche Änderung des Arbeitsverhältnisses darstellt, die eine Änderungskündigung notwendig macht, und beantragt deshalb, die entsprechende Bestimmung in § 11a Abs. 2 lit. e (neu) PersG zu streichen. Die **SVP** regt demgegenüber an, die in § 11a Abs. 2 (neu) PersG vorgesehenen Voraussetzungen insgesamt zu reduzieren sowie die Bestimmungen in § 11a Abs. 2 und 3 (neu) PersG praxisnäher, unbürokratischer und arbeitgeberfreundlicher auszugestalten.

Die **AIHK** weist darauf hin, dass § 11a (neu) PersG unglücklich formuliert sei. Insbesondere die Begriffe "Funktion" und "Zugehörigkeit zu einer Organisationseinheit" als wesentliche Bestandteile in Absatz 2 würden die Anwendungsmöglichkeiten von § 11a (neu) PersG zu sehr einschränken. Zudem erachtet sie die Wendung "unter Vorbehalt der Anwendung rechtlicher Vorgaben für Lohnänderungen" als unverständlich und klärungsbedürftig.

Stellungnahme des Regierungsrats

Aufgrund der eingegangenen Anmerkungen wurde § 11a (neu) PersG angepasst.

Neu soll § 11a (neu) PersG in vier Absätze gegliedert werden. Dabei wird im neuen Absatz 4 ausdrücklich klargestellt, dass eine Änderungskündigung erforderlich ist, wenn die Voraussetzungen aus Absatz 2 (betriebliches Erfordernis, Zumutbarkeit und keine Änderung wesentliche Bestandteile des Anstellungsverhältnisses) nicht kumulativ erfüllt sind. Auf diese Weise wird klarer geregelt, in welchen Fällen der Arbeitgeber eine Änderung einseitig vornehmen darf und in welchen Fällen eine Änderungskündigung erforderlich ist.

Der Begriff "Funktion" wird nicht mehr gesondert erwähnt, da er inhaltlich bereits durch die Umschreibung des Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereichs in Absatz 2 erfasst wird. Der eigenständige Verweis auf die "Funktion" erweist sich damit als entbehrlich und wird folglich gestrichen. Die Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereiche werden aktuell im Stellenbeschrieb festgehalten und gewährleisten damit eine Umschreibung der Funktion.

Die "Zugehörigkeit zu einer Organisationseinheit" wird aus dem Katalog der wesentlichen Vertragsbestandteile in Absatz 3 gestrichen und in Absatz 2 bei den einseitig zulässigen Anpassungen aufgenommen. Dies trägt der organisatorischen Realität und der erforderlichen Flexibilität einer modernen Verwaltung Rechnung: Organisationseinheiten werden angepasst, zusammengelegt oder neu zugeschnitten, ohne dass sich damit notwendigerweise die Funktion, das Aufgabengebiet oder die vertraglichen Kernbedingungen der Mitarbeitenden verändern. Würde jede Änderung der organisatorischen Zuordnung zwingend eine Änderungskündigung voraussetzen, würde dies sachlich nicht gerechtfertigte Hürden für betriebsnotwendige Reorganisationen schaffen und die Verwaltung in ihrer Flexibilität erheblich einschränken.

Demgegenüber bleibt der Schutz der Mitarbeitenden gewahrt, weil eine einseitige Anpassung nach Absatz 2 nur zulässig ist, wenn ein betriebliches Erfordernis vorliegt, die Änderung für die betroffene Person zumutbar ist und keine wesentlichen Bestandteile des Anstellungsverhältnisses (Dauer des

Anstellungsverhältnisses, Lohnstufe, Lohn und Pensum) geändert werden. Diese Voraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein. Wird ein Kriterium nicht erfüllt, ist eine Änderungskündigung vorzunehmen.

Die Formulierung "unter Vorbehalt der Anwendung rechtlicher Vorgaben für Lohnänderungen" soll sicherstellen, dass Lohn und Lohnstufe grundsätzlich als wesentliche Bestandteile des Anstellungsverhältnisses gelten, gleichzeitig aber die Anwendung der einschlägigen rechtlichen Vorgaben zu Lohnänderungen nicht eingeschränkt wird. Dazu gehören insbesondere Lohnanpassungen im Rahmen einer generellen Lohnkürzung (vgl. § 11 Abs. 3 Lohndekret), Lohnanpassungen aufgrund andauernd ungenügender Leistung (vgl. § 6 Lohndekret in Verbindung mit § 36 Abs. 2 PLV) sowie Lohnerhöhungen (vgl. §§ 6, 7 und 11 Lohndekret), die gestützt auf diese spezialrechtlichen Grundlagen ohne Änderungskündigung vorgenommen werden können. Zur besseren Verständlichkeit wird die Formulierung in der Botschaft in den entsprechenden Erläuterungen noch näher ausgeführt.

Mit dieser Überarbeitung von § 11a (neu) PersG wird sowohl dem Anliegen nach grösserer Klarheit und Praktikabilität der Bestimmung als auch dem Schutz der Mitarbeitenden Rechnung getragen. Die Neufassung schafft eine klare Abgrenzung zwischen zulässigen einseitigen Anpassungen durch den Kanton und Vertragsänderungen, die eine Änderungskündigung verlangen. Die für eine funktions-tüchtige Verwaltung notwendige organisatorische Flexibilität wird damit nicht unverhältnismässig beschränkt.

Aus der Änderung von § 11a (neu) PersG, an dem sich der Wortlaut von § 26 PersG orientieren soll (vgl. Kapitel 4.2.9 und 6.23), ergibt sich auch eine Anpassung von § 26 PersG. Neu soll der Kanton den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorübergehend auch einer andere Organisationseinheit zuweisen können.

2.7.2.2

Die **SP** und die **Personalverbände** haben sich in ihren Rückmeldungen insbesondere zu den im neuen § 11a (neu) PersG verwendeten Kriterien "betrieblich notwendig" und "zumutbar" sowie zur Regelung des Arbeitsortes geäußert und messen diesen Punkten für den Schutz der Mitarbeitenden zentrale Bedeutung zu. Sie verlangen, dass die Voraussetzungen der betrieblichen Notwendigkeit und der Zumutbarkeit eng und klar umschrieben werden, damit der Interpretationsspielraum nicht zu Lasten der Angestellten geht.

Stellungnahme des Regierungsrats

Als betrieblich erforderlich gelten Gründe, die sich insbesondere aus einer Reorganisation mit veränderter organisatorischer Eingliederung, aus der Verlegung ganzer Dienststellen oder einzelner Teile davon an einen anderen Ort oder aus den Anforderungen an eine sachgerechte Aufgabenerfüllung und einen sinnvollen und wirtschaftlichen Personaleinsatz ergeben. So beispielsweise auch bei einem vollständigen oder teilweisen Wegfall der gemäss Stellenbeschreibung zu erfüllenden Aufgaben, einer wesentlichen Veränderung des Anforderungsprofils der Stelle infolge neuer Vorschriften oder zusätzlicher Aufgaben sowie bei einem gestörten Betriebsklima, welches die Sicherstellung des geordneten Vollzugs der Aufgaben beeinträchtigt.

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.

Die Begriffe "betriebliches Bedürfnis" und "Zumutbarkeit" sind im Personalgesetz bereits an mehreren Stellen verankert (§§ 10, 25 und 26 PersG). Sie werden dort als unbestimmte Rechtsbegriffe ver-

wendet, die im Einzelfall im Rahmen einer Interessenabwägung und unter Berücksichtigung der konkreten Umstände auszulegen sind. Damit wird den zuständigen Personen ein notwendiges Ermessen eingeräumt, um unter Berücksichtigung der konkreten Umstände sachgerechte Lösungen im Einzelfall treffen zu können.

Vor diesem Hintergrund erscheint es konsequent, auch im Zusammenhang mit § 11a (neu) PersG auf eine Definition in Gesetz oder Verordnung zu verzichten. Eine starre Definition würde dem Charakter der Begriffe nicht gerecht und könnte sachgerechte Lösungen im Einzelfall eher erschweren. Stattdessen ist sicherzustellen, dass die zuständigen Personen die Begriffe "betriebliches Bedürfnis" und "Zumutbarkeit" im Lichte der bestehenden Rechtsprechung und Praxis einheitlich anwenden. Dies soll durch Schulungen der Personalverantwortlichen und Führungspersonen im Rahmen der Umsetzung der geplanten Änderungen im Personalgesetz gewährleistet werden. Dabei können für die Zumutbarkeit als Orientierungshilfe namentlich die in den Weisungen des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO zur Zumutbarkeit im Bereich der Arbeitslosenversicherung enthaltenen Kriterien beigezogen werden, soweit sie auf das öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis übertragbar sind. Dies bietet sich auch deshalb an, weil bei einer Arbeitslosigkeit bei Ablehnung einer Änderungskündigung mit Wechsel des Arbeitsortes die Zumutbarkeit einer neuen Stelle vom Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) nach diesen Regeln beurteilt wird.

2.7.2.3

Ein besonderes Augenmerk richten die **Personalverbände** auf die Frage des Arbeitsortes. ASPV und KASPV lehnen eine Regelung ab, welche den Arbeitsort nicht mehr als wesentlichen Bestandteil des Anstellungsverhältnisses qualifiziert, und verweisen darauf, dass dieser, gerade in einer kantonalen Verwaltung mit über den ganzen Kanton verteilten Standorten, ein entscheidendes Element der Anstellungsbedingungen darstellt und nicht relativiert werden dürfe. Die Personalkommission (PEKO) fordert in diesem Zusammenhang eine klare Definition des zumutbaren Arbeitsortes.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die Bedeutung des Arbeitsortes für die Mitarbeitenden, insbesondere vor dem Hintergrund der über den ganzen Kanton verteilten Verwaltungsstandorte, wird anerkannt. Gleichwohl soll der Arbeitsort, unter bestimmten Voraussetzungen, weiterhin als einseitig anpassbares Element im Sinne von § 11a Abs. 2 (neu) PersG ausgestaltet und nicht den wesentlichen, Änderungskündigungspflichtigen Vertragsbestandteilen zugeordnet werden.

Die Möglichkeit, den Arbeitsort innerhalb des Kantonsgebietes anzupassen, ist ein wichtiges Instrument, um betriebliche Abläufe zu optimieren, Ressourcen zweckmässig einzusetzen und auf Veränderungen im Aufgabenbestand flexibel reagieren zu können.

Der Schutz der Mitarbeitenden bleibt durch die in § 11a Abs. 2 (neu) PersG verankerten Schranken gewahrt. Eine einseitige Änderung des Arbeitsortes ist nur zulässig, wenn kumulativ ein betriebliches Erfordernis vorliegt, die Änderung für die betroffene Person zumutbar ist und keine wesentlichen Bestandteile des Anstellungsverhältnisses betroffen sind. Erweist sich eine Anpassung des Arbeitsortes im Einzelfall als nicht zumutbar, ist folglich eine Änderungskündigung vorzunehmen.

In dieser Gesamtsicht verbindet die Beibehaltung des Arbeitsortes als einseitig anpassbares Element die erforderliche organisatorische Flexibilität mit einem materiellen Schutz der Mitarbeitenden durch klare Voraussetzungen und eine einzelfallbezogene Zumutbarkeitsprüfung.

2.8 Frage 8 – Anpassungen bei Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern

Sind Sie einverstanden, dass Anpassungen bei Nebenbeschäftigungen bezüglich Aufhebung des Kriteriums der „Inanspruchnahme von Arbeitszeit“ für die Bewilligungspflicht von Nebenbeschäftigungen und bei öffentlichen Ämtern bezüglich Ausweitung der Bewilligungspflicht auf die Ausübung und nicht nur auf die Bewerbung, vorgenommen werden (§§ 27 und 28 PersG)?

2.8.1 Überblick Auswertung

Abbildung 22: Auswertung Frage 8 (Gesamtübersicht)

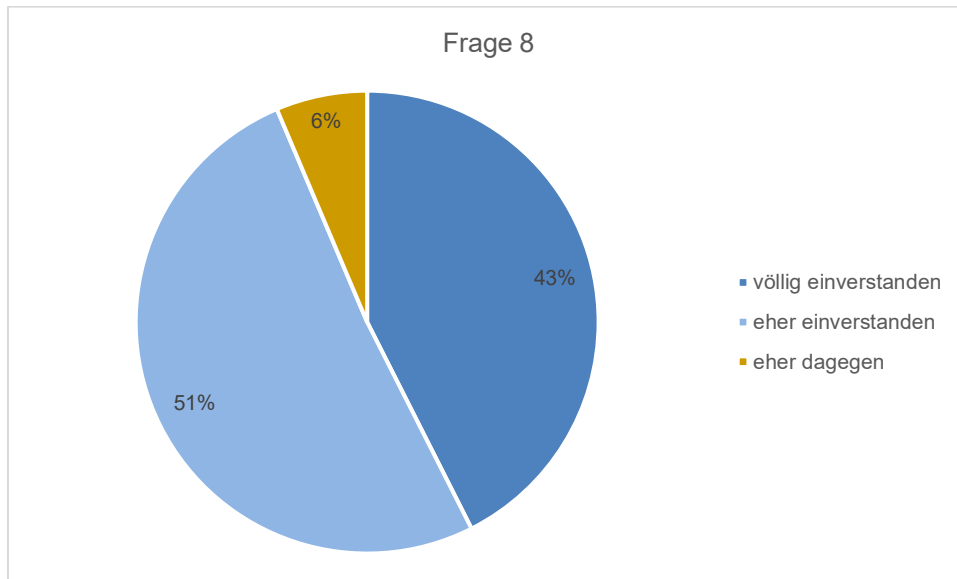
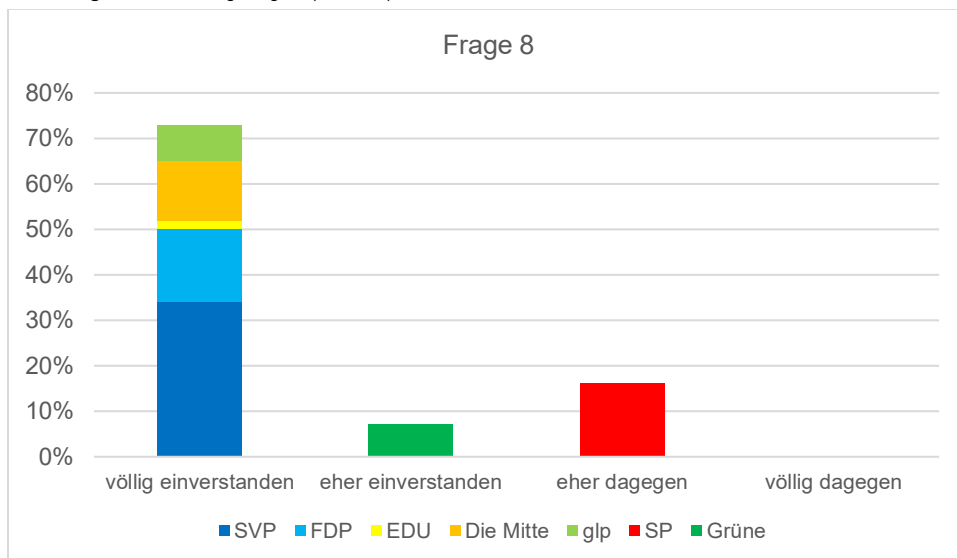
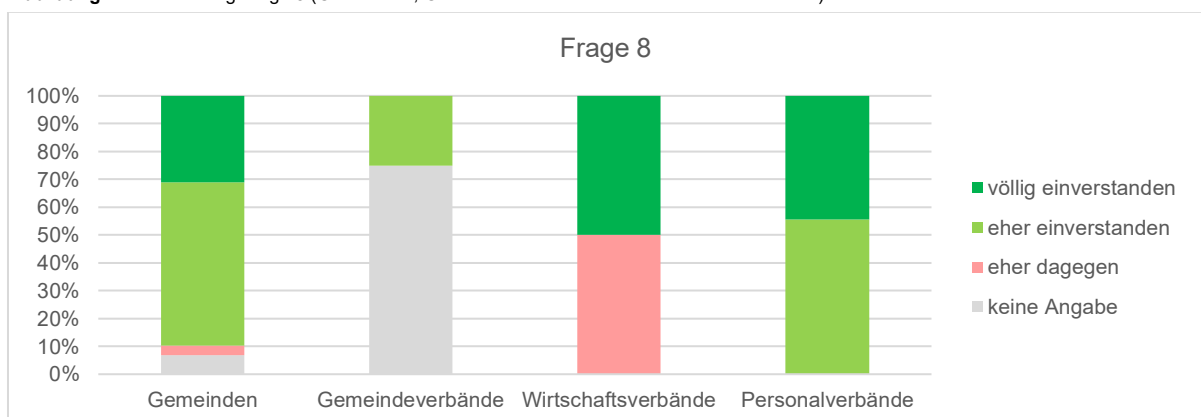


Abbildung 23: Auswertung Frage 8 (Parteien)



Die Mehrheit der Parteien (73 %) ist völlig einverstanden mit den Anpassungen bei Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern. Die Grünen (7 %) sind eher einverstanden, während die SP (16 %) sich eher dagegen ausgesprochen hat.

Abbildung 24: Auswertung Frage 8 (Gemeinden, Gemeinde-, Wirtschafts- und Personalverbände)



Ein Teil der Gemeinden (31 %) ist völlig und ein grösserer Teil (59 %) eher einverstanden mit den Anpassungen bei Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern. Demgegenüber hat sich eine Gemeinde eher dagegen ausgesprochen. Während die meisten Gemeindeverbände keine Angabe zu Frage 8 gemacht haben, hat sich die GAV eher einverstanden erklärt. Die beiden Wirtschaftsverbände haben unterschiedliche Ansichten: Die AIHK ist völlig einverstanden, während der AGV eher dagegen ist. Die Personalverbände sind alle völlig oder eher einverstanden.

2.8.2 Bemerkungen aus der Anhörung

2.8.2.1

Die **SP** und die **Grünen** sind gegen die Anpassung, wenn die Abschaffung des Kriteriums "Inanspruchnahme von Arbeitszeit" für die Bewilligung gleichzeitig bedeutet, dass man als Kantonsangestellte oder Kantonsangestellter zur Ausübung eines öffentlichen Amtes oder einer Nebenbeschäftigung keine Unterstützung im Rahmen von anrechenbarer Arbeitszeit erhält.

Die **Grünen**, die **SP** und die **GAV** weisen weiter ausdrücklich darauf hin, dass es immer anspruchsvoller sei, Gemeinderatskandidierende zu finden, die das Gemeinderatsmandat mit ihrem Beruf vereinbaren können und gleichzeitig relevantes fachliches Know-how mit sich bringen. Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung erfüllten bisher häufig diese Grundvoraussetzungen, was auch in Zukunft wünschenswert wäre.

Die **SVP** setzt voraus, dass Nebenbeschäftigungen generell nicht als bezahlte Arbeitszeit gelten. Beschäftigungen jeglicher Art seien ausserhalb der Arbeitszeit wahrzunehmen. Der **AGV** spricht sich gegen die bestehende Regelung aus, wonach Staatsangestellte für die Ausübung öffentlicher Ämter bis zu zwei Stunden pro Woche während der Arbeitszeit ohne Kompensation einsetzen können. Er verweist darauf, dass in der Privatwirtschaft kein entsprechender gesetzlicher Anspruch bestehe und öffentliche Mandate in der Regel in der Freizeit oder durch Ferien- beziehungsweise Überstundenabbau wahrgenommen würden. Vor diesem Hintergrund werde die Möglichkeit, dass Staatsangestellte hierfür bezahlte Arbeitszeit einsetzen und je nach Situation die Entschädigungen aus dem öffentlichen Amt behalten können, als doppelte Besserstellung gegenüber Mitarbeitenden namentlich in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) bewertet.

Zugleich weist der **AGV** darauf hin, dass mittel- bis längerfristig andere Modelle zur Lösung der Frage der "geopferten" Freizeit, der oftmals ungenügenden Entschädigung öffentlicher Ämter und der als problematisch erachteten finanziellen Anreize bei der Besetzung öffentlicher Funktionen denkbar seien. Er erklärt seine Bereitschaft, sich in entsprechenden Arbeitsgruppen einzubringen, beispielsweise im Hinblick auf eine EO-Lösung oder eine EO-ähnliche kantonale Regelung.

Stellungnahme des Regierungsrats

Der Regierungsrat stellt fest, dass die Frage der Anpassung des Bewilligungskriteriums nicht bestritten ist. Der Kanton Aargau will als Arbeitgeber der zunehmenden mangelnden Bereitschaft der Übernahme von öffentlichen Ämtern weiterhin im bisherigen Rahmen entgegenwirken. Die vom AGV aufgeworfene Frage zu möglichen alternativen Modellen im Zusammenhang mit der "geopferten" Freizeit, der Entschädigung öffentlicher Ämter sowie den finanziellen Anreizen bei der Besetzung öffentlicher Funktionen ist nicht Gegenstand der vorliegenden Gesetzesrevision. Eine allfällige Überprüfung hat in einem geeigneten separaten Verfahren zu erfolgen.

2.8.2.2

Der **ASPV** gibt ein, dass im Rahmen der Vorarbeiten ausdrücklich zugesagt wurde, dass auch die Arbeiten in einem Personalverband (namentlich ASPV) bis zu einem bestimmten Maximum während der Arbeitszeit erfolgen können sollen (analog Personalkommission). Dies sei an geeigneter Stelle zu regeln.

Stellungnahme des Regierungsrats

Regelungen zum Anspruch auf Arbeitszeit für Tätigkeiten in Personalverbänden, einschliesslich eines allfälligen zeitlichen Umfangs, sind nicht auf Gesetzesstufe vorgesehen. Entsprechende Bestimmungen werden auf Verordnungsebene geregelt.

2.9 Frage 9 – Rechtsgrundlage für vorsorgliche Massnahmen schaffen

Sind Sie damit einverstanden, dass vorsorgliche Massnahmen durch die Schaffung von § 13b (neu) PersG ausdrücklich geregelt und der Anstellungsbehörde zur Wahrung betrieblicher und öffentlicher Interessen zur Verfügung gestellt werden?

2.9.1 Überblick Auswertung

Abbildung 25: Auswertung Frage 9 (Gesamtübersicht)

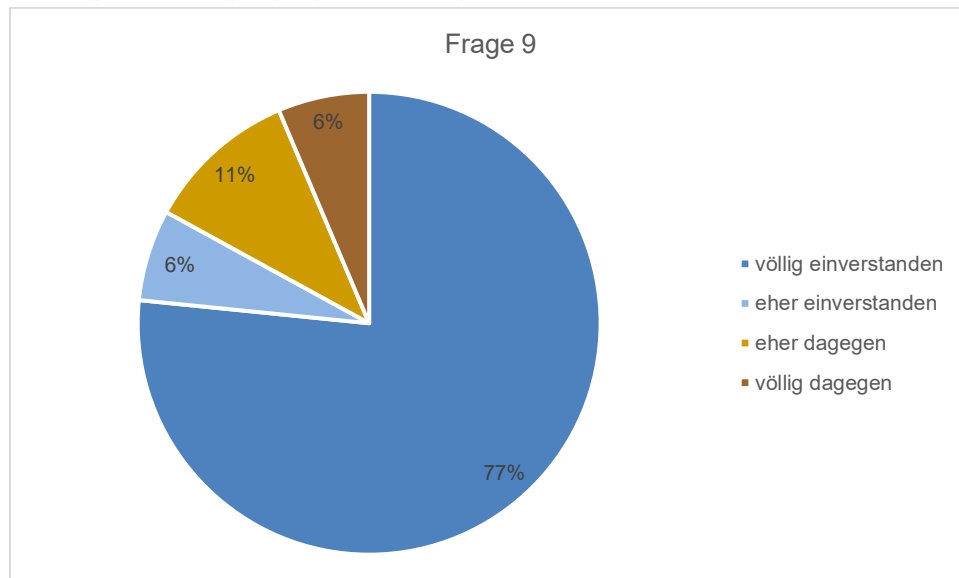
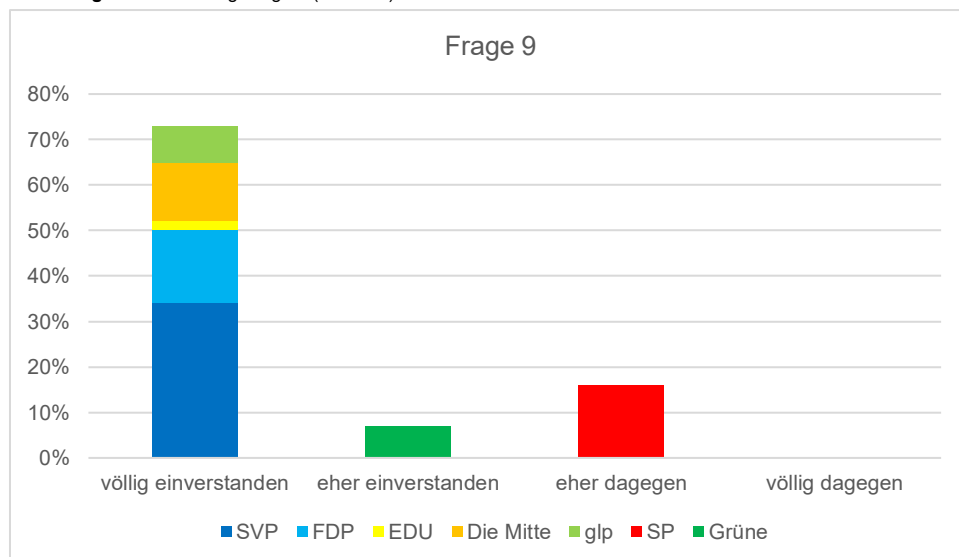
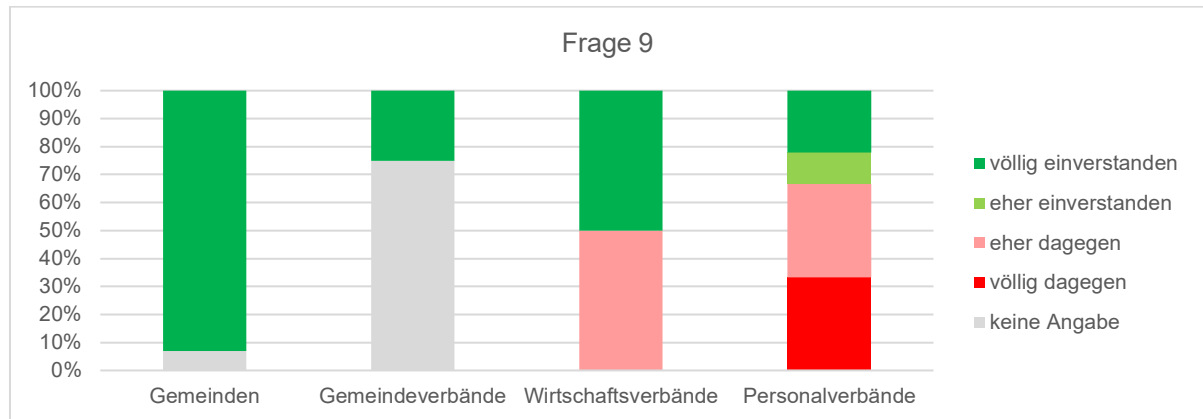


Abbildung 26: Auswertung Frage 9 (Parteien)



Die Mehrheit der Parteien (73 %) ist völlig damit einverstanden, dass eine Rechtsgrundlage für vorsorgliche Massnahmen geschaffen wird. Die Grünen (7 %) sind eher einverstanden. Nur die SP (16 %) hat sich eher dagegen ausgesprochen.

Abbildung 27: Auswertung Frage 9 (Gemeinden, Gemeinde-, Wirtschafts- und Personalverbände)



Alle Gemeinden sind völlig einverstanden mit der Schaffung einer Rechtsgrundlage für vorsorgliche Massnahmen. Während die meisten Gemeindeverbände keine Angabe zu Frage 9 gemacht haben, hat sich die GAV völlig einverstanden erklärt. Bei den Wirtschaftsverbänden herrscht Uneinigkeit: Während der AGV völlig einverstanden ist, hat sich die AIHK eher dagegen ausgesprochen. Auch bei den Personalverbänden ist ein Teil eher (33 %) oder völlig (33 %) dagegen. Das letzte Drittel hingegen ist eher oder völlig einverstanden.

2.9.2 Bemerkungen aus der Anhörung

2.9.2.1

Für die **SP** soll grundsätzlich die Möglichkeit solcher Massnahmen bestehen, doch eine sofortige Einstellung oder Kürzung der Lohnzahlung wird als unverhältnismässig erachtet, da sie im Gegensatz zu anderen Massnahmen nicht unmittelbar zur Schadensbegrenzung beitrage. Stattdessen hält die SP eine Kürzung der Lohnfortzahlung ab dem vierten Monat der Arbeitsabwesenheit für praktikabler und gerechter. Für die **AIHK** müssen auch die Interessen der Mitarbeitenden berücksichtigt werden. Der **ASPV**, **ArbeitAargau**, **Bildung Aargau**, **Bildung Aargau Mittelland** und **KASPV** stehen der Einführung kritisch gegenüber und sind der Ansicht, dass die Massnahmen wie bisher in Form einer anfechtbaren Verfügung erlassen werden könnten und damit ebenfalls anfechtbar bleiben. Damit könne auf eine Gesetzesänderung verzichtet werden. Der **VPOD** gibt ein, dass aus rechtsstaatlicher Sicht solche Massnahmen auf das absolut Notwendige beschränkt, zeitlich eng begrenzt und mit einem starken Rechtsschutz versehen sein müssen. Insbesondere eine Lohnsistierung sei hoch problematisch und widerspricht der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Die Vorlage sichere diese Schutzmechanismen unzureichend.

Stellungnahme des Regierungsrats

Vorsorgliche Massnahmen müssen im Einzelfall sofort wirksam sein können, wenn dies zur Wahrung überwiegender Interessen erforderlich ist. Eine zeitlich verzögerte oder generelle Sperrfrist von mehreren Monaten würde diese Handlungsfähigkeit einschränken. Die Vorlage verzichtet bewusst auf starre Fristen, um eine sachgerechte Beurteilung des Einzelfalls zu ermöglichen. Damit bleibt sowohl der Schutz der Mitarbeitenden als auch die notwendige Flexibilität der Arbeitgeberseite gewahrt.

Vorsorgliche Massnahmen, insbesondere die Lohnsistierung als besonders einschneidende Massnahme, dürfen nur ergriffen werden, wenn sie erforderlich und verhältnismässig sind. Sie dürfen nicht schematisch erfolgen, sondern nur unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls, wobei eine Abwägung zwischen den Interessen des Arbeitgebers und der Interessen der Mitarbeitenden vorzunehmen ist.

Für den Erlass von vorsorglichen Massnahmen ist eine Verfügung vorgesehen. Der Rechtsweg bleibt damit vollumfänglich gewährleistet. Unabhängig davon ist zu berücksichtigen, dass es sich bei

den vorgesehenen Massnahmen um schwerwiegende und eingreifende staatliche Anordnungen handelt. Für solche Massnahmen ist nach dem Legalitätsprinzip eine klare und ausreichende gesetzliche Grundlage erforderlich. Eine blosser Verfügung vermag eine fehlende gesetzliche Grundlage nicht zu ersetzen.

Die geplante Gesetzesänderung dient daher nicht der Einschränkung des Rechtsschutzes, sondern der rechtlichen Absicherung der Massnahmen. Sie schafft die notwendige formell-gesetzliche Grundlage und erhöht damit die Rechtssicherheit für alle Beteiligten.

2.9.2.2

ArbeitAargau moniert, dass die vorgeschlagene Änderung die Möglichkeit einer Vorverurteilung schafft, bevor schuldhaftes Verhalten in einem ordentlichen juristischen Prozess festgestellt werden könnte.

Stellungnahme des Regierungsrats

Vorsorgliche Massnahmen dienen der Sicherung des ordentlichen Verfahrens und dem Schutz betroffener Personen, des Betriebs oder der Verwaltung. Sie stellen keine Feststellung eines schuldhaften Verhaltens dar. Sie erfolgen aufgrund einer vorläufigen Einschätzung und sind zeitlich begrenzt. Eine schuldhafte Pflichtverletzung wird erst im ordentlichen Verfahren geprüft und verbindlich festgestellt. Die vorgeschlagene Gesetzesänderung schafft somit keine Vorverurteilung, sondern eine klare rechtliche Grundlage für vorläufige, verhältnismässige Massnahmen bis zum Abschluss des ordentlichen Verfahrens.

2.9.2.3

Der **ASPV**, **ArbeitAargau** und **KASPV** geben ein, dass die vorgeschlagenen Regelungen nicht detailliert genug formuliert sind und somit die Möglichkeit für Missbrauch geschaffen wird. Auch und insbesondere der Hinweis, dass die Aufzählungen nicht abschliessend sind.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die vorgeschlagenen Regelungen sind bewusst als Rahmenbestimmungen formuliert. Vorsorgliche Massnahmen müssen in unterschiedlichen und nicht abschliessend vorhersehbaren Situationen angewendet werden. Eine abschliessende und stark detaillierte Regelung würde die notwendige Flexibilität in der Praxis einschränken. Die offene Formulierung eröffnet keinen Raum für Missbrauch, da jede vorsorgliche Massnahme klaren rechtlichen Grenzen unterliegt. Sie darf nur angeordnet werden, wenn sie erforderlich und verhältnismässig ist und auf einer gesetzlichen Grundlage beruht. Zudem ist stets eine Interessenabwägung vorzunehmen.

2.10 Frage 10 – Meldung von Missständen gesetzlich regeln

Sind Sie einverstanden, dass im Personalgesetz mit § 23a (neu) PersG eine gesetzliche Regelung zur Meldung von Missständen geschaffen wird und das Verfahren im Gesetz über die Finanzkontrolle (§§ 17a bis 17d GFK) festgelegt wird?

2.10.1 Überblick Auswertung

Abbildung 28: Auswertung Frage 10 (Gesamtübersicht)

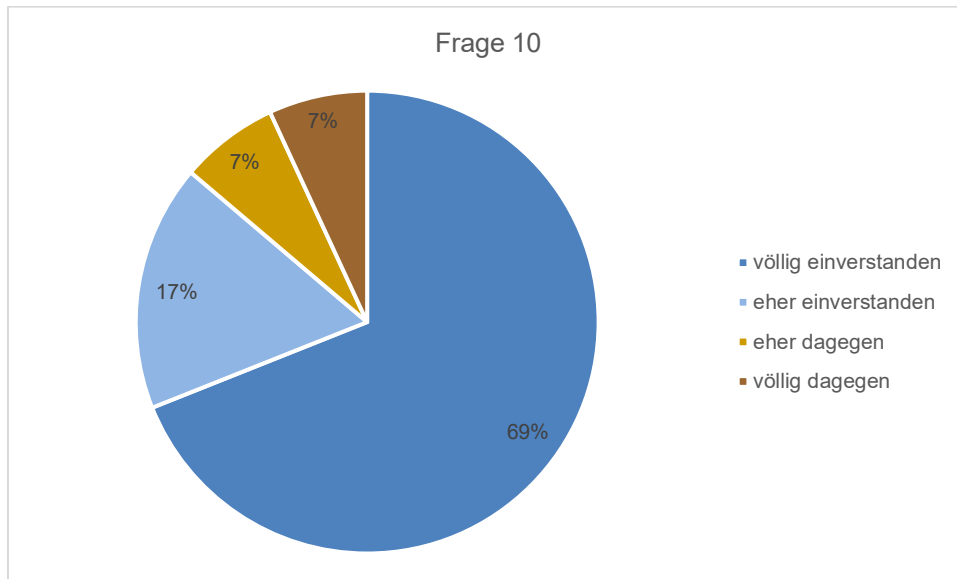
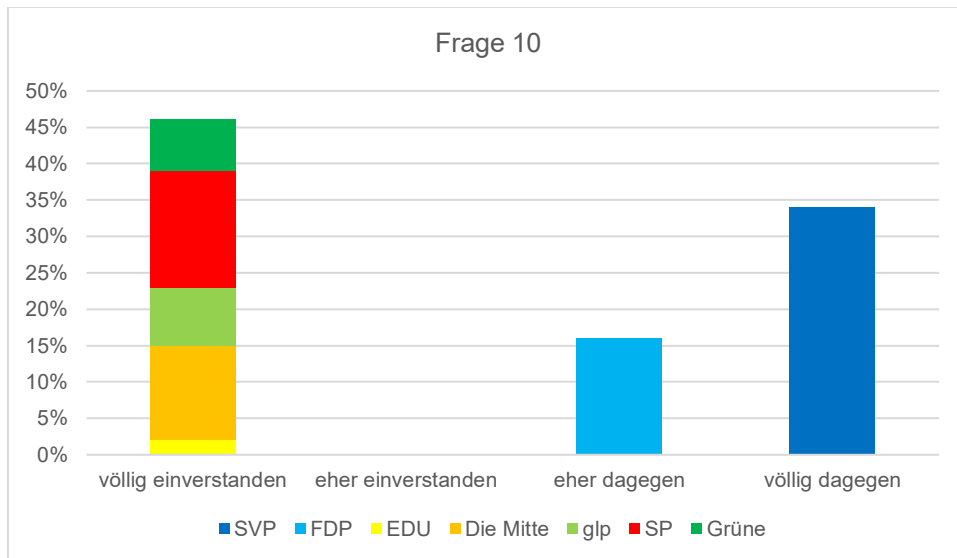
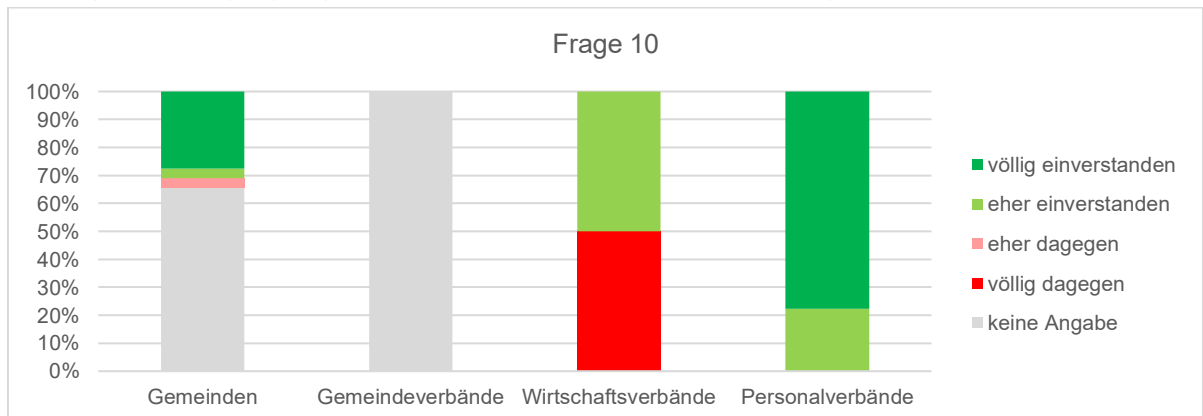


Abbildung 29: Auswertung Frage 10 (Parteien)



Ein Teil der Parteien (46 %) ist völlig einverstanden mit der gesetzlichen Regelung der Meldung von Missständen. Demgegenüber ist die FDP (16 %) eher und die SVP (34 %) völlig dagegen.

Abbildung 30: Auswertung Frage 10 (Gemeinden, Gemeinde-, Wirtschafts- und Personalverbände)



Ein Teil der Gemeinden (31 %) ist völlig oder eher einverstanden. Eine Gemeinde hat sicher eher dagegen ausgesprochen. Die restlichen Gemeinden sowie die Gemeindeverbände haben keine Angabe zu Frage 10 gemacht. Die beiden Wirtschaftsverbände haben unterschiedliche Ansichten: Die AIHK ist eher einverstanden, während der AGV völlig gegen eine gesetzliche Regelung der Meldung von Missständen ist. Die Personalverbände sind alle völlig oder eher einverstanden.

2.10.2 Bemerkungen aus der Anhörung

2.10.2.1

Die **FDP** und die **SVP** erachten die bestehenden Instrumente, insbesondere den Dienstweg und die heutige Regelung zu Meldungen über "schwerwiegende Missstände" (§ 23 Abs. 4 PersG), grundsätzlich als ausreichend und sehen in der vorgeschlagenen Neuregelung vor allem zusätzlichen Aufwand und Kosten ohne erkennbaren Mehrwert. Die **SVP** befürchtet zudem Doppelspurigkeiten, Denunziantentum, einen Vertrauensverlust innerhalb der Verwaltung sowie eine Verschiebung von einer offenen Gesprächs- und Führungskultur hin zu einer formalisierten Beschwerdekultur. Einverstanden ist die SVP, dass § 23 Abs. 4 PersG gestrichen wird. Der **AGV** lehnt die Regelung ebenfalls ab, da aus seiner Sicht eine gut gemeinte Bestimmung vor allem zusätzlichen Aufwand bei Personen verursachen würde, die sich nicht in das bestehende System einordnen können oder wollen.

Stellungnahme des Regierungsrats

Der Vorschlag zur Regelung von Meldung von Missständen erfolgt in Umsetzung der als Postulat überwiesenen (23.355) Motion Uriel Seibert vom 14. November 2023 betreffend Schaffung rechtlicher Grundlagen zum Schutz von berechtigtem Whistleblowing .

Aktuell regelt § 23 Abs. 4 PersG, 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 aktuell 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. § 23 Abs. 4 PersG bildet die einzige explizite gesetzliche Regelung für solche Meldungen und stellt den derzeit bestehenden gesetzlichen Mindestrahmen für Meldungen schwerwiegender Missstände dar, der bei einem Verzicht auf die Einführung einer Meldestelle weiterhin zu gewährleisten wäre.

Mit der vorgesehenen Meldestelle wird neu eine klar definierte, fachlich zuständige Anlaufstelle geschaffen, welche Hinweise zu Missständen entgegennimmt und strukturiert bearbeitet. Ziel ist es, insbesondere in Konstellationen, in denen Meldungen über die Hierarchielinie erschwert sind, eine transparente und vertrauenswürdige Alternative zur Verfügung zu stellen und damit die Recht- und Ordnungsmässigkeit des Verwaltungshandelns zusätzlich abzusichern. Gleichzeitig wird durch die Verankerung im Personalrecht sichergestellt, dass hinweisgebende Mitarbeitende vor nachteiligen personalrechtlichen Konsequenzen geschützt sind, soweit sie in guten Treuen und im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben handeln. Auf diese Weise wird der Schutzrahmen gegenüber der heutigen Rechtslage substanziell erweitert. Damit wird auch dem vom Grossen Rat als Postulat überwiesenen Vorstoss betreffend Schaffung rechtlicher Grundlagen zum Schutz von berechtigtem Whistleblowing (GR 23.355) nachgekommen.

Den bereits in der Ratsdebatte zum Ombudsgesetz geäusserten Erwartungen an eine ressourcenschonende Umsetzung wird dadurch Rechnung getragen, dass die Meldestelle möglichst schlank organisiert und an bestehende Strukturen angelehnt werden soll.

Gestützt auf diese Erwägungen hält der Regierungsrat an der vorgeschlagenen Einführung einer Stelle für die Meldung von Missständen fest.

2.10.2.2

Die **Gemeindeverbände** und die **Gemeinden** gehen davon aus, dass der vorgesehene Prozess nicht auf die Gemeinden Anwendung findet.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die Rückmeldung der Gemeindeverbände und der Gemeinden entspricht dem Verständnis der Vorlage. Der Prozess zur Meldung von Missständen und zur Inanspruchnahme der Meldestelle gilt ausschliesslich für die Mitarbeitenden des Kantons Aargau im Geltungsbereich des Personalgesetzes und ist nicht direkt auf Gemeinden anwendbar.

2.10.2.3

Die **ASVP**, **ArbeitAargau** und **KASPV** geben ein, dass die Einrichtung einer vollständig unabhängigen Whistleblowing-Stelle, welche ohne Weisung arbeitet, bevorzugt würde. Diese sollte mittelfristig von der Finanzkontrolle gelöst und in eine unabhängige Institution überführt werden.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die vorgesehene Meldestelle ist mit der Finanzkontrolle bei einer fachlich unabhängigen Stelle angesiedelt. Die Finanzkontrolle ist organisatorisch eigenständig und in ihrer Tätigkeit ausschliesslich Verfassung und Gesetz verpflichtet. Sie untersteht keinen Weisungen der Exekutive. Damit ist die verlangte Unabhängigkeit der Meldestelle gewährleistet.

2.11 Frage 11 – Parität bei Schlichtungsverhandlung berücksichtigen

Sind Sie einverstanden, dass das Personalgesetz dahingehend ergänzt wird, dass Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenseite ausreichend in der Schlichtungskommission vertreten sind und die Anzahl der Mitglieder der Schlichtungskommission um vier erhöht wird (§ 37 Abs. 3 PersG)?

2.11.1 Überblick Auswertung

Abbildung 31: Auswertung Frage 11 (Gesamtübersicht)

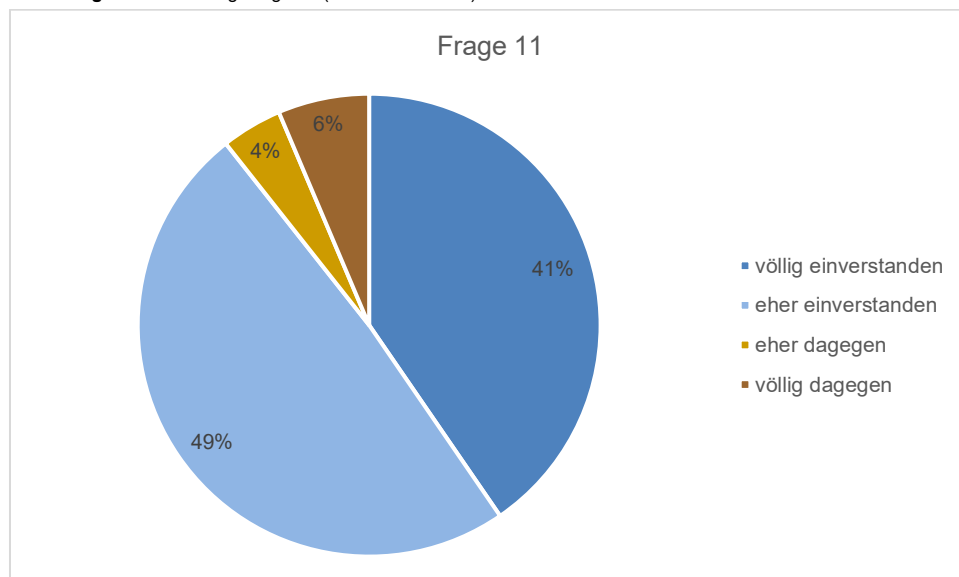
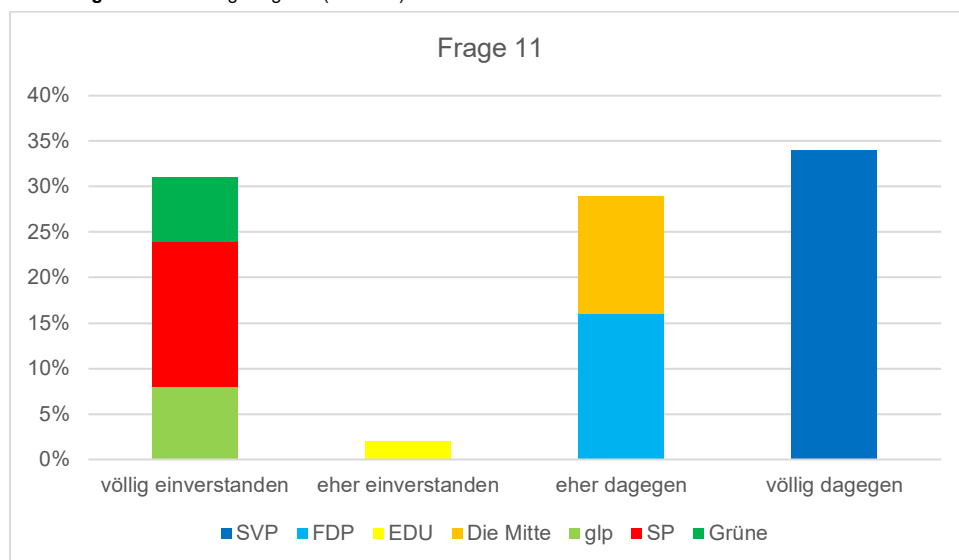
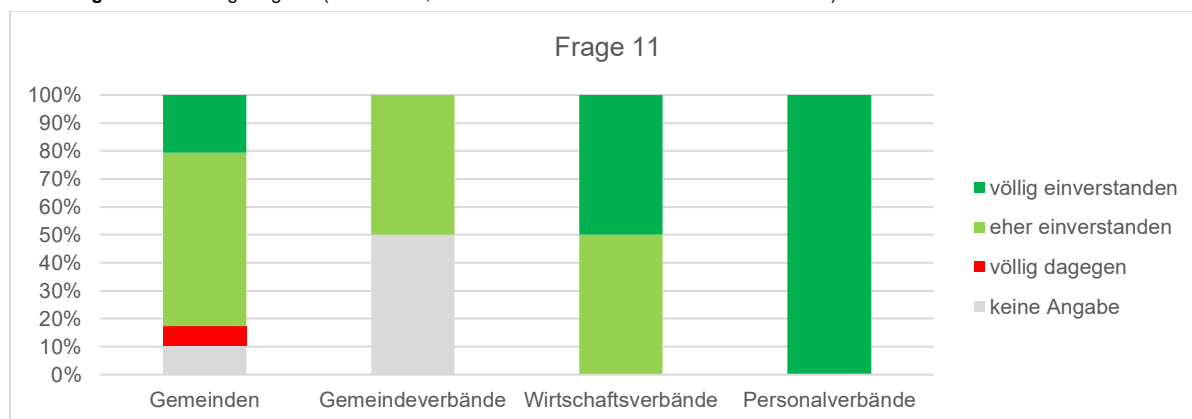


Abbildung 32: Auswertung Frage 11 (Parteien)



Die Meinungen der Parteien gehen bei Frage 11 stark auseinander. Die glp, SP, und die Grünen (total 31 %) sind völlig einverstanden mit der Berücksichtigung der paritätischen Vertretung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite bei Schlichtungsverhandlungen. Die EDU (2 %) ist eher einverstanden. Die FDP und die Mitte (total 29 %) sind eher dagegen und die SVP (34 %) ist völlig dagegen.

Abbildung 33: Auswertung Frage 11 (Gemeinden, Gemeinde-, Wirtschafts- und Personalverbände)



Die Mehrheit der Gemeinden ist eher (62 %) oder völlig (21 %) einverstanden mit der Berücksichtigung der paritätischen Vertretung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite bei Schlichtungsverhandlungen. Demgegenüber sind einige Gemeinden (7 %) völlig dagegen. Zwei der Gemeindeverbände sind eher einverstanden, während die anderen zwei keine Angabe zu Frage 11 gemacht haben. Die AIHK ist völlig einverstanden, der AGV eher einverstanden. Bei den Personalverbänden besteht Einigkeit: Alle sind mit Frage 11 völlig einverstanden.

2.11.2 Bemerkungen aus der Anhörung

2.11.2.1

Die **FDP** gibt zu bedenken, dass eine Erhöhung der Mitgliederzahl der Schlichtungskommission nicht zwingend dazu führen soll, dass tatsächlich mehr Personen an den Sitzungen teilnehmen. Die **SVP** erachtet die Erhöhung der Anzahl Mitglieder der Schlichtungskommission als unnötig. Eine Ausweitung führe zu höheren Kosten und komplizierterer Meinungsfindung, ohne dass ein konkreter Mehrwert für die Schlichtungsverfahren erkennbar sei. Eine paritätische Vertretung könne mit der bestehenden Kommissionsgrösse gewährleistet werden. Entscheidend sei die fachliche Kompetenz und Unabhängigkeit der Mitglieder, nicht deren Anzahl.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die Erhöhung der Mitgliederzahl in der Schlichtungskommission führt nicht dazu, dass künftig mehr Personen an einzelnen Sitzungen teilnehmen. Sie bezweckt lediglich, den Kreis derjenigen Personen zu vergrössern, aus denen die Mitglieder für ein konkretes Verfahren ausgewählt werden können. Damit wird Organisations- und Handlungsfreiheit geschaffen.

Die Behandlung eines Streitfalls erfolgt weiterhin in der bisherigen Zusammensetzung gemäss § 53 lit. e Abs. 1 PLV, der festlegt, dass sich die Schlichtungskommission für die Behandlung von Streitfällen aus der Präsidentin oder dem Präsidenten und zwei von dieser oder diesem bezeichneten Mitgliedern zusammensetzt. Die Erhöhung der Mitgliederzahl führt zu keinen Mehrkosten.

Gestützt auf diese Erwägungen hält der Regierungsrat am Vorschlag fest.

2.11.2.2

Die **Mitte**, der **GAV** und der **Verband Steuerfachleute Aargauer Gemeinden** monieren, dass die Gemeinden auch in der Kommission vertreten sein müssten, wenn das Schlichtungsverfahren auf die Gemeinden ausgedehnt wird.

Stellungnahme des Regierungsrats

Da gemäss den in Kapitel 2.12.2 festgehaltenen Erläuterungen zu Frage 12 vorgesehen ist, dass das Schlichtungsverfahren nicht auf Gemeinden ausgeweitet wird, entfällt auch die Frage einer angemessenen Vertretung der Gemeinden in der Schlichtungskommission.

2.12 Frage 12 – Schlichtungsverfahren auf Gemeinden, Gemeindeverbände und andere öffentlich-rechtliche Körperschaften ausweiten

Sind Sie mit der Ausweitung des Schlichtungsverfahrens auf die öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisse von Gemeinden, Gemeindeverbänden und anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften, mit Ausnahme der Landeskirchen, einverstanden (§ 48 Abs. 1 PersG)?

2.12.1 Überblick Auswertung

Abbildung 34: Auswertung Frage 12 (Gesamtübersicht)

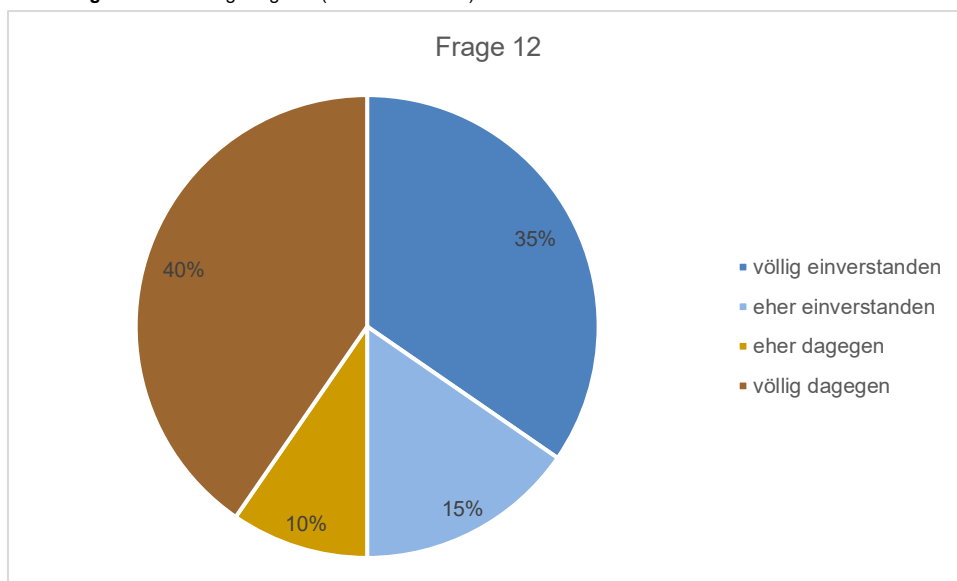
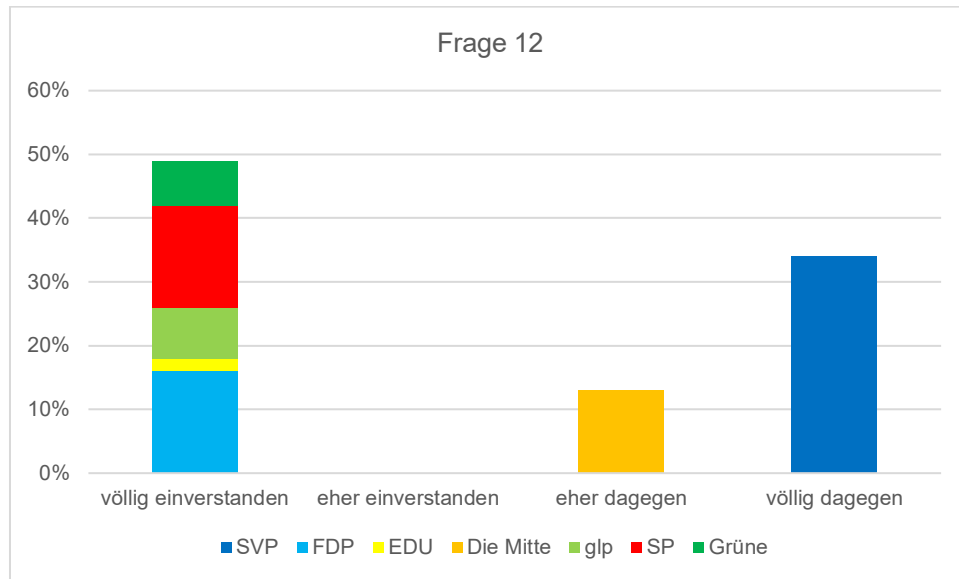
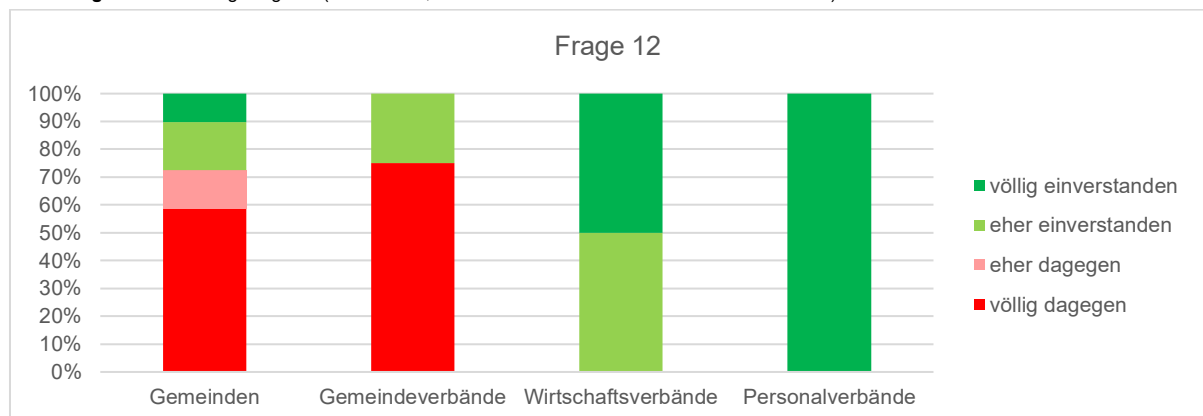


Abbildung 35: Auswertung Frage 12 (Parteien)



Ein Teil der Parteien (49 %) ist völlig einverstanden mit der Ausweitung des Schlichtungsverfahrens auf Gemeinden, Gemeindeverbände und andere öffentlich-rechtliche Körperschaften. Die Mitte (13 %) ist eher und die SVP (34 %) völlig dagegen.

Abbildung 36: Auswertung Frage 12 (Gemeinden, Gemeinde-, Wirtschafts- und Personalverbände)



Die Mehrheit der Gemeinden ist völlig (59 %) oder eher (14 %) gegen eine Ausweitung des Schlichtungsverfahrens auf Gemeinden, Gemeindeverbände und andere öffentlich-rechtliche Körperschaften. Nur ein kleiner Teil ist völlig (10 %) oder eher (17 %) einverstanden. Auch die Gemeindeverbände sind mehrheitlich (75 %) völlig dagegen. Nur der Verband Steuerfachleute Aargauer Gemeinden hat sich mit Frage 12 eher einverstanden erklärt. Auch die AIHK ist eher einverstanden. Der AGV und sämtliche Personalverbände sind völlig einverstanden.

2.12.2 Bemerkungen aus der Anhörung

2.12.2.1

Die Mehrheit der **Parteien** befürwortet eine Ausweitung des kantonalen Schlichtungsverfahrens auf Gemeinden, Gemeindeverbände und andere öffentlich-rechtliche Körperschaften. Ausgenommen hiervon sind die Mitte und die SVP.

Die **Mitte** erwartet, dass die Gemeinden die Möglichkeit haben, die Ausgestaltung der Schlichtungsverfahren selbst zu regeln oder zumindest in der Schlichtungskommission vertreten zu sein.

Die **SVP** lehnt eine Ausdehnung des kantonalen Schlichtungsverfahrens im Sinne der Gemeindeautonomie ab. Gemeinden sollen selbst entscheiden können, ob sie sich einem solchen Verfahren anschliessen möchten; eine gesetzliche Pflicht wird als unzulässiger Eingriff in ihre Selbstständigkeit betrachtet. Für den Fall einer freiwilligen Teilnahme ist sicherzustellen, dass sich die Gemeinden angemessen an den entstehenden Kosten beteiligen. Eine Überwälzung dieser Kosten auf den Kanton wird ausdrücklich abgelehnt.

Alle **Gemeindeverbände** und die **Gemeinden** ausser der Verband Steuerfachleute Aargauer Gemeinden sind gegen die Ausweitung des kantonalen Schlichtungsverfahrens auf Gemeinden, Gemeindeverbände und andere öffentlich-rechtliche Körperschaften, wie sie aktuell vorgeschlagen wird.

Der **AGV** und die **Finanzfachleute Aargauer Gemeinden (FAG)** können sich einen Anschluss allenfalls auf freiwilliger Basis vorstellen. Sollte das Verfahren dennoch auf die Gemeinden ausgedehnt werden, fordern sie zwingend ein Mitspracherecht der Gemeinden bei der Zusammensetzung der Schlichtungskommission oder alternativ die Schaffung eines eigenständigen kommunalen Schlichtungsorgans.

Auch die **GAV** könnte sich eine Lösung vorstellen, bei der Gemeinden mit eigenem Dienst- und Besoldungsreglement das Schlichtungsverfahren selbst regeln, während für Gemeinden ohne ein solches Reglement Gemeindevertretungen in die kantonale Schlichtungskommission gewählt würden.

Der **Verband Steuerfachleute Aargauer Gemeinden** erachtet einen freiwilligen Beitritt zum kantonalen Schlichtungsverfahren als sinnvoll. Für den Fall einer gesetzlichen Ausdehnung des Verfahrens auf die Gemeinden betrachtet er es als zwingend, dass die Gemeinden bei der Zusammensetzung der Kommission mitbestimmen können oder dass ein eigenes kommunales Schlichtungsorgan geschaffen wird.

Die **Wirtschaftsverbände** unterstützen grundsätzlich die Ausweitung des kantonalen Schlichtungsverfahrens auf Gemeinden, Gemeindeverbände und andere öffentlich-rechtliche Körperschaften. Der **AGV** knüpft seine Zustimmung jedoch an die Bedingung, dass das Schlichtungsverfahren nur dort zwingend durchgeführt werden muss, wo die Anstellungsbedingungen der Gemeinden dies ausdrücklich vorsehen.

Alle **Personalverbände** unterstützen die Ausweitung des kantonalen Schlichtungsverfahrens auf Gemeinden, Gemeindeverbände und andere öffentlich-rechtliche Körperschaften.

Stellungnahme des Regierungsrats

Der Vorschlag zur Ausweitung des Schlichtungsverfahrens auf die öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisse von Gemeinden, Gemeindeverbänden und anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften, mit Ausnahme der Landeskirchen ist vom Grossen Rat angestossen worden und erfolgt in Umsetzung der als Postulat überwiesenen(18.137) Motion Dr. Lukas Pfisterer vom 26. Juni 2018 betreffend Einführung eines Schlichtungsverfahrens bei Streitigkeiten aus einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis auf kommunaler Ebene .

Die Rückmeldungen aus der Anhörung zur Ausweitung des kantonalen Schlichtungsverfahrens auf Gemeinden, Gemeindeverbände und andere öffentlich-rechtliche Körperschaften haben nun aber ein kritisches Gesamtbild ergeben.

Zwar sprechen sich eine Mehrheit der Parteien sowie die Personal- und Wirtschaftsverbände grundsätzlich für eine Ausweitung des Schlichtungsverfahrens aus. Demgegenüber betonen insbesondere die SVP und die Mitte die verfassungsrechtlich garantierte Gemeindeautonomie und erachten eine Ausweitung höchstens auf freiwilliger Basis als vertretbar.

Entscheidend ist jedoch, dass die überwiegende Mehrheit der Gemeindeverbände sowie die Gemeinden selbst die Ausweitung in der vorgesehenen Form ablehnen. Sie machen geltend, dass eine obligatorische Unterstellung unter ein kantonales Schlichtungsverfahren einen erheblichen Eingriff in

ihre Organisations- und Verfahrensautonomie darstellen würde. Auch aus finanzieller Sicht bestehen Vorbehalte.

Bei einer Ausweitung wird entweder die Freiwilligkeit des Anschlusses, eine verbindliche Mitsprache bei der Zusammensetzung der Schlichtungskommission oder die Möglichkeit verlangt, eigene kommunale Schlichtungsorgane zu führen. Diese Forderungen würden zu einem hohen Koordinations- und Regelungsaufwand führen und die angestrebte Vereinheitlichung relativieren.

Vor diesem Hintergrund gelangt der Regierungsrat zum Schluss, dass die Voraussetzungen für eine Ausweitung des kantonalen Schlichtungsverfahrens nicht gegeben sind. Der Widerstand der direkt betroffenen Körperschaften ist breit abgestützt und betrifft zentrale Aspekte der Gemeindeautonomie, der Organisation sowie der Finanzierung.

Der Regierungsrat schlägt daher vor, das kantonale Schlichtungsverfahren nicht auf Gemeinden, Gemeindeverbände und andere öffentlich-rechtliche Körperschaften auszudehnen.

Entsprechend wäre das Thema nicht weiterzuverfolgen und die als Postulat überwiesene (18.137) Motion von Dr. Lukas Pfisterer, FDP, Aarau, betreffend Einführung eines Schlichtungsverfahrens bei Streitigkeiten aus einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis auf kommunaler Ebene vom 26. Juni 2018 mit der Botschaft zur 2. Beratung abzuschreiben.

2.13 Frage 13 – Wahlmöglichkeit für den Regierungsrat einführen für eine Eigenfinanzierung oder eine Versicherungslösung der Taggelder

Sind Sie einverstanden, dass der Regierungsrat künftig entscheiden kann, ob der Kanton Krankheits-tagelder über eine Versicherung oder durch Eigenfinanzierung abdeckt (§ 16a PersG und § 18a GAL)?

2.13.1 Überblick Auswertung

Abbildung 37: Auswertung Frage 13 (Gesamtübersicht)

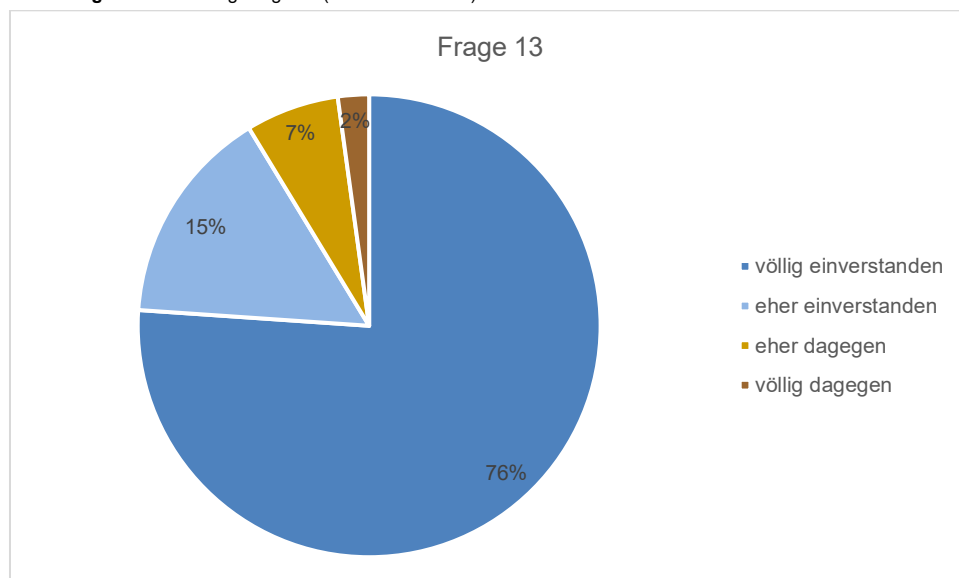
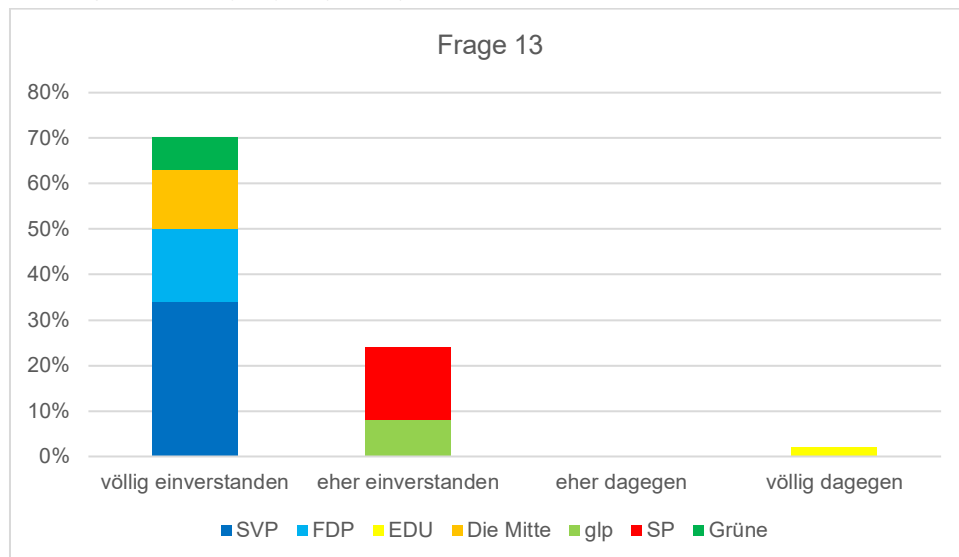
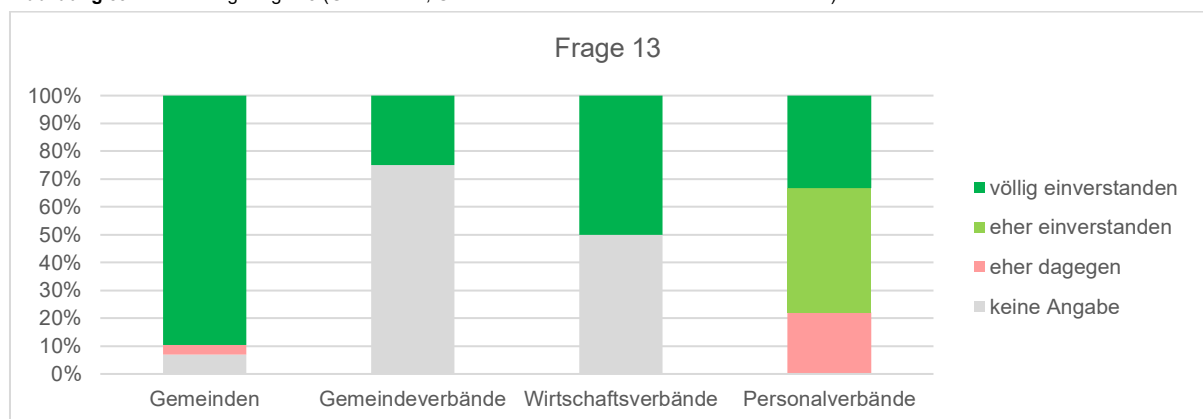


Abbildung 38: Auswertung Frage 13 (Parteien)



Die Mehrheit der Parteien ist völlig (70 %) oder eher (24 %) einverstanden mit der Einführung einer Wahlmöglichkeit für den Regierungsrat für eine Eigenfinanzierung oder eine Versicherungslösung der Taggelder. Die EDU (2 %) hingegen ist völlig dagegen.

Abbildung 39: Auswertung Frage 13 (Gemeinden, Gemeinde-, Wirtschafts- und Personalverbände)



Die meisten Gemeinden (90 %) sind mit Frage 13 völlig einverstanden. Eine Gemeinde hat sich eher dagegen ausgesprochen. Während die meisten Gemeindeverbände keine Angabe zu Frage 13 gemacht haben, hat sich die GAV völlig einverstanden erklärt. Die AIHK ist ebenfalls völlig einverstanden. Der AGV hat keine Angabe gemacht. Bei den Personalverbänden gehen die Meinungen auseinander: Ein grosser Teil ist eher (44 %) oder völlig (33 %) einverstanden, während ein anderer Teil (22 %) eher dagegen ist.

2.13.2 Bemerkungen aus der Anhörung

2.13.2.1

Aus Sicht der EDU ist die heutige Regelung sinnvoll und soll deshalb beibehalten werden.

Stellungnahme des Regierungsrats

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.

Damit eine solche Option überhaupt geprüft und gegebenenfalls umgesetzt werden kann, ist eine Anpassung der gesetzlichen Grundlage, welche aktuell ein Obligatorium beinhaltet, erforderlich. Die vorgeschlagene Regelung schafft diese Möglichkeit, ohne eine bestimmte Lösung vorzuschreiben.

Welche Option, Versicherungslösung oder Eigenfinanzierung, gewählt wird, soll künftig im Einzelfall entschieden werden. Damit bleibt der Regierungsrat in der Lage, flexibel auf Marktbedingungen, Prämienerwartungen und wirtschaftliche Rahmenbedingungen zu reagieren.

Die neue Regelung erweitert den Handlungsspielraum, um eine sachgerechte und wirtschaftlich sinnvolle Lösung wählen zu können.

2.13.2.2

Die **glp** gibt ein, dass zu klären wäre, wie und in welchem Umfang sich die Arbeitnehmenden bei einer Eigenfinanzierung beteiligen müssten (Lohnabzug).

Stellungnahme des Regierungsrats

Die Versicherungslösung und die Eigenfinanzierung stellen unterschiedliche Modelle zur Risikoabdeckung dar. Entsprechend stellt sich die Frage einer Beteiligung der Mitarbeitenden in Form von Lohnabzügen nicht in gleicher Weise.

Bei einer Versicherungslösung wird die Prämie durch den Versicherer auf versicherungsmathematischer Grundlage (insbesondere Statistik der Krankheitsfälle, Eintretenswahrscheinlichkeit und versicherte Risiken) berechnet und dem Arbeitgeber offeriert. Der Arbeitgeber kann die Prämie vollständig übernehmen oder paritätisch auf Arbeitgeber und Mitarbeitende aufteilen. Bei einer Eigenfinanzierung durch den Kanton fallen keine Versicherungsprämien an.

Die Vorlage trifft zur Finanzierung der gewählten Lösung bewusst keine abschliessenden Festlegungen, da fundierte Vergleiche und eine vertiefte Ausarbeitung erst bei Vorliegen einer effektiven Wahlfreiheit möglich sind. Allfällige Auswirkungen auf die Mitarbeitenden werden im Rahmen der jeweiligen Ausgestaltung durch den Regierungsrat sorgfältig geprüft und beurteilt.

2.13.2.3

Die **SP** hält fest, dass die bisherige Regelung der Versicherungsleistung erst ab sechs Monaten zu teilweise unhaltbaren Zuständen führt. So konnten auch bei langer Abwesenheit keine Arbeitnehmenden vorübergehend eingesetzt werden. Bei kleinen Organisationseinheiten wie den Bezirksgerichten führte diese Handhabung praktisch zum Kollaps.

Stellungnahme des Regierungsrats

Es ist zutreffend, dass während der ersten sechs Monate einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, in denen der Arbeitgeber keine Taggelder aus der Krankentaggeldversicherung erhält, der zusätzliche Personalaufwand für allfällige personelle Aushilfen nicht durch Taggeldeinnahmen kompensiert wird. Unabhängig vom Zeitpunkt des Bezugs von Taggeldern hat die zuständige Anstellungsbehörde bereits heute die Verantwortung und muss im Einzelfall entscheiden, ob aufgrund krankheitsbedingter Ausfälle eine befristete Doppelanstellung erforderlich ist.

2.13.2.4

Die **AGV** teilt die Ansicht, dass für einen Grossarbeitgeber wie den Kanton Aargau eine Eigenfinanzierung der Krankentaggeldkosten günstiger sein kann als eine Versicherung. Allerdings dürfe das nicht zu einem ständigen Auf- und Abbau der Systeme führen – das verursache Mehrkosten und verfehle den Zweck. Entscheidend sei, dass der Kanton klare Rückstellungen bilde, die Kosten transparent ausweise und eine dauerhafte Lösung wähle, die für die Steuerzahlenden wirtschaftlich am sinnvollsten sei.

Stellungnahme des Regierungsrats

Das geltende Personalgesetz und das Lohndekret sehen derzeit den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung vor. Mit der Einführung einer Wahlfreiheit wird der Regierungsrat die Möglichkeit einer Eigenfinanzierung prüfen und dieser eine Versicherungslösung gegenüberstellen. Auf dieser Grundlage trifft der Regierungsrat einen langfristig tragfähigen Entscheid nach wirtschaftlichen Kriterien.

2.13.2.5

Der **ASPV** und die **KASPV** sind der Ansicht, dass einer Versicherungslösung, inklusive Case Management, der Vorzug zu geben sei. Sind nicht genügend Anbieter auf dem Markt, könne analog wie seinerzeit bei der Unfallversicherung eine kantonalesgesetzlich geregelte oder strukturierte Institution diese Tätigkeit übernehmen. Genauso wie per Ende 2021 der Rückzug der Gebäudeversicherung aus der Unfallversicherung beschlossen wurde, könnte die Übernahme der Krankentaggeldversicherung im Bedarfsfall einem Insourcing unterzogen werden.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die Aufhebung des Dekrets über die Kantonale Unfallversicherung im Jahr 2021 wurde vom Regierungsrat aus Sicht des Kantons als Eigentümer damit begründet, dass keine tragfähige strategische Perspektive mehr bestand und die wirtschaftlichen sowie regulatorischen Risiken deutlich zugenommen hatten. Die Kantonale Unfallversicherung war im obligatorischen Bereich der Unfallversicherung tätig.

Die Krankentaggeldversicherung ist demgegenüber eine freiwillige Personenversicherung. Dieses Geschäftsfeld ist noch stärker umkämpft und steht aufgrund steigender Kosten sowie der zunehmenden Komplexität von Langzeiterkrankungen unter erheblichem Druck.

Eine interne Lösung für einen einzelnen Arbeitgeber würde keine ausreichende Risikostreuung ermöglichen und wäre wirtschaftlich nicht sinnvoll. Zudem würde eine solche Lösung die Gründung einer eigenständigen Versicherungsgesellschaft mit Bewilligung und Aufsicht durch die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA voraussetzen. Dies wurde bereits bei der Ausgliederung der Kantonalen Unfallversicherung im Jahr 2021 klar ausgeschlossen.

2.13.2.6

Die **PEKO** erwähnt für den Fall der Eigenfinanzierung: Wenn das Taggeld fliesst, werden Lohngehälter frei, die für einen Ersatz beziehungsweise eine Überbrückung verwendet werden sollten. Hier seien Regelungen angezeigt, um eine einheitliche Handhabung zu gewährleisten.

Stellungnahme des Regierungsrats

Mit der heutigen Versicherungslösung fliessen die ausgerichteten Taggelder den Organisationseinheiten zu. Dadurch können sie Stellvertretungen finanzieren oder andere geeignete Überbrückungslösungen organisieren. Bereits heute tragen die Organisationseinheiten und ihre Führungspersonen die Verantwortung, den ordentlichen Betrieb sicherzustellen und dafür zu sorgen, dass Mitarbeitende bei Ausfällen von Teamkolleginnen oder Teamkollegen nicht übermässig belastet werden.

Im Fall einer Eigenfinanzierung werden neue Prozesse und Vorgehensweisen klar definiert.

2.14 Frage 14 – Automatische Auflösung des Anstellungsverhältnisses bei Erschöpfung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung festhalten

Sind Sie einverstanden, dass das Anstellungsverhältnis künftig automatisch endet, wenn der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit erschöpft ist (§ 9 Abs. 2 lit. c [neu] PersG und § 10 Abs. 2 lit. d [neu] GAL)?

2.14.1 Überblick Auswertung

Abbildung 40: Auswertung Frage 14 (Gesamtübersicht)

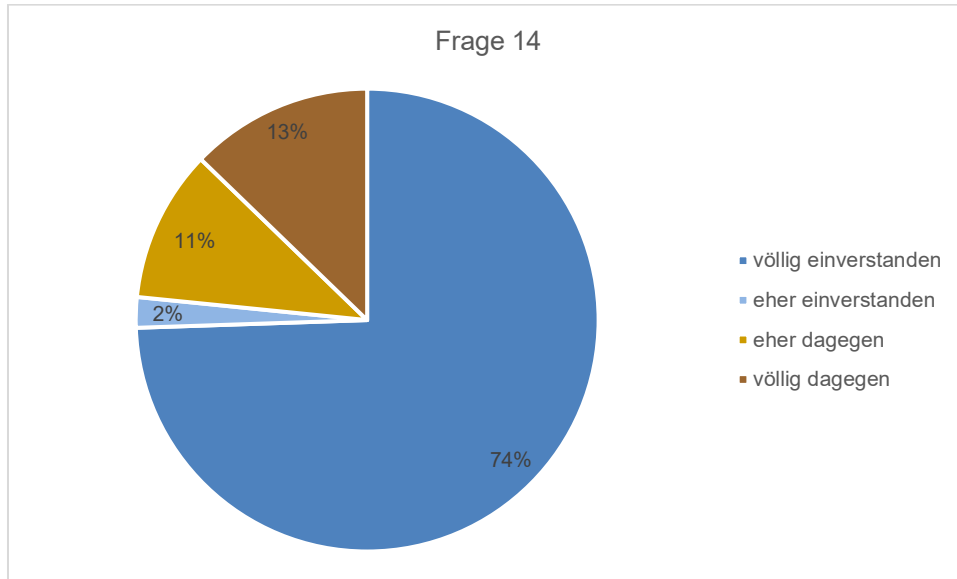
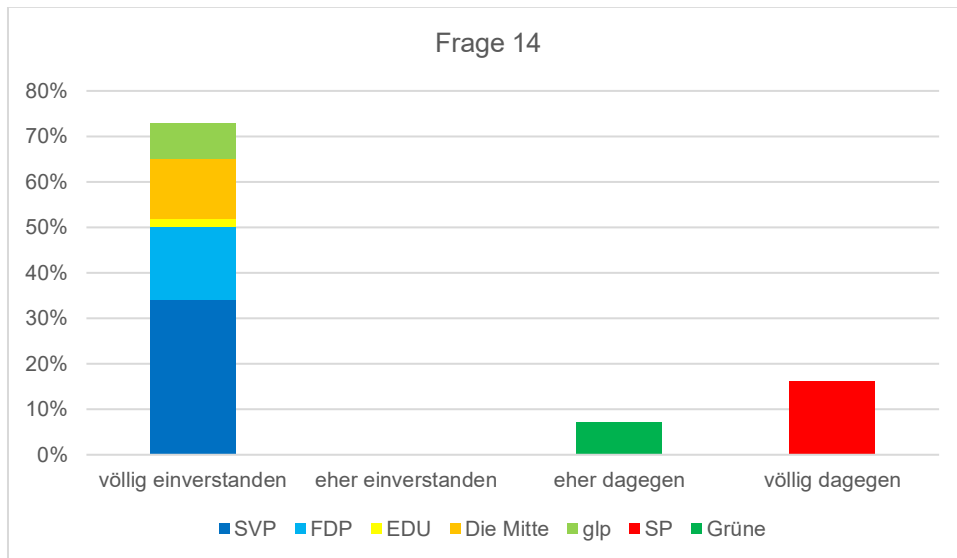
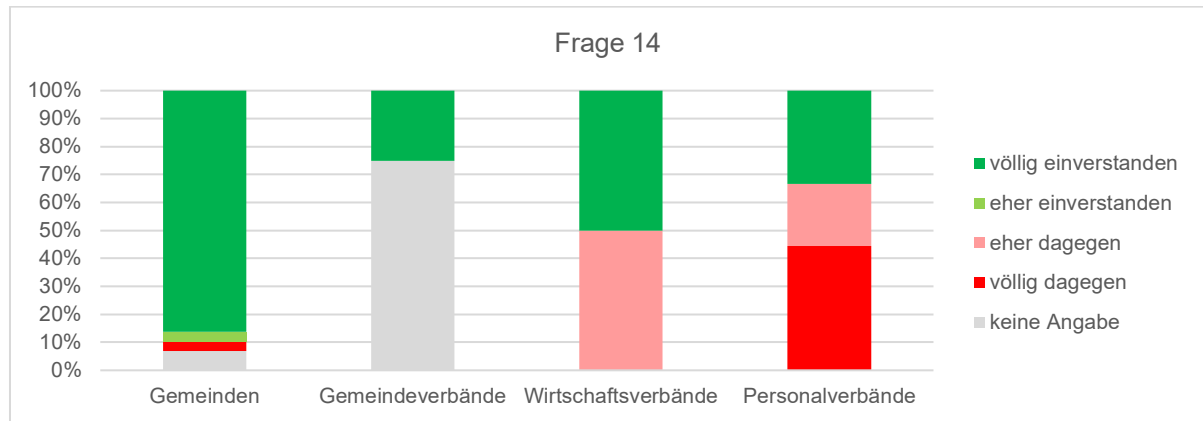


Abbildung 41: Auswertung Frage 14 (Parteien)



Die Mehrheit der Parteien (73 %) ist völlig damit einverstanden, dass die automatische Auflösung des Anstellungsverhältnisses bei Erschöpfung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung im Personalgesetz festgehalten wird. Demgegenüber sind die Grünen (7 %) eher und die SP (16 %) ist völlig dagegen.

Abbildung 42: Auswertung Frage 14 (Gemeinden, Gemeinde-, Wirtschafts- und Personalverbände)



Die meisten Gemeinden (86 %) sind mit Frage 14 völlig einverstanden. Eine Gemeinde ist eher einverstanden und eine andere Gemeinde hat sich völlig dagegen ausgesprochen. Während die meisten Gemeindeverbände keine Angabe zu Frage 14 gemacht haben, ist die GAV völlig einverstanden. Die beiden Wirtschaftsverbände haben unterschiedliche Ansichten: Der AGV ist völlig einverstanden, die AIHK ist eher dagegen. Auch bei den Personalverbänden gibt es Meinungsverschiedenheiten. Ein Drittel ist völlig einverstanden und der andere Teil ist eher (22 %) oder völlig (44 %) dagegen.

2.14.2 Bemerkungen aus der Anhörung

2.14.2.1

Die **SP** lehnt einen Automatismus ab und die **Grünen** sind skeptisch, da eine Einzelfallprüfung wichtig sei, um Härtefälle beispielsweise bei einer teilweisen Erwerbsunfähigkeit zu verhindern. Ebenfalls lehnen der **ASPV**, **ArbeitAargau**, **KASPV** und **VPOD** die automatische Beendigung ab, und monieren, dass gerade wenn Arbeitnehmende erkranken, der Wegfall des Einkommens oder die Angst davor zu einer zusätzlichen, nicht gesundheitsfördernden massiven Belastung werde. Dies erfülle weder die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers noch widerspiegeln der Vorschlag die herausfordernden individuellen Situationen und die Überlastung der IV-Stellen. In solch schwerwiegenden Situationen brauche es keine Automatismen, die betroffene Arbeitnehmende fallen lassen, sondern individuelle Lösungen im beidseitigen Einverständnis.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die vorliegende Regelung führt zu keiner Einschränkung der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall. Dauer und Umfang der Lohnfortzahlung durch den Kanton werden weiterhin abschliessend in den §§ 17 und 17b (neu) Lohndekret geregelt. Diese Bestimmungen bleiben unverändert. Die vorgeschlagene Anpassung regelt ausschliesslich die Beendigung des Anstellungsverhältnisses für den Fall, dass die gesetzlich festgelegte Lohnfortzahlung gemäss §§ 17 und 17b (neu) Lohndekret durch den Kanton vollständig ausgeschöpft ist. Sie schafft damit Klarheit über den Zeitpunkt, zu dem das Anstellungsverhältnis endet, ohne die bestehende soziale Absicherung während der Dauer der Krankheit oder des Unfalls zusätzlich zu verkürzen. Die Regelung bezweckt somit keine zusätzliche Belastung erkrankter Mitarbeitenden, sondern stellt eine klare und rechtssichere Abgrenzung zwischen Lohnfortzahlung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses her.

Damit steht die Neuregelung weder im Widerspruch zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers noch lässt sie erkrankte Mitarbeitende mit ihren schwierigen Situationen allein – im Gegenteil: Der Arbeitgeber Kanton Aargau nimmt seine Verantwortung gegenüber erkrankten Mitarbeitenden ernst und stellt sicher, dass diese bereits während der Lohnfortzahlung eng begleitet werden. Personen mit einer Langzeitkrankheit werden während der gesamten Dauer der Lohnfortzahlung nicht nur finanziell abgesichert, sondern auch individuell und bedarfsgerecht durch das Case Management begleitet. Die-

ses verfolgt das Ziel, die gesundheitliche Situation, die beruflichen Perspektiven sowie mögliche Wiedereingliederungsschritte im Einzelfall sorgfältig zu prüfen und gemeinsam mit der betroffenen Person tragfähige Lösungen zu erarbeiten.

Weiter moniert die **SP**, dass nicht einzusehen ist, weshalb bei Teilinvalidität nach zwei Jahren mit der Möglichkeit, weiterhin zumindest teilweise arbeiten zu können, zu einer automatischen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses führen soll. Hier sei festzuhalten, dass Arbeitnehmende auch mit einer Invalidität in den Arbeitsprozess zurückgenommen werden sollen und eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses im Vordergrund stehe. Im Rahmen der gesetzlichen Beratung sei zu klären, wie andere Kantone die krankheits- und unfallbedingten Ausfälle regeln. Auch die **AHK** lehnt eine automatische Beendigung des Anstellungsverhältnisses bei bloss teilweiser (krankheitsbedingter) Arbeitsverhinderung ab. Die Arbeitsintegration von beeinträchtigten Personen könne nicht alleinige Aufgabe der Privatwirtschaft sein.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die automatische Beendigung des Anstellungsverhältnisses knüpft nicht an eine medizinische Diagnose oder einen Invaliditätsgrad an, sondern ausschliesslich an die vollständige Ausschöpfung der Lohnfortzahlung nach Lohndekret. Erkrankte Mitarbeitende werden bereits während der Lohnfortzahlung eng begleitet. Personen mit einer Langzeitkrankheit werden während der gesamten Dauer der Lohnfortzahlung nicht nur finanziell abgesichert, sondern auch individuell und bedarfsgerecht durch das Case Management begleitet. Dieses verfolgt das Ziel, die gesundheitliche Situation, die beruflichen Perspektiven sowie mögliche Wiedereingliederungsschritte im Einzelfall sorgfältig zu prüfen und gemeinsam mit der betroffenen Person tragfähige Lösungen zu erarbeiten. Liegt eine teilweise Arbeitsfähigkeit vor, wird ebenfalls frühzeitig im Rahmen des Case Management geprüft, ob eine Weiterbeschäftigung unter angepassten Bedingungen betrieblich möglich ist. Ist dies der Fall, kann ein neuer Anstellungsvertrag mit einem reduzierten Pensum vereinbart werden.

Die Regelungen sind kantonal unterschiedlich. Mehrere Kantone knüpfen die Beendigung des Anstellungsverhältnisses an sozialversicherungs- beziehungsweise vorsorgerechtliche Entscheide (zum Beispiel Basel-Landschaft, Zug, Zürich), andere sehen eine Beendigung im Zusammenhang mit der Dauer der Arbeitsunfähigkeit oder dem Ende der Lohnfortzahlung vor (zum Beispiel Luzern, Solothurn). Der Bund kennt eine zeitliche Schranke (ordentliche Auflösung frühestens nach zwei Jahren Arbeitsverhinderung). Unabhängig davon, ob das Anstellungsverhältnis anschliessend automatisch endet oder eine aktive Kündigung voraussetzt, sieht gemäss diesem Vergleich kein Kanton eine über zwei Jahre hinausgehende Lohnfortzahlung vor. Damit kommt es nach Ausschöpfen der Lohnfortzahlung in jedem Fall zu einer Beendigung des Anstellungsverhältnisses – entweder automatisch gestützt auf eine entsprechende Regelung oder durch eine (ordentliche) Auflösung. Nach Ausschöpfen der Lohnfortzahlung wird das Anstellungsverhältnis somit entweder gestützt auf eine entsprechende gesetzliche Regelung beendet oder es ist aktiv aufzulösen. Ein einheitliches kantonales Modell besteht nicht.

2.15 Frage 15 – Höhe der Lohnfortzahlung ab dem siebten Monat auf einen fixen Prozentwert der bisherigen Bruttobesoldung festsetzen

Sind Sie einverstanden, dass ab dem siebten Monat einer Krankheit oder eines Unfalls neu 90 % des Bruttolohns als Lohnfortzahlung (§ 17 Abs. 1^{bis} [neu] Lohndekret und § 19 Abs. 1^{bis} [neu] LDLP) ausgerichtet werden?

2.15.1 Überblick Auswertung

Abbildung 43: Auswertung Frage 15 (Gesamtübersicht)

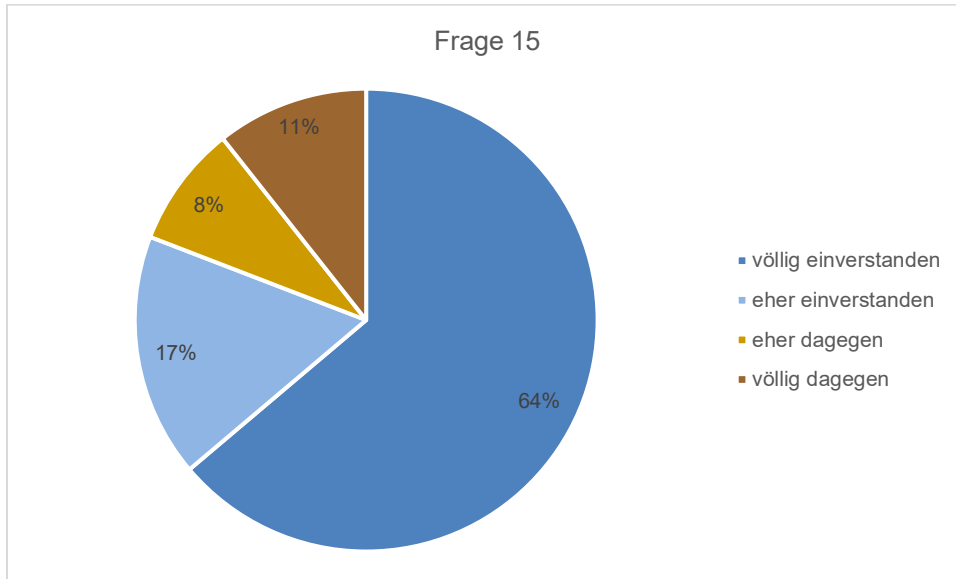
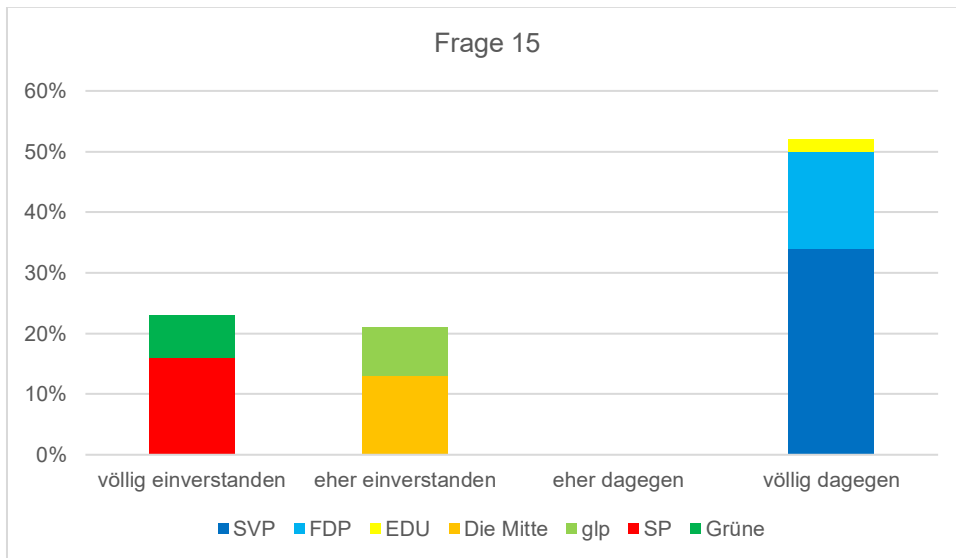
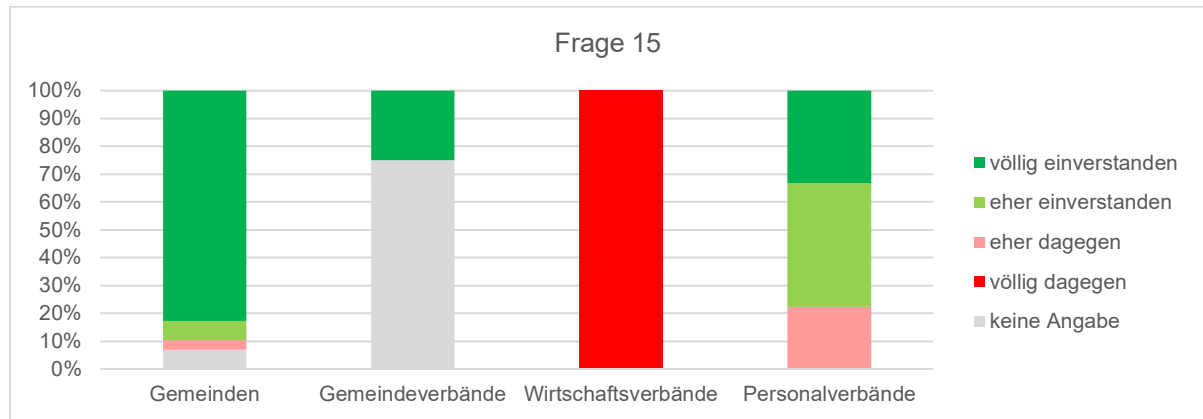


Abbildung 44: Auswertung Frage 15 (Parteien)



Die Mehrheit der Parteien (56 %) ist völlig gegen die Festsetzung der Lohnfortzahlungshöhe ab dem siebten Monat auf einen fixen Prozentwert der bisherigen Bruttobesoldung. Demgegenüber sind die SP (16 %) und die Grünen (7 %) völlig einverstanden, die Mitte (13 %) sowie die glp (8 %) eher einverstanden.

Abbildung 45: Auswertung Frage 15 (Gemeinden, Gemeinde-, Wirtschafts- und Personalverbände)



Die meisten Gemeinden (83 %) sind völlig einverstanden. Zwei Gemeinden sind eher einverstanden und eine Gemeinde eher dagegen. Während die meisten Gemeindeverbände keine Angabe zu Frage 14 gemacht haben, ist die GAV völlig einverstanden. Die Wirtschaftsverbände sind sich beide einig und haben sich völlig gegen einen fixen Prozentwert der Bruttobesoldung ab dem siebten Monat ausgesprochen. Die Personalverbände hingegen sind grösstenteils völlig (33 %) oder eher (44 %) einverstanden. Zwei Personalverbände haben sich eher dagegen ausgesprochen.

2.15.2 Bemerkungen aus der Anhörung

2.15.2.1

Die **Mitte** begrüsst die Umstellung auf eine transparente Bruttolohnberechnung, stellt jedoch die Forderung, dass die neuen Regelungen nicht zu einer Verschlechterung für die Angestellten führen dürfen. Auch die **Personalverbände** ausgenommen ArbeitAargau und VPOD unterstützen die Festsetzung der Höhe der Lohnfortzahlung ab dem siebten Monat auf einen fixen Prozentwert der bisherigen Bruttobesoldung. **ArbeitAargau** und **VPOD** verlangen, dass die Neuregelung der Lohnfortzahlung in keinem Fall zu tieferen Auszahlungen und damit zu einer Schlechterstellung der Arbeitnehmenden führen darf.

Die **EDU**, **FDP**, **glp** und **SVP** sprechen sich klar dafür aus, die Lohnfortzahlung auf 80 % des Bruttolohns festzulegen statt auf die vorgeschlagenen 90 %. Sie verlangen damit eine stärkere Annäherung an die Praxis der Privatwirtschaft. Auch die Wirtschaftsverbände **AIHK** und **AGV** unterstützen eine Reduktion auf 80 % und begründen dies ebenfalls mit dem branchenüblichen Standard.

Stellungnahme des Regierungsrats

Alle Beteiligten sind mit der Festsetzung der Lohnfortzahlung ab dem siebten Monat auf einen fixen Prozentwert der bisherigen Bruttobesoldung einverstanden. Die Differenzen betreffen lediglich die konkrete Höhe dieses Prozentsatzes.

Die von mehreren Parteien und Verbänden geforderte Reduktion der Lohnfortzahlung auf 80 % mit Verweis auf die Privatwirtschaft führt im Ergebnis zu einer generellen Verschlechterung der Leistungen für das Personal.

Vergleich Auswirkung für Mitarbeitende

Mit der gemäss vorliegenden Botschaft vorgeschlagenen Variante einer Lohnfortzahlung von 90 % des Bruttolohnes ab dem siebten Monat wird sichergestellt, dass 99,8 % der Mitarbeitenden mindestens gleich viel erhalten wie in der heutigen Versicherungslösung (Mehrleistungen von 0,5 % bis 9 %). Lediglich 0,2 % der Mitarbeitenden (Altersklasse 18–19 Jahre) hätten eine geringe Einbusse von 1,5 %. Die Mehrkosten für den Arbeitgeber von rund Fr. 147'000.– auf eine Gesamtlohnsumme

von Fr. 725'484'434.– und damit 0,02 % jährlich sowie die leicht höhere Prämienlast der Mitarbeitenden von 0,01 % (rund Fr. 10.– pro Fr. 100'000.– Lohnsumme) sind im Vergleich zum Leistungsgewinn als moderat einzustufen.

Demgegenüber führt die Variante einer Lohnfortzahlung von reduziert auf 80 % des Bruttolohnes ab dem siebten Monat dazu, dass sämtliche Mitarbeitende im Vergleich zur heutigen Lösung einen tieferen Leistungsbezug (-1 % bis -11,5 %) haben. Zwar sinkt die Prämienlast für die Mitarbeitenden leicht (minus 0,04 %, rund Fr. 40.– pro Fr. 100'000.– Lohnsumme), und für den Arbeitgeber ergibt sich eine Einsparung von rund Fr. 590'000.– jährlich auf eine Gesamtlohnsumme von Fr. 725'484'434.– und damit 0,08 %. Diese Einsparung geht jedoch direkt zulasten der Mitarbeitenden, indem das bisherige Leistungsniveau spürbar abgesenkt wird.

Eine Variante mit einer Lohnfortzahlung 85 % des Bruttolohns wird von den Krankentaggeldversicherer nach wie vor nicht angeboten und kann daher nicht in Betracht gezogen werden.

Vergleich mit anderen Arbeitgebern

Die Prozentsätze der Vergleichskantone und des Bundes (Nachbarkantone Bern, Basel-Landschaft, Luzern, Solothurn, Zug, Zürich) und den privaten Unternehmen (SBB, Swisscom, Post AG, Coop, Migros) variieren zwischen 100 % (in den ersten zwei bis 12 Monaten) sowie 80 % bis 90 % für die folgenden 12–22 Monate. Da der Kanton Aargau bereits nach dem 6. Monat einen Wechsel auf den Nettolohn vornimmt, wurde für einen objektiven Vergleich der durchschnittliche monatliche Lohn über 24 Monate miteinander verglichen.

Mit 90 % des Bruttolohns ab dem siebten Monat kommt der Kanton Aargau auf einen durchschnittlichen Prozentwert von 92,5 % über die gesamte Dauer von 24 Monaten und liegt im Mittelfeld des Vergleichs mit anderen öffentlichen Arbeitgebern (zwischen 85 % bis 100 % bei einem Durchschnitt von 91,7 %) und im oberen Segment im Vergleich zu privaten Unternehmen (zwischen 83,7 % bis 95 % bei einem Durchschnitt von 88,5 %) und dem Gesamtdurchschnitt von 90,1 %.

Mit 80 % des Bruttolohns ab dem siebten Monat kommt der Kanton Aargau auf einen durchschnittlichen Prozentwert von 85 % über die gesamte Dauer von 24 Monaten und liegt am unteren Rand des Vergleichs mit anderen öffentlichen Arbeitgebern (zwischen 85 % bis 100 % bei einem Durchschnitt von 91,7 %) wie auch im Vergleich zu privaten Unternehmen (zwischen 83,7 % bis 95 % bei einem Durchschnitt von 88,5 %) und dem Gesamtdurchschnitt von 90,1 %.

Fazit des Regierungsrats

Aus Sicht eines zeitgemässen, attraktiven und sozial verantwortlichen Umgangs mit Mitarbeitenden, die Langzeit arbeitsunfähig sind, ist deshalb die Variante mit 90 % Lohnfortzahlung vorzuziehen. Sie führt im Vergleich zur heutigen Situation zu einer mindestens gleichwertigen Absicherung für einen Grossteil der Mitarbeitenden bei gleichzeitig vertretbaren Mehrkosten für Arbeitgeber und Mitarbeitende.

Zudem zeigt der Vergleich mit anderen öffentlichen Arbeitgebern und privaten Unternehmen, dass der Kanton Aargau mit einer Lohnfortzahlung von 90 % ab dem siebten Monat und einem durchschnittlichen Leistungsniveau von 92,5 % über 24 Monate im Mittelfeld des Vergleichs mit anderen öffentlichen Arbeitgebern liegt und leicht über dem Gesamtdurchschnitt. Er sieht damit weder überdurchschnittliche noch unangemessen tiefe Leistungen vor.

Die Variante 80 % bedeutet demgegenüber eine generelle Leistungsreduktion und damit für alle Mitarbeitenden eine klare Verschlechterung der heutigen Regelung. Zusätzlich würde der Kanton Aargau mit einem entsprechend tieferen durchschnittlichen Leistungsniveau deutlich unter das heutige Mittel der anderen zum Vergleich zugezogenen öffentlichen Arbeitgebern und leicht unter das heutige Mittel von privaten Unternehmen fallen.

Der Regierungsrat hält daher an der im Rahmen der Anhörung vorgeschlagenen Lohnfortzahlung ab dem siebten Monat bei 90 % des Bruttolohnes fest.

2.16 Frage 16 – Kürzere Dauer der Lohnfortzahlung für besondere Fälle festlegen

Sind Sie einverstanden, dass bei befristeten Anstellungen von einem Jahr oder weniger (§ 17b Abs. 1 [neu] Lohndekret und § 19b Abs. 1 [neu] LDLP) sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pensionsalter (§ 17b Abs. 2 [neu] Lohndekret und § 19b Abs. 2 [neu] LDLP) eine kürzere Dauer der Lohnfortzahlung vorgesehen wird?

2.16.1 Überblick Auswertung

Abbildung 46: Auswertung Frage 16 (Gesamtübersicht)

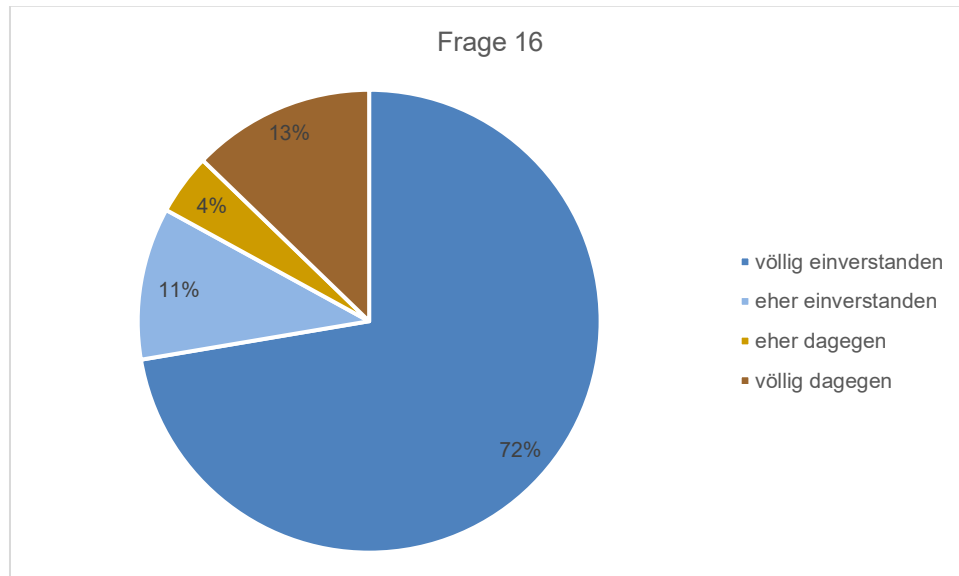
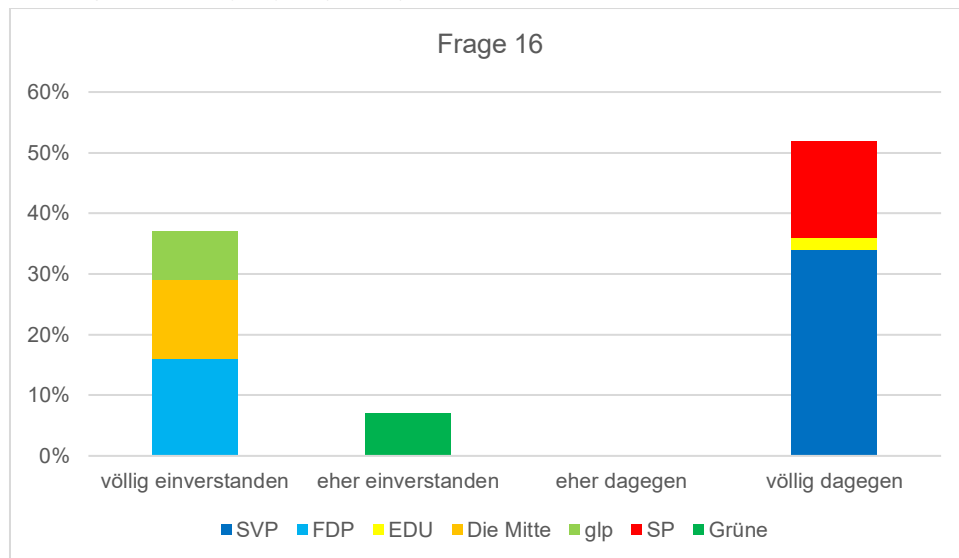
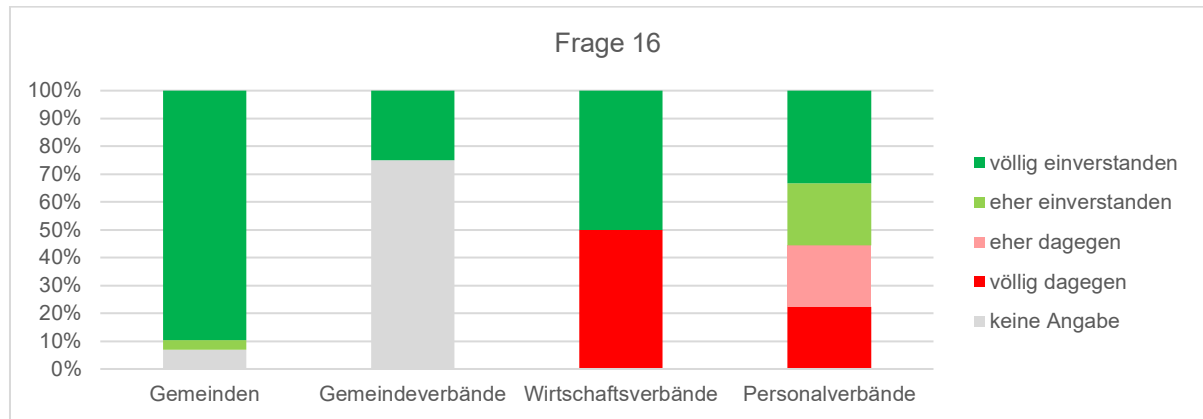


Abbildung 47: Auswertung Frage 16 (Parteien)



Für die Festlegung einer kürzeren Dauer der Lohnfortzahlung für besondere Fälle sind die Meinungen der Parteien zwiesgespalten. Die FDP, die Mitte, die glp und die Grünen (total 44 %) sind völlig oder eher einverstanden. Auf der anderen Seite sind die SVP, die EDU und die SP (total 52 %) völlig dagegen.

Abbildung 48: Auswertung Frage 16 (Gemeinden, Gemeinde-, Wirtschafts- und Personalverbände)



Alle Gemeinden sind völlig oder eher einverstanden mit Frage 16. Die GAV ist ebenfalls völlig einverstanden; die anderen Gemeindeverbände haben keine Angabe gemacht. Bei den Wirtschaftsverbänden besteht Uneinigkeit: Die AIHK ist völlig einverstanden, der AGV völlig dagegen. Auch die Personalverbände haben unterschiedliche Ansichten. Ein Teil (56 %) ist völlig oder eher einverstanden, während ein anderer Teil (44 %) eher oder völlig dagegen ist.

2.16.2 Bemerkungen aus der Anhörung

2.16.2.1

Zustimmung zur Festlegung einer kürzeren Dauer der Lohnfortzahlung für besondere Fälle gemäss Vorschlag kommt von **Mitte, FDP, glp, Grünen**, den **Gemeindeverbänden** sowie der **AIHK**.

Weitergehende Verschärfungswünsche kommen von **EDU** und **SVP**. Sie gehen über den Vorschlag hinaus und verlangen kürzere Fristen, als in der Vorlage vorgesehen sind. Sie lehnen eine Lohnfortzahlung über das ordentliche Pensionsalter hinaus ab. Mitarbeitende, die das Rentenalter erreicht haben, sollen – in Anlehnung an die Privatwirtschaft – ab dem ersten Krankheitstag keinen Anspruch mehr auf Lohnfortzahlung haben. Für befristete Anstellungen soll die Lohnfortzahlung auf die Dauer der vertraglichen Befristung begrenzt bleiben. Auch der **AGV** fordert, dass sich die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall konsequent an der Praxis der Privatwirtschaft orientiert: Bei befristeten Arbeitsverhältnissen soll die Leistung mit Ablauf des Vertrags enden und für Mitarbeitende nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters bestehen in der Regel keine Ansprüche mehr.

Ablehnend für die Kürzung der Dauer der Lohnfortzahlung für besondere Fälle sind die **SP** und Teile der **Personalverbände**. Die **SP** lehnt die Verkürzung für befristete Anstellungen ab. Sie kann sich eine Verkürzung nur für Personen im Pensionsalter vorstellen, sofern sie regulär eine Rente beziehen. **ArbeitAargau** und **VPOD** sehen eine eindeutige Schlechterstellung, insbesondere für befristet Angestellte (zusätzliche Einschränkung bei ohnehin geringer Planungssicherheit) und für ältere Mitarbeitende in einer Phase besonderer gesundheitlicher Belastung. **Bildung Aargau** und **Bildung Aargau Mittelland** anerkennen zwar eine gewisse Verhältnismässigkeit gegenüber unbefristet Angestellten, bewerten die Änderung aber ebenfalls als materielle Verschlechterung der Leistungen für die Betroffenen.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die eingegangenen Rückmeldungen zeigen ein stark divergierendes Meinungsbild. Während ein Teil der Anhörungsteilnehmenden eine Verkürzung der Lohnfortzahlung ablehnt oder nur sehr zurückhaltend unterstützt, fordern andere weitergehende Einschränkungen, die deutlich über den vorliegenden Vorschlag hinausgehen.

Vor diesem Hintergrund ist festzuhalten, dass eine generelle, weitergehende Verkürzung der Lohnfortzahlung, insbesondere für befristet angestellte Mitarbeitende, eine erhebliche Verschlechterung

für einen Teil des Personals darstellen würde. Eine solche Regelung würde die bereits eingeschränkte Planungssicherheit für die Mitarbeitenden mit befristeten Anstellungen zusätzlich reduzieren.

Auch im Hinblick auf Mitarbeitende über dem ordentlichen Pensionierungsalter ist eine differenzierte Betrachtung erforderlich. Mitarbeitende, die im Interesse des Kantons über die Altersgrenze hinaus weiterbeschäftigt werden, schieben den Rentenbezug in der Regel auf. In diesen Fällen erscheint es sachlich nicht gerechtfertigt, bei kurzfristigen Erkrankungen gänzlich auf eine Lohnfortzahlung zu verzichten oder diese stark zu beschneiden. Ebenso ist bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit ein Übergangszeitraum erforderlich, damit aufgeschobene Rentenansprüche geltend gemacht werden können.

Ein gänzlicher Verzicht auf eine Lohnfortzahlung hätte zudem zur Folge, dass der Kanton Aargau unter die Minimalansprüche des Obligationenrechts fiel (Art. 324a und 324b OR – Lohnfortzahlung für eine beschränkte Zeit). Dies stünde nicht im Einklang mit dem Grundsatz von § 4 Abs. 3 PersG, wonach die Minimalansprüche zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens denjenigen des Schweizerischen Obligationenrechts entsprechen müssen. Von diesem Grundsatz darf im Personalgesetz nur abgewichen werden, wenn sachliche Gründe bestehen und das Gleichbehandlungsgebot eingehalten wird. Dadurch sollen Mitarbeitende des Kantons nicht ohne sachlichen Grund schlechter gestellt werden als Arbeitnehmende von privaten Arbeitgebern. Die vorgeschlagene maximale Lohnfortzahlungsdauer von 6 Monaten orientiert sich zudem an den Regelungen in den Allgemeinen Vertragsbedingungen der Krankentaggeldversicherungen. Bedeutende Anbieter von VVG-Taggeldversicherungen wie beispielsweise Allianz, Axa, Baloise, Groupe Mutuel, Helsana, Swica, ÖKK und Sympany sehen eine Versicherungsleistung bis mindestens 180 Tage nach Erreichen des AHV-Alters vor.

Der vorliegende Vorschlag berücksichtigt diese unterschiedlichen Interessenlagen. Er sieht keine pauschale Gleichbehandlung aller Konstellationen vor, sondern differenziert nach besonderen Fällen und begrenzt die Lohnfortzahlung in diesen Situationen auf eine verhältnismässige Dauer. Damit wird sowohl dem Anliegen Rechnung getragen, übermässige Leistungen zu vermeiden, als auch dem Bedürfnis nach sozialer Absicherung in Situationen, die für die betroffenen Mitarbeitenden mit besonderer Unsicherheit verbunden sind.

Insgesamt stellt der Vorschlag einen abgestuften und ausgewogenen Kompromiss dar. Er bewegt sich zwischen den gegensätzlichen Erwartungen nach längeren beziehungsweise kürzeren Fristen und wahrt dabei die Verhältnismässigkeit für die betroffenen Mitarbeitenden.

Gestützt auf diese Erwägungen hält der Regierungsrat an den vorgeschlagenen Fristen für die Lohnfortzahlung für besondere Fälle fest.

2.17 Frage 17 – Kürzungsmöglichkeiten des Anspruchs auf Lohnfortzahlung bei Verweigerung der Mitwirkungspflichten vorsehen

Sind Sie damit einverstanden, die Kürzungsmöglichkeiten des Anspruchs auf Lohnfortzahlung auszuweiten, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die ihr oder ihm obliegenden Mitwirkungspflichten bei Arbeitsunfähigkeit verletzt (§ 17c [neu] Lohndekret und § 19c [neu] LDLP)?

2.17.1 Überblick Auswertung

Abbildung 49: Auswertung Frage 17 (Gesamtübersicht)

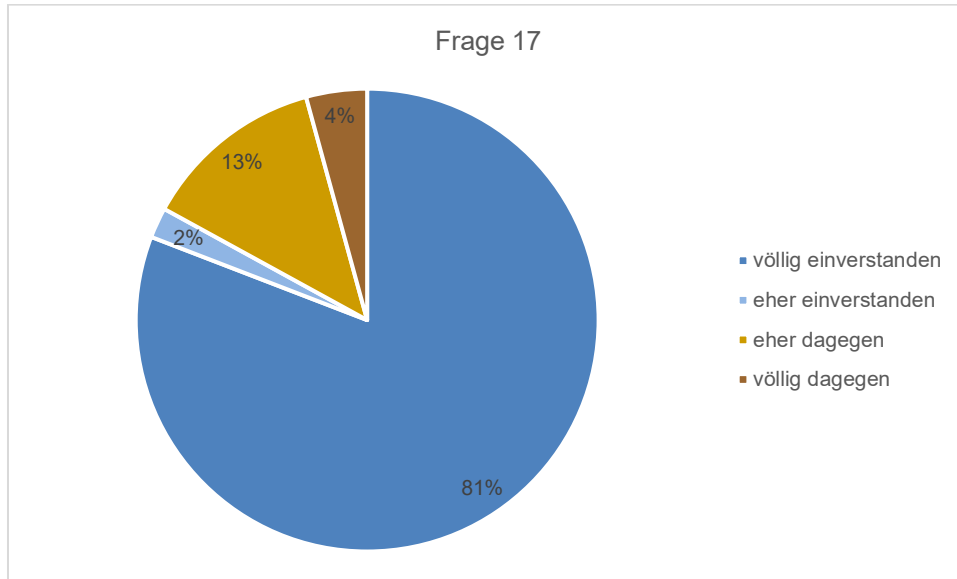
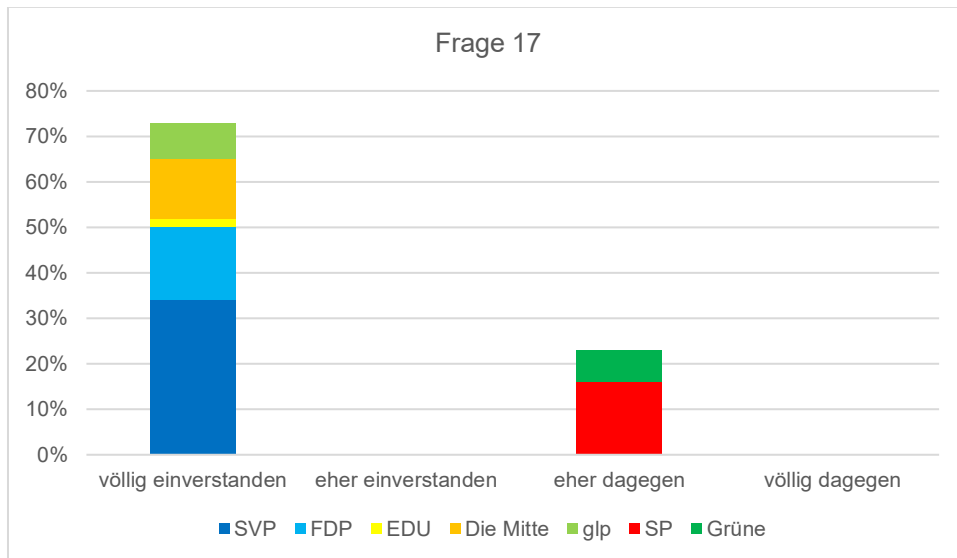
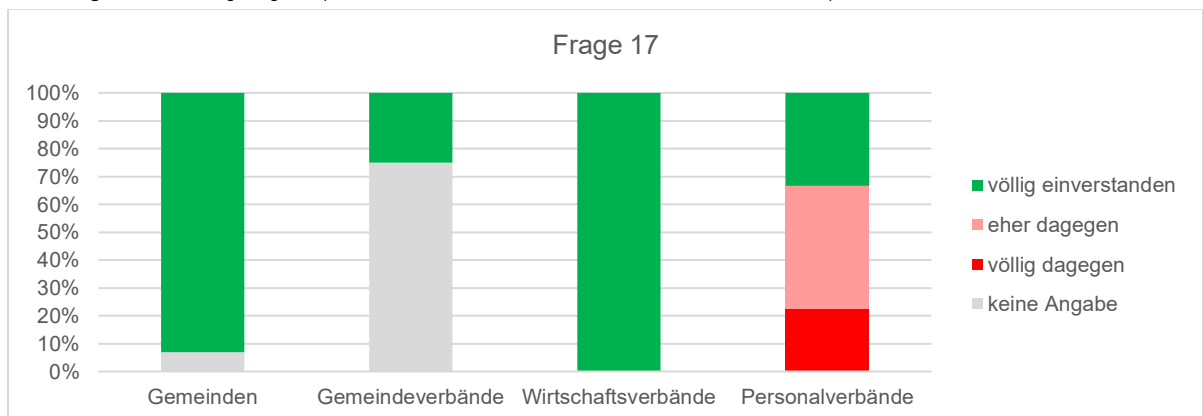


Abbildung 50: Auswertung Frage 17 (Parteien)



Die Mehrheit der Parteien (73 %) ist völlig einverstanden mit den Kürzungsmöglichkeiten des Anspruchs auf Lohnfortzahlung bei Verweigerung der Mitwirkungspflichten. Die SP und die Grünen (total 23 %) sind eher dagegen.

Abbildung 51: Auswertung Frage 17 (Gemeinden, Gemeinde-, Wirtschafts- und Personalverbände)



Die Gemeinden und die GAV sind mit Frage 17 völlig einverstanden. Die anderen Gemeindeverbände haben keine Angabe zu Frage 17 gemacht. Die Wirtschaftsverbände sind sich einig und sind ebenfalls völlig einverstanden. Bei den Personalverbänden hat sich die Mehrheit (67 %) völlig oder eher dagegen ausgesprochen. Drei Personalverbände sind jedoch völlig einverstanden.

2.17.2 Bemerkungen aus der Anhörung

2.17.2.1

Die **SP** moniert, die Regelung sei zu offen formuliert und könne zu Konfliktfällen und Einsprachen führen. Eine klarere Definition und Regelung, in welchen Fällen eine Kürzung vorgesehen werden kann, sei aus ihrer Sicht unerlässlich. Die **Grünen** beantragen die Beibehaltung des Wortlauts gemäss § 17 Absatz 3 Lohndekret, allenfalls ergänzt bei Verletzung der Mitwirkungspflichten.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die Schaffung von § 17c (neu) Lohndekret dient der systematischen Weiterentwicklung der bestehenden Regelung gemäss § 17 Abs. 3 Lohndekret. Inhaltlich werden die bisherigen Kürzungsmöglichkeiten übernommen und um Tatbestände ergänzt, die im Sozialversicherungsrecht bereits vorgesehen sind, namentlich bei sich einer aussergewöhnlichen Gefahr aussetzen, Wagnisse eingehen sowie bei Verweigerung oder Verletzung von Mitwirkungspflichten. Diese Begriffe sind auf Bundesebene definiert (vgl. Art. 39 UVG³ in Verbindung mit Art. 50 UVV⁴, 43 Abs. 3 ATSG⁵ in Verbindung mit Art. 28 ATSG und Art. 55 UVV). Aus diesem Grund ist es sinnvoll, die allgemeingültigen Regelungen auch im Personalrecht des Kantons Aargau ausdrücklich zu verankern. Dies trägt zugleich dem Anliegen der SP-Rechnung, indem der Anwendungsbereich der Kürzungstatbestände nicht offen, sondern an klar definierten bundesrechtlichen Begriffen und einer gefestigten Praxis ausgerichtet wird und damit zur Rechtssicherheit beiträgt.

2.17.2.2

Die Personalverbände **ASPV** und **KASPV** unterstützen ausdrücklich die Regelungen, welche die Mitwirkung der Mitarbeitenden klar festlegen. Die Einführung eines Katalogs von Straf- oder Sanktionsmassnahmen erachten sie in diesem Bereich jedoch als nicht zielführend. In eine ähnliche Richtung argumentieren **ArbeitAargau** und **VPOD**. Für sie wird die Mitwirkung im Krankheitsfall als selbstverständlich anerkannt. Die Möglichkeit, bei angeblich verletzter Mitwirkungspflicht Lohnfortzahlungen zu kürzen oder zu verweigern, wird jedoch abgelehnt. Sie berge für die Arbeitnehmenden ein erhebliches Missbrauchsrisiko: Gerade in gesundheitlich belastenden Ausnahmesituationen seien Mitarbeitende besonders verletzlich, und Konflikte über Umfang und Art der Mitwirkung könnten rasch eskalieren. Eine solche Regelung werde faktisch als "Abstrafen" von Arbeitnehmenden wahrgenommen, stelle diese unter Generalverdacht, schwäche den arbeitsrechtlichen Schutz, der eigentlich gestärkt werden müsste, und sei insgesamt unverhältnismässig.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die Mitwirkungspflichten der Mitarbeitenden im Rahmen der Lohnfortzahlung sind eine zentrale Voraussetzung dafür, dass Ansprüche korrekt geprüft und Leistungen rechtssicher ausgerichtet werden können. Ohne wirksame Mitwirkung ist weder eine sachgerechte Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit noch eine zielgerichtete Wiedereingliederung möglich.

Vor diesem Hintergrund genügt es nicht, Mitwirkungspflichten lediglich deklaratorisch festzuhalten. Es braucht auch klar geregelte Konsequenzen für den Fall, dass diese Pflichten nicht befolgt oder nachhaltig verletzt werden. Dies entspricht der Logik des Sozialversicherungsrechts, in dem die Fol-

³ Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 (SR 832.20).

⁴ Verordnung über die Unfallversicherung (UVV) vom 20. Dezember 1982 (SR 832.202).

⁵ Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 (SR 830.1).

gen fehlender Mitwirkung ausdrücklich vorgesehen sind (vgl. insbesondere Art. 43 ATSG). Entsprechende Massnahmen stellen sicher, dass das System der Lohnfortzahlung funktionsfähig bleibt, Missbräuche verhindert und die verfügbaren Mittel rechtsgleich eingesetzt werden.

Die vorgesehenen Massnahmen sind dabei nicht als Straf- oder Sanktionskatalog zu verstehen, sondern als verhältnismässige, rechtlich abgestützte Instrumente, um die Einhaltung der Mitwirkungspflichten zu gewährleisten und die Lohnfortzahlung auf eine nachvollziehbare und faire Grundlage zu stellen.

2.18 Frage 18 – Case Management Regelungen anpassen

Sind Sie einverstanden, dass die Regelungen im Personalgesetz zum Case Management dahingehend ergänzt werden, dass klare Ziele und Voraussetzungen für das Case Management festgelegt werden und der Regierungsrat flexibel entscheiden kann, ob das Case Management von einer internen oder externen Fachstelle oder von einem Versicherer durchgeführt wird (§ 29a PersG und § 32a GAL)?

2.18.1 Überblick Auswertung

Abbildung 52: Auswertung Frage 18 (Gesamtübersicht)

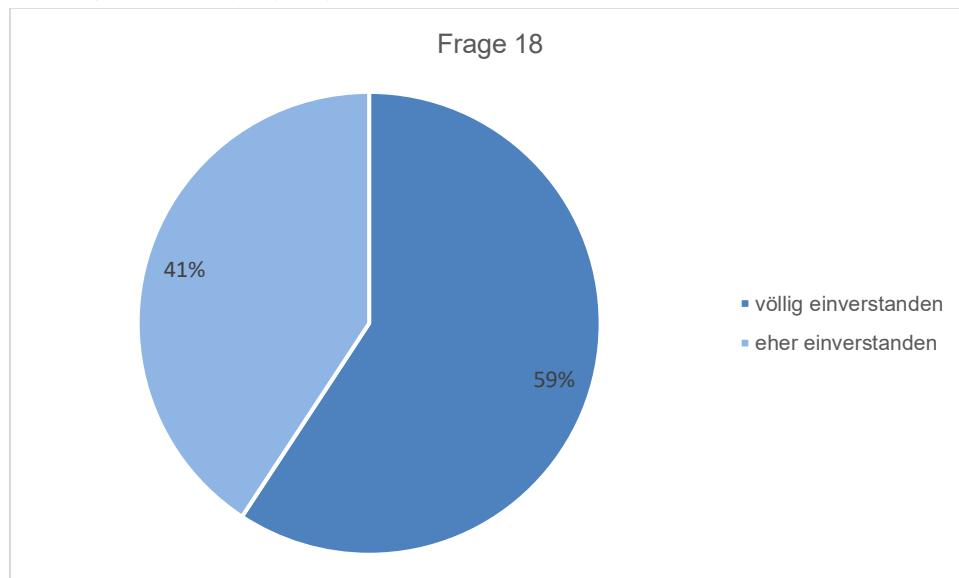
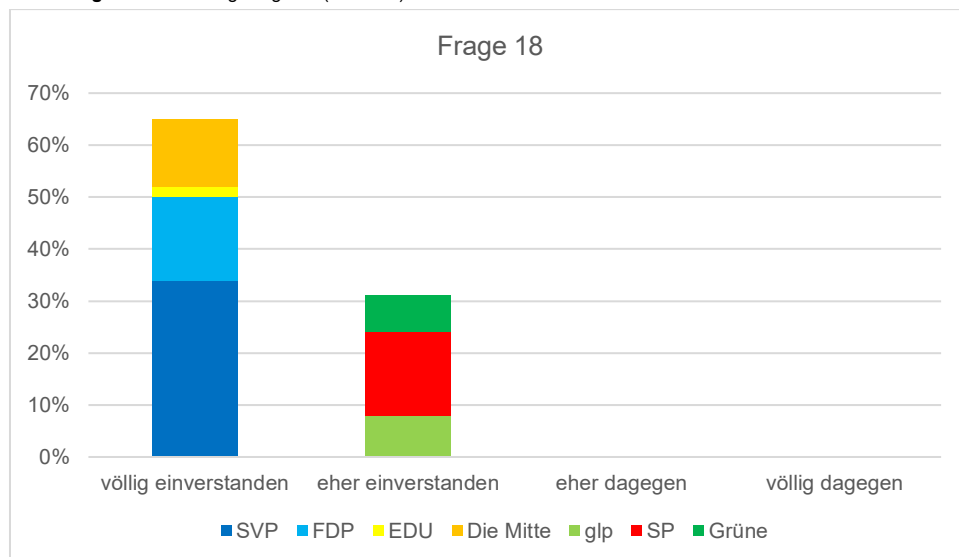
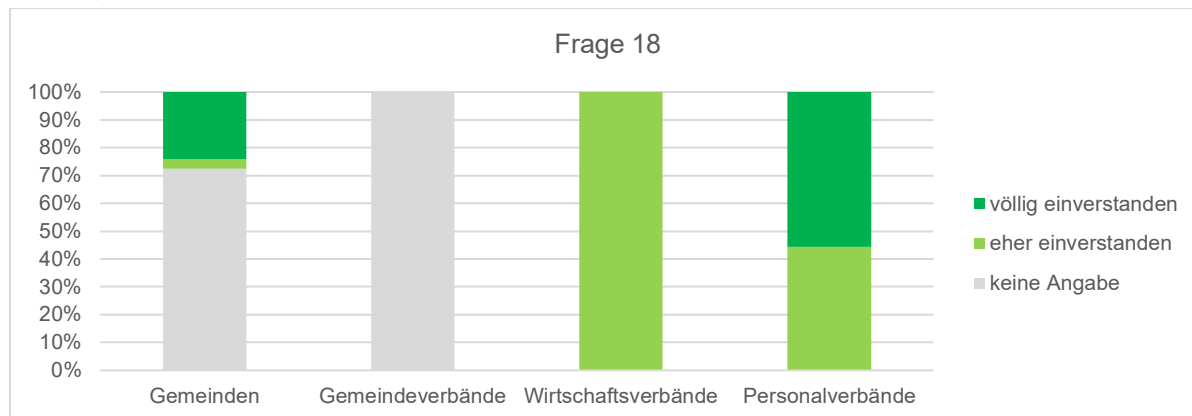


Abbildung 53: Auswertung Frage 18 (Parteien)



Die Mehrheit der Parteien (65 %) ist völlig einverstanden mit den Anpassungen der Case Management Regelungen. Die glp, SP und die Grünen (total 31 %) sind eher einverstanden.

Abbildung 54: Auswertung Frage 18 (Gemeinden, Gemeinde-, Wirtschafts- und Personalverbände)



Ein Grossteil der Gemeinden und alle Gemeindeverbände haben keine Angabe zu Frage 18 gemacht. Einige Gemeinden (28 %) haben sich völlig oder eher einverstanden ausgesprochen. Beide Wirtschaftsverbände sind mit Frage 18 eher einverstanden. Auch die Personalverbände stimmen den Anpassungen der Case Management Regelungen völlig oder eher zu.

2.18.2 Bemerkungen aus der Anhörung

2.18.2.1

Für die **glp** kommt nicht klar zum Ausdruck, welche Vorteile eine Übertragung der Entscheidungshoheit an den Regierungsrat über die in- oder externe Durchführung eines Case Managements bringen würden.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die Übertragung der Entscheidungshoheit an den Regierungsrat soll ermöglichen, dass je nach Entwicklung der organisatorischen, fachlichen und finanziellen Rahmenbedingungen entschieden werden kann, ob das Case Management durch eine interne Fachstelle, eine externe Stelle oder einen Versicherer wahrgenommen wird. So kann auf Veränderungen im Angebot der Versicherer, auf neue fachliche Standards, auf Kapazitäten innerhalb der Verwaltung oder auf wirtschaftliche Überlegungen (Kosten-Nutzen-Verhältnis, Synergien mit bestehenden Strukturen) angemessen reagiert werden, ohne dass jeweils eine Gesetzesänderung nötig wird. Die Übertragung der Entscheidungshoheit an den Regierungsrat dient damit der Wahrung einer zweckmässigen, effizienten und zeitnah anpassbaren Organisation des Case Managements, bei gleichbleibendem inhaltlichem Schutzzweck für die Mitarbeitenden.

2.19 Frage 19 – Aktualisierung der Begrifflichkeiten und gemeinsame Verantwortung in der Personalentwicklung

Sind Sie einverstanden, dass die Begrifflichkeiten der Personalentwicklung aktualisiert und die Verantwortung für die Personalentwicklung als gemeinsame Aufgabe geregelt werden (§§ 18 Abs. 2, 19 und 22 Abs. 2 PersG)?

2.19.1 Überblick Auswertung

Abbildung 55: Auswertung Frage 19 (Gesamtübersicht)

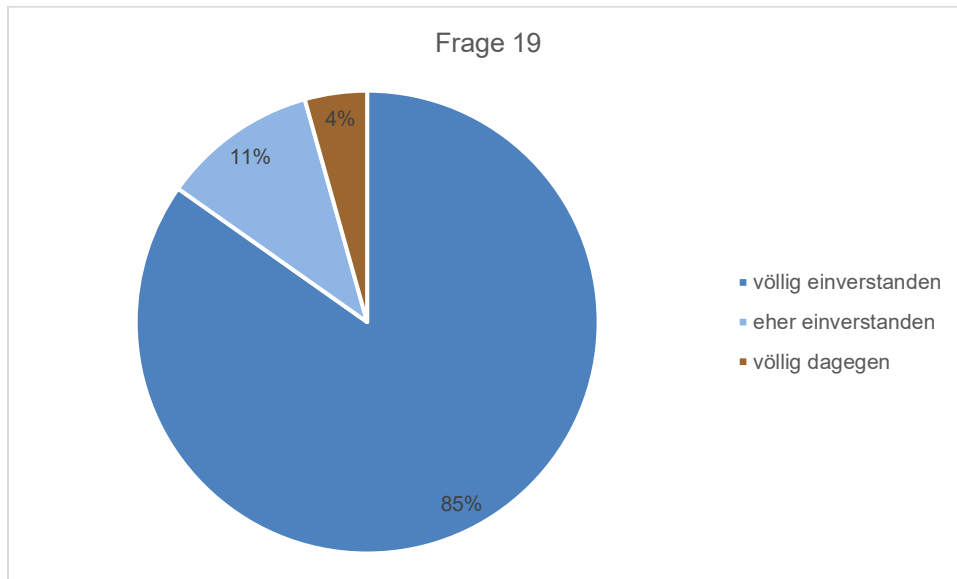
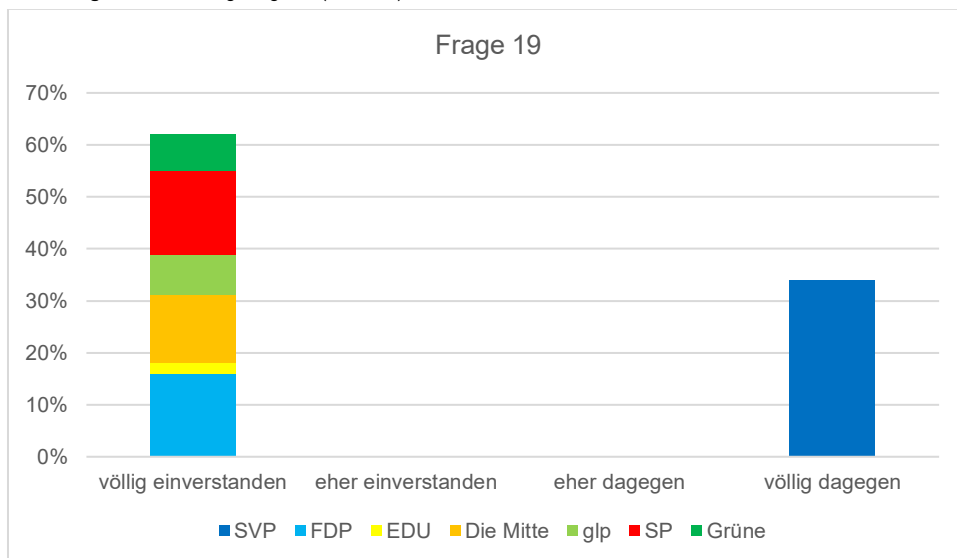
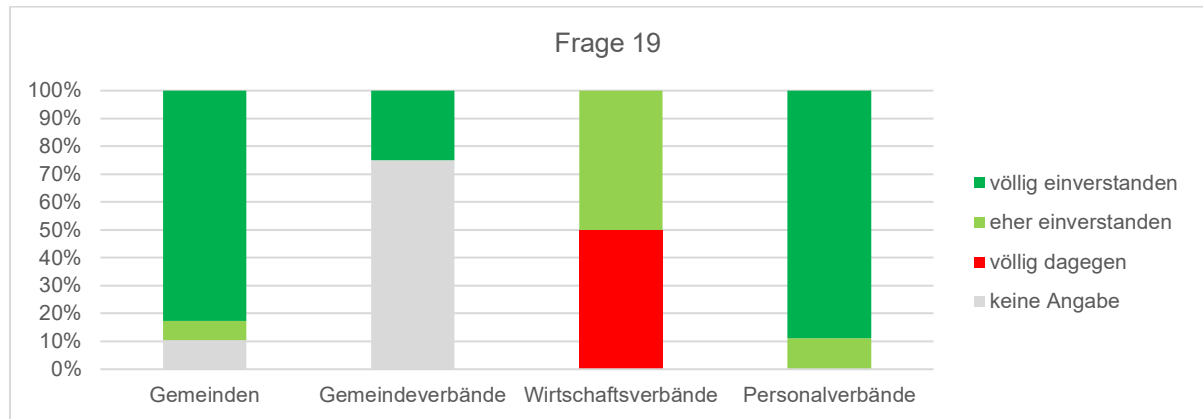


Abbildung 56: Auswertung Frage 19 (Parteien)



Die Mehrheit der Parteien (62 %) ist völlig einverstanden mit der Aktualisierung der Begrifflichkeiten und der gemeinsamen Verantwortung in der Personalentwicklung. Die SVP (34 %) andererseits hat sich völlig dagegen ausgesprochen.

Abbildung 57: Auswertung Frage 19 (Gemeinden, Gemeinde-, Wirtschafts- und Personalverbände)



Die Gemeinden sind völlig (83 %) oder eher (7 %) einverstanden mit Frage 19. Während die meisten Gemeindeverbände keine Angabe zu Frage 14 gemacht haben, hat sich die GAV völlig einverstanden erklärt. Die Wirtschaftsverbände haben unterschiedliche Ansichten: Die AIHK ist eher einverstanden, während der AGV sich völlig dagegen ausgesprochen hat. Bei den Personalverbänden herrscht Einigkeit: Acht Verbände sind völlig und ein Verband eher einverstanden.

2.19.2 Bemerkungen aus der Anhörung

2.19.2.1

Die **SVP** beurteilt die Verankerung der Verantwortung für die berufliche Entwicklung als gemeinsame Aufgabe von Mitarbeitenden und Arbeitgeber kritisch. Grundsätzlich solle die Initiative für Weiterbildung beim Arbeitnehmer liegen. Eine finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers erfolge stets nach seinem eigenen Ermessen. Aus diesen Gründen stimme die SVP der Regelung zur gemeinsamen Verantwortung nicht zu. Ebenso sieht der **AGV** die Verschiebung der Verantwortung als äusserst kritisch. Weiterbildung soll in erster Linie Aufgabe der Mitarbeitenden selbst bleiben. Sie sei primär eine Frage der Eigeninitiative und Ausdruck von Motivation, nicht eine staatliche Fürsorgepflicht. Ein moderner Arbeitgeber unterstütze die Aus- und Weiterbildung, aber die Initialzündung müsse vom Individuum herkommen.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden ist heute sowohl für den einzelnen Menschen als auch für den Arbeitgeber von zentraler Bedeutung. Sie dient nicht nur der Sicherung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und der persönlichen Laufbahnplanung, sondern auch der langfristigen Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Verwaltung. Vor diesem Hintergrund ist es nicht mehr sachgerecht, die Verantwortung einseitig den Mitarbeitenden zuzuweisen.

Die Mitarbeitenden bleiben auch mit der neuen Regelung in der Pflicht, Eigeninitiative zu zeigen, sich mit ihrer beruflichen Entwicklung auseinanderzusetzen und Weiterbildungsangebote aktiv zu nutzen. Gleichzeitig trägt aber auch der Arbeitgeber eine Verantwortung. Er kennt die strategische Ausrichtung, die künftigen Kompetenzbedürfnisse und die Anforderungen, die sich aus Digitalisierung, gesetzlichen Änderungen und neuen Arbeitsformen ergeben. Nur der Arbeitgeber kann diese Entwicklungen in übergeordnete Personal- und Organisationsentwicklungsstrategien einbinden, passende Strukturen und Angebote schaffen und sicherstellen, dass Weiterbildung nicht zufällig, sondern zielgerichtet erfolgt.

Die gesetzliche Verankerung einer gemeinsamen Verantwortung stellt klar, dass berufliche Entwicklung ein kooperativer Prozess ist. Die Initiative und Motivation der Mitarbeitenden bleiben zentral, werden aber ergänzt durch die Verpflichtung des Arbeitgebers, geeignete Rahmenbedingungen und eine auf die Aufgaben der Verwaltung ausgerichtete Kompetenzentwicklung sicherzustellen. Dies

entspricht dem Verständnis eines verantwortungsvollen Arbeitgebers und stärkt zugleich Fachkräftesicherung und Arbeitgeberattraktivität.

2.20 Frage 20 – Begrifflichkeiten und Rahmenbedingungen für Personalpolitik anpassen

Sind Sie einverstanden, dass der Begriff "Leitbild für die Personalpolitik" durch die HR-Strategie im Personalgesetz ersetzt wird und sich die Personalpolitik am Entwicklungsleitbild des Kantons und den Erfordernissen der Arbeitswelt orientiert (§ 2 PersG)?

2.20.1 Überblick Auswertung

Abbildung 58: Auswertung Frage 20 (Gesamtübersicht)

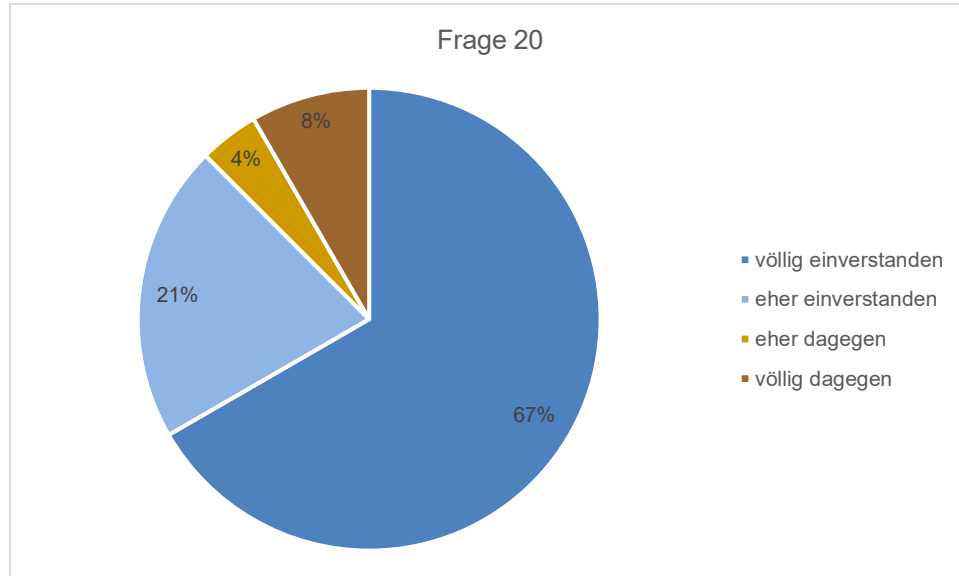
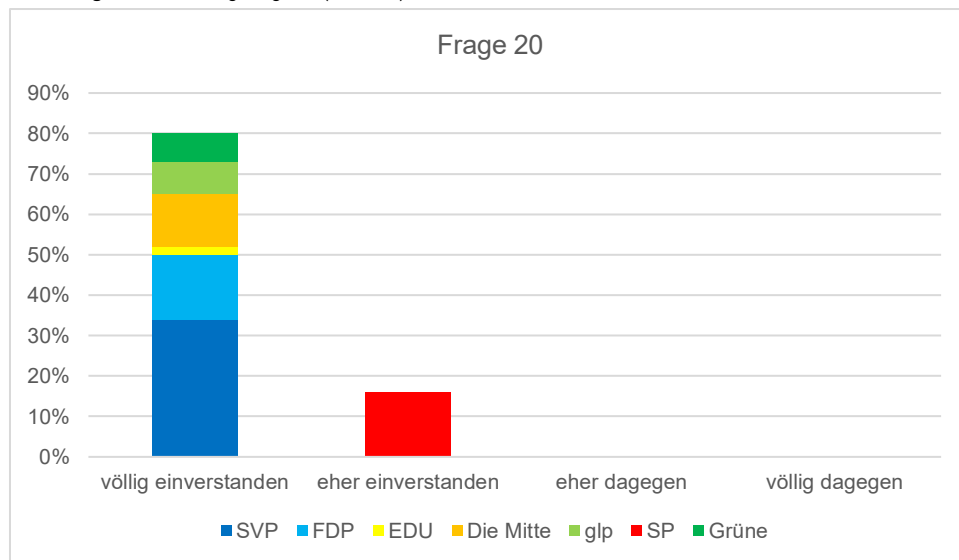
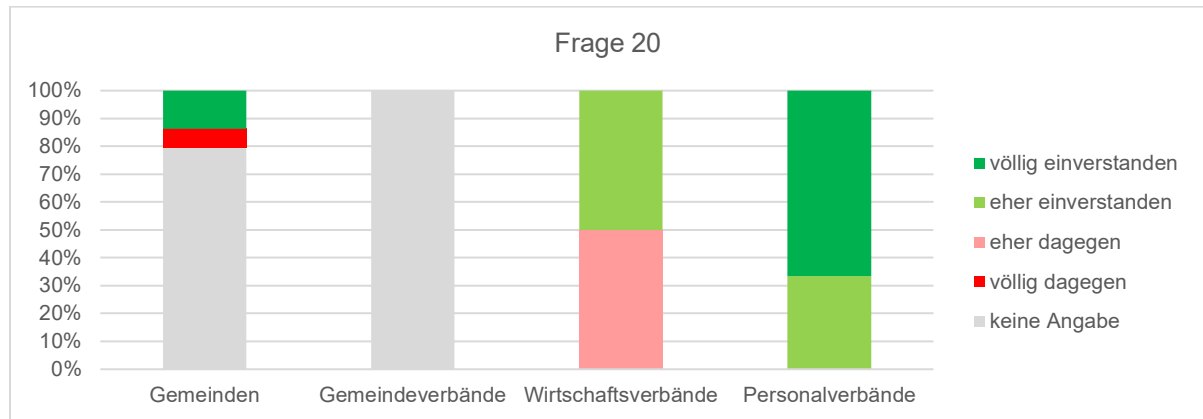


Abbildung 59: Auswertung Frage 20 (Parteien)



Die Parteien sind sich einig bei der Anpassung der Begrifflichkeiten und Rahmenbedingungen für die Personalpolitik. Die Mehrheit (80 %) ist völlig einverstanden, während sich die SP (16 %) eher einverstanden ausgesprochen hat.

Abbildung 60: Auswertung Frage 20 (Gemeinden, Gemeinde-, Wirtschafts- und Personalverbände)



Die meisten Gemeinden sowie sämtliche Gemeindeverbände haben keine Angabe zu Frage 20 gemacht. Zwei Gemeinden sind völlig dagegen, während vier Gemeinden der Frage 20 völlig zugestimmt haben. Bei den Wirtschaftsverbänden bestehen unterschiedliche Ansichten: Die AIHK ist eher einverstanden und der AGV eher dagegen. Sämtliche Personalverbände haben sich völlig oder eher einverstanden ausgesprochen.

2.20.2 Bemerkungen aus der Anhörung

2.20.2.1

Die **SVP** beurteilt die Formulierung "Erfordernisse der Arbeitswelt" kritisch. Dieser Ausdruck sei sehr unscharf und lasse Interpretationsspielraum. Nicht alle aktuellen Trends oder Entwicklungen seien nachhaltig, wirksam oder effizient und sie würden sich daher nicht zwingend als Grundlage für eine mittel- bis langfristige kantonale Personalpolitik eignen. Die Zeitgeist-Themen seien somit auf ihre nachhaltige Beständigkeit kritisch zu hinterfragen.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die Formulierung "Erfordernisse der Arbeitswelt" ist bewusst offengehalten, um der Personalpolitik den notwendigen Spielraum zu geben, auf strukturelle Veränderungen (zum Beispiel Digitalisierung, Arbeitsmarkt- und Demografieentwicklung, Fachkräftemangel) angemessen reagieren zu können. Damit ist nicht gemeint, dass beliebige kurzfristige Trends oder "Zeitgeist-Themen" unbesehen übernommen werden sollen. Die Orientierung an den Erfordernissen der Arbeitswelt setzt im Gegenteil voraus, dass Entwicklungen kritisch auf ihre Nachhaltigkeit, Wirksamkeit und Effizienz geprüft und mit dem Entwicklungsleitbild abgeglichen werden, bevor sie in die Personalpolitik des Kantons einfließen. Die Formulierung schafft die Voraussetzung, um langfristig relevante Veränderungen berücksichtigen zu können, ohne die Personalpolitik an kurzlebige Entwicklungen zu binden.

2.20.2.2

Der **AGV** sieht diese Änderung eher kritisch, da er davon keine wesentlichen positiven Auswirkungen auf die Motivation der Mitarbeitenden, die Organisation oder die Effizienz der Aufgabenerfüllung erwartet.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die geäußerte Kritik, wonach durch die Anpassung von § 2 PersG weder Mitarbeitende motivierter würden noch Organisationen besser oder effizienter arbeiteten, zielt auf unmittelbare, direkt spürbare Effekte ab. Die vorgesehene Änderung verfolgt jedoch einen anderen Zweck: Sie schafft auf Gesetzesstufe den strategischen Rahmen, innerhalb dessen Effizienz, Qualität und Motivation durch konkrete personalpolitische Massnahmen überhaupt wirksam entwickelt werden können.

Indem die Personalpolitik ausdrücklich an das Entwicklungsleitbild des Kantons und an die Erfordernisse der Arbeitswelt geknüpft wird, wird klargestellt, dass personalbezogene Entscheide nicht isoliert, sondern im Lichte der Gesamtstrategie des Kantons und der tatsächlichen Rahmenbedingungen zu treffen sind. Eine solche strategische Verankerung führt nicht automatisch zu höherer Motivation oder geringeren Kosten, sie ist aber eine notwendige Grundlage, damit nachgelagerte Instrumente, etwa in den Bereichen Führung, Arbeitsorganisation, Personalentwicklung oder Rekrutierung, strategisch ausgestaltet und zielgerichtet gesteuert werden können. In diesem Sinne versteht sich die Änderung als Voraussetzung für eine zeitgemässe, wirkungsorientierte Personalpolitik und nicht als alleinige Massnahme zur unmittelbaren Effizienzsteigerung.

2.21 Frage 21 – Verweisungen vereinheitlichen

Sind Sie einverstanden, dass die statischen Verweise auf das Obligationenrecht durch dynamische ersetzt werden und der Regierungsrat ermächtigt wird, die Einzelheiten und das Verfahren zum Sozialplan zu regeln (§§ 7 und 44 Abs. 2 PersG)?

2.21.1 Überblick Auswertung

Abbildung 61: Auswertung Frage 21 (Gesamtübersicht)

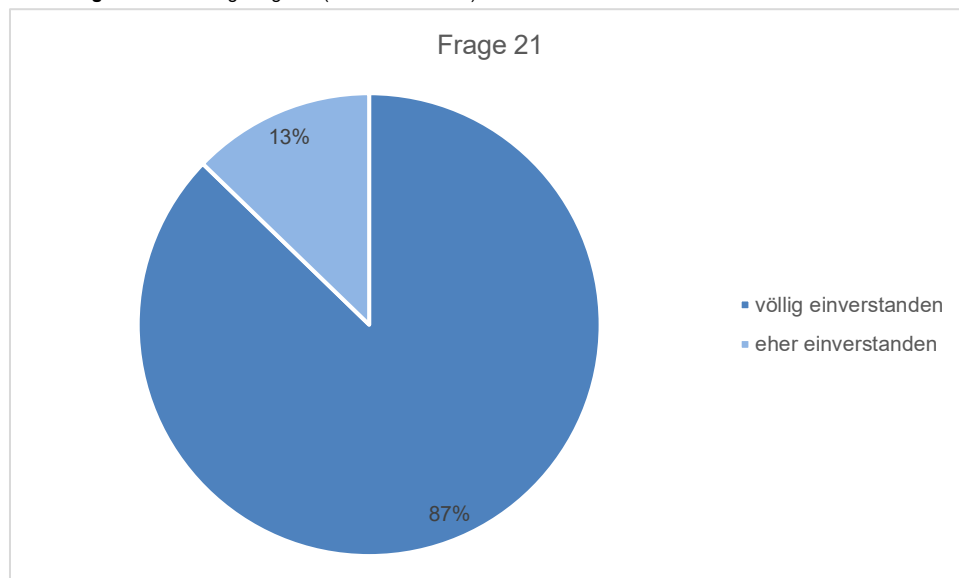
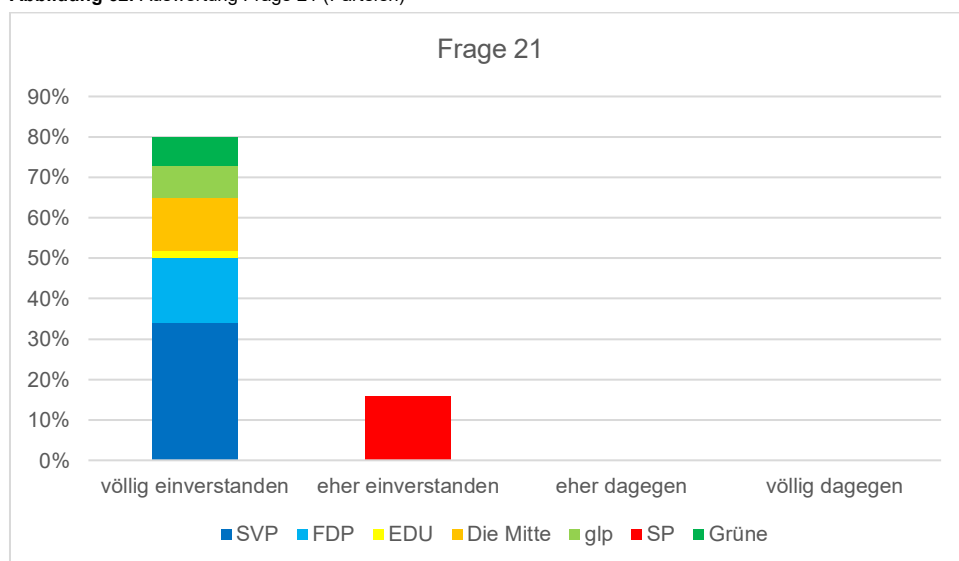
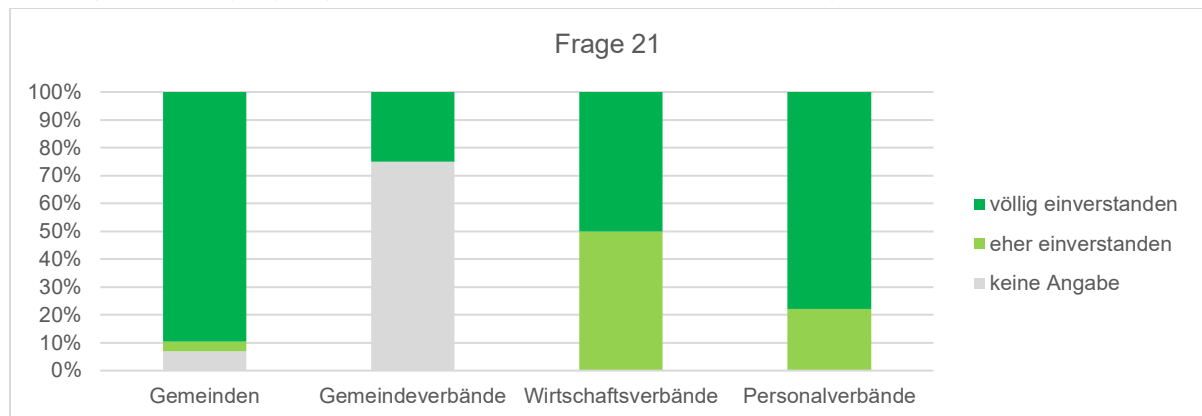


Abbildung 62: Auswertung Frage 21 (Parteien)



Die Parteien sind sich einig bei der Vereinheitlichung der Verweisungen. Die Mehrheit (80 %) ist völlig einverstanden, während die SP (16 %) sich eher einverstanden ausgesprochen hat.

Abbildung 63: Auswertung Frage 21 (Gemeinden, Gemeinde-, Wirtschafts- und Personalverbände)



Die Gemeinden und die GAV sind sich einig und stimmen der Frage 21 völlig zu. Auch der AGV ist völlig einverstanden. Die AIHK hat sicher eher einverstanden geäußert. Ein Grossteil der Personalverbände (78 %) ist völlig einverstanden, die restlichen Personalverbände (22 %) sind eher einverstanden.

2.21.2 Bemerkungen aus der Anhörung

2.21.2.1

Für die **SVP** bestehen starke Vorbehalte gegenüber Sozialplänen. Diese sollten nur in absoluten Ausnahmefällen Anwendung finden, um unnötige Kosten, Bürokratie und Hindernisse zu vermeiden. Eine generelle oder häufige Anwendung sei klar abzulehnen.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die vorliegende Änderung zielt in erster Linie darauf ab, die bestehenden statischen Verweise auf das Obligationenrecht zu aktualisieren und durch dynamische Verweise zu ersetzen. Damit wird sichergestellt, dass der Kanton Aargau nicht dauerhaft an einen veralteten Rechtsstand (1. Januar 1998) gebunden bleibt, sondern die jeweils geltenden bundesrechtlichen Regelungen, auch zu Sozialplänen, berücksichtigt werden.

Die vorgesehene Kompetenz des Regierungsrats, die Einzelheiten und das Verfahren eines Sozialplans auf Verordnungsstufe zu regeln, bedeutet keine Ausweitung oder "Generalisierung" des Einsatzes von Sozialplänen. Vielmehr soll ein klarer, rechtssicherer Rahmen geschaffen werden, der es erlaubt, in Ausnahmefällen – etwa bei grösseren Reorganisationen mit erheblichen personellen Auswirkungen – angemessen und geordnet vorzugehen. Ein solcher Rahmen dient nicht nur dem Schutz der Mitarbeitenden, sondern auch der Planungs- und Kostensicherheit sowie der Vermeidung von Konflikten und Rechtsstreitigkeiten.

Ob und in welchem Umfang ein Sozialplan zur Anwendung gelangt, wird auch künftig von der konkreten Situation, dem Ausmass der Massnahmen und den finanziellen Möglichkeiten abhängen. Die Anpassung von §§ 7 und 44 Abs. 2 PersG schafft damit die Voraussetzungen für eine zeitgemässe, am Bundesrecht ausgerichtete Handhabung, ohne eine häufige oder automatische Anwendung von Sozialplänen vorzugeben.

2.21.2.2

ArbeitAargau und der **VPOD** kann dem Vorschlag, dass der Regierungsrat Einzelheiten und Verfahren des Sozialplans zukünftig auf Verordnungsstufe regeln dürfen soll, nur zustimmen, wenn die

Handlungsmöglichkeit des Regierungsrats klar eingeschränkt werde. Ansonsten drohe die Möglichkeit der Aushöhlung des Sozialplans, was aus Perspektive der Arbeitnehmenden klar abzulehnen sei.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die vorgesehene Regelung zielt darauf ab, die Grundsätze des Sozialplans weiterhin im Gesetz zu verankern und lediglich die Ausgestaltung der Einzelheiten und des Verfahrens dem Regierungsrat zu übertragen. Die Übertragung der Regelungskompetenz auf Verordnungsstufe dient dazu, die privatrechtlichen Vorgaben so zu konkretisieren, dass sie mit den Strukturen, Verfahren und Zuständigkeiten des kantonalen öffentlichen Personalrechts in Einklang gebracht werden können.

Auf Verordnungsstufe können insbesondere die Ausgestaltung der Leistungen, die Abgrenzung von Anspruchsvoraussetzungen sowie das Verfahren bei Reorganisationen so geregelt werden, dass einerseits die bundesrechtlichen Grundsätze zum Sozialplan berücksichtigt werden, andererseits aber die Besonderheiten des öffentlichen Dienstrechts (zum Beispiel Ernennungsverfahren, öffentlich-rechtlicher Status, Mitwirkungsrechte) sachgerecht einbezogen sind. Damit soll gewährleistet werden, dass der Sozialplan im öffentlichen Bereich inhaltlich und verfahrensmässig praktikabel bleibt, ohne seine Funktion als Instrument zur sozialverträglichen Abfederung von strukturellen Veränderungen zu verlieren.

2.22 Frage 22 – Regelungen zum Datenschutz ergänzen

Sind Sie einverstanden, dass im Personalgesetz ausdrücklich geregelt wird, in welchen Fällen die Bearbeitung besonders schützenswerter Personendaten einschliesslich Profiling zulässig ist (§ 14a [neu] PersG)?

2.22.1 Überblick Auswertung

Abbildung 64: Auswertung Frage 22 (Gesamtübersicht)

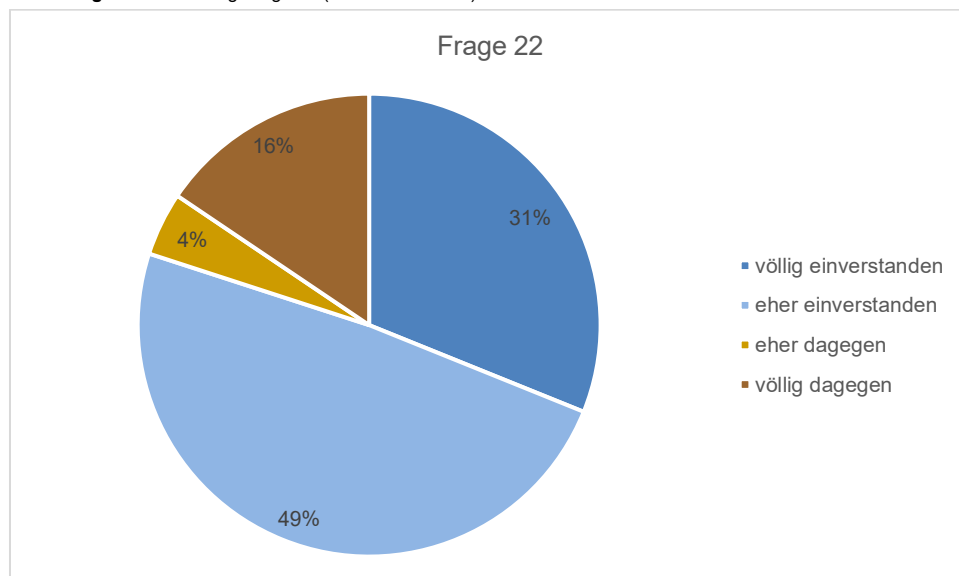
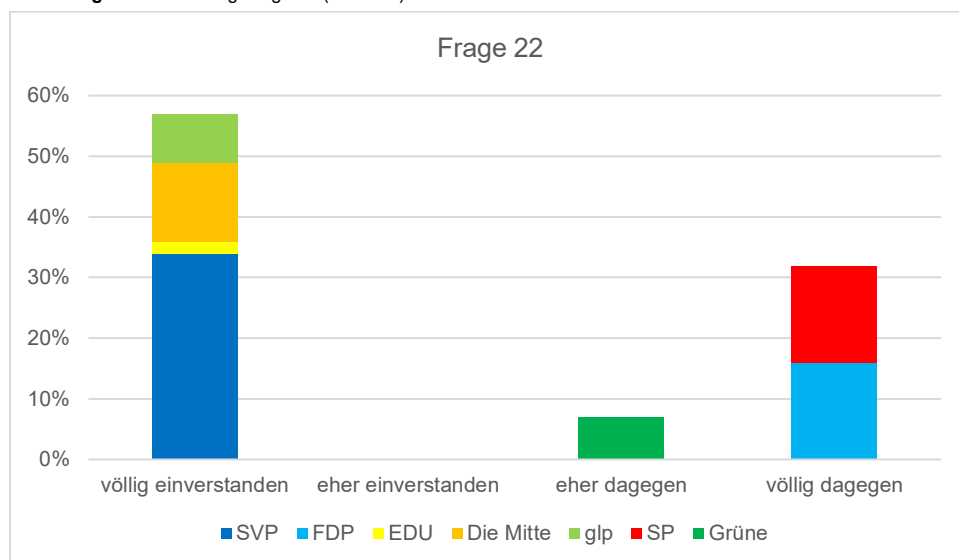
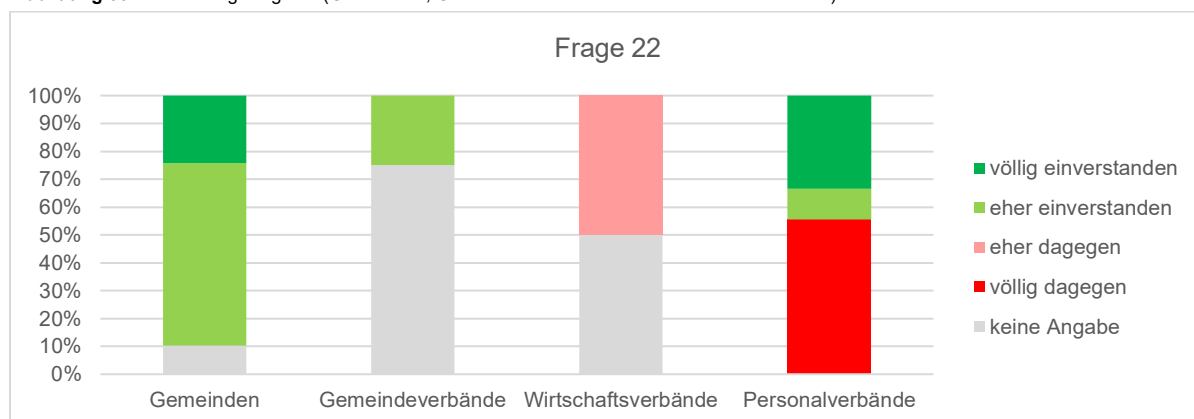


Abbildung 65: Auswertung Frage 22 (Parteien)



Die Mehrheit der Parteien (57 %) ist völlig damit einverstanden, dass die Regelungen zum Datenschutz ergänzt werden. Demgegenüber sind die Grünen (7 %) eher dagegen und die FDP und SP (total 32 %) völlig dagegen.

Abbildung 66: Auswertung Frage 22 (Gemeinden, Gemeinde-, Wirtschafts- und Personalverbände)



Ein Grossteil der Gemeinden (66 %) ist eher einverstanden, der andere ist völlig einverstanden (24 %) oder haben keine Angabe gemacht. Während die GAV eher einverstanden ist mit Frage 22, haben die anderen Gemeindeverbände keine Angabe gemacht. Auch keine Angabe kam seitens AGV. Die AIHK hat sich eher gegen die Ergänzung der Regelungen zum Datenschutz geäussert. Bei den Personalverbänden bestehen unterschiedliche Ansichten: Ein Teil (44 %) ist völlig oder eher einverstanden, während der andere Teil (56 %) sich völlig dagegen geäussert hat.

2.22.2 Bemerkungen aus der Anhörung

2.22.2.1

Die **Grünen** und die **SP** betrachten die Einspeisung von Personendaten in Module der künstlichen Intelligenz als problematisch. Der Kanton übertrage damit die Beurteilung und Auswahl von Informationen an eine Instanz, die sich dem menschlichen Ermessen und dem direkten kantonalen Wirkungsfeld entziehe. Besonders schützenswerte Personendaten sollen nur dann bearbeitet werden dürfen, wenn sie für die konkrete Arbeitsstelle zwingend relevant sind. Die **SP** erwartet des Weiteren klare und verbindliche Richtlinien für die eingesetzte KI, ebenso ein transparenter Einblick in ihre Programmierung, um systematische Verzerrungen (Biases) zu erkennen und zu verhindern. Für die **AIHK** geht § Art. 14a (neu) PersG deutlich zu weit. Insbesondere werde dem datenschutzrechtlichen

Verhältnismässigkeitsprinzip keine Rechnung getragen. Für die **ASPV, ArbeitAargau, Bildung Aargau, Bildung Aargau Mittelland** und die **KASPV** besteht die Befürchtung, dass Personendaten zum Nachteil der Arbeitnehmenden verwendet werden könnten. Ohne die Darlegung eines konkreten, dringlichen Bedarfs für Profiling lehnen die Personalverbände die Änderung ab. Sollte Profiling zu einem späteren Zeitpunkt als notwendig erachtet werden, sind nach Ansicht der Verbände zunächst Mechanismen zu schaffen, die den Arbeitnehmenden ermöglichen, die über sie gesammelten Daten einzusehen. Zudem ist eine unabhängige Ombudsstelle vorzusehen, welche die Handhabung dieser Datenbearbeitung in Konfliktfällen prüft und bewertet.

Stellungnahme des Regierungsrats

Es ist nicht beabsichtigt und gemäss Entwurf § 14a (neu) PersG auch nicht zulässig, die Personalentscheidungen durch eine künstliche Intelligenz fällen zu lassen. Der Einsatz einer Auswertungs- und Verwaltungssoftware bedeutet keine automatisierte Entscheidungsfindung. Der Entscheid ist von einem menschlichen Entscheidungsträger zu fällen. Für vollständig automatisierte Entscheidungen besteht keine Rechtsgrundlage im kantonalen Recht.⁶ Zur Unterstützung des Personalmanagements sollen aber teilautomatisierte Prozesse zur administrativen Unterstützung oder Vorbereitung eines Entscheids durchgeführt werden können. Die technischen Möglichkeiten reichen theoretisch von einfachen, von natürlichen Personen gesetzten, wenn/dann Regeln bis zum Einsatz selbstlernender Algorithmen. Ohne ausdrückliche gesetzliche Grundlage dürfen jedoch keine Mechanismen, die einen starken Eingriff in die Persönlichkeit bewirken könnten, verwendet werden. Es wird daher weder für die Vorbereitung eines Personalentscheids (zum Beispiel Evaluationen zur Personalplanung und -steuerung etc.) noch für den Entscheid selbst eine Beurteilung erlaubt, die sich dem menschlichen Ermessen entzieht.

Aus § 14a Abs. 1 (neu) PersG geht hervor, dass die Bearbeitung von Personendaten grundsätzlich nur zulässig ist, wenn dies für die Begründung, Durchführung und Beendigung der Anstellungsverhältnisse notwendig ist. Für die Kontrolle der Einhaltung der Gesetzmässigkeit und der Verhältnismässigkeit bei automatisierten Datenbearbeitungen besteht zusätzlich das Instrument der Datenschutz-Folgenabschätzung und der Vorab-Konsultation bei der Beauftragten für Öffentlichkeit und Datenschutz (§17a und 17b IDAG). Sie verfügt über Befugnisse, Datenbearbeitungen zu unterbinden, die den gesetzlichen Anforderungen, damit auch der Verhältnismässigkeit des Eingriffs in die Grundrechte, nicht genügen (§ 17b Abs. 2 in Verbindung mit § 32 Abs. 4 IDAG). Die Einhaltung von ethischen Grundsätzen und ausreichenden Transparenzregeln ist damit gewährleistet.

Ebenfalls bestehen weitere von den Verbänden geforderte Schutzmechanismen. So haben die Mitarbeitenden selbst eine Kontrollmöglichkeit durch Einsicht in die über sie gesammelten Daten und das Recht auf Auskunft, zu welchem Zweck die Datenbearbeitungen erfolgen und welches die Rechte der Mitarbeitenden sind (§ 24 Abs. 1 IDAG). Des Weiteren hat die Beauftragte Person für Öffentlichkeit und Datenschutz die Anwendung der personalrechtlichen Datenschutzbestimmungen zu überwachen, den Mitarbeitenden Auskunft über ihre Rechte zu erteilen und bei Streitigkeiten zwischen der datenbearbeitenden Personalstelle und dem betroffenen Mitarbeitenden zu vermitteln. Sie verfügt über eine institutionelle Unabhängigkeit und weitergehende Befugnisse als eine Ombudsstelle. Die Schaffung eines speziellen Einsichts- und Auskunftsrechts oder einer Ombudsstelle erweist sich daher als nicht notwendig.

Die Eingaben zeigen grosse Skepsis gegenüber dem geplanten Profiling und dem Einsatz von künstlicher Intelligenz im Umgang mit Personendaten. Gefordert werden vor allem eine strenge Regulierung unter Einhaltung des Verhältnismässigkeitsprinzips, hohe Transparenz sowie wirksame Schutzmechanismen zugunsten der Mitarbeitenden.

⁶ Die Schaffung einer Rechtsgrundlage für vollständig automatisierte erstinstanzliche Entscheide war in § 37a des Entwurfs des Regierungsrats vom 26. April 2023 für die Änderung des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vorgesehen; mit Beschluss vom 5. März 2024 ist der Grosse Rat jedoch nicht auf die Vorlage eingetreten.

Tatsächlich gelten Profiling und die Bearbeitung besonders schützenswerter Daten als schwere Grundrechtseingriffe, die nur zulässig sind, wenn ein klar formuliertes formelles Gesetz dies ausdrücklich erlaubt (Art. 36 Abs. 1 BV). Das Gesetz muss so ausgestaltet sein, dass für die betroffenen Personen voraussehbar ist, welche Daten zu welchem Zweck bearbeitet werden dürfen.

Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass ein Gesetz nicht alle künftigen technischen Entwicklungen und Anwendungsfälle abschliessend regeln kann. Es ist deshalb zulässig, gewisse Konkretisierungen und Detailregelungen auf Verordnungsstufe vorzunehmen, sofern das Gesetz selbst die Grundzüge und Grenzen der Datenbearbeitung festlegt.

Um diesen Anliegen Rechnung zu tragen und die geäusserte Skepsis gegenüber Profiling zu berücksichtigen, wird der Entwurf von § 14a (neu) PersG angepasst. Der Absatz 3 wird dahingehend geändert, dass neu im Gesetz ausdrücklich festgehalten werden soll, dass der Regierungsrat im Bereich des personalrechtlichen Datenschutzes ergänzende und präzisierende Bestimmungen zu erlassen hat. Gemäss angepasstem Entwurf von § 14a (neu) PersG hat er insbesondere Regelungen zu erlassen über die Art der Datenbearbeitung, des Profilings und der bearbeiteten Daten, die Verantwortlichkeiten und den Austausch von Gesundheitsdaten im Rahmen des Case Managements sowie von Daten im Sinne von § 14a Abs. 2 lit. d (neu) PersG (Verfahrensakten und Entscheide von Behörden in Verbindung mit der Arbeit sowie Straf- und Betreibungsregisterauszüge).

Mit dieser Ergänzung kann das verfassungs- und datenschutzrechtliche Verhältnismässigkeitsprinzip (Art. 5 Abs. 2 BV, § 2 Satz 2 KV, § 9 IDAG) unter Berücksichtigung der aktuellen technischen und organisatorischen Entwicklungen konkret und verbindlich umgesetzt werden. Dadurch wird einerseits der hohe Schutzanspruch der Mitarbeitenden gewahrt, andererseits bleibt genügend Flexibilität, um auf neue Entwicklungen im Bereich der digitalen Personalverwaltung zu reagieren.

Der Regelungsinhalt von § 14a Abs. 3 (neu) PersG in der Fassung des Entwurfs für die Anhörung, welcher die Zuständigkeiten für die Personendaten festlegt, wird im Rahmen der Überarbeitung der Verordnung wieder aufgenommen.

2.22.2.2

Die **FDP** erachtet das geplante Profiling mit der Sammlung und Analyse persönlicher Daten, als besonders heikel, wenn es ohne Wissen oder Zustimmung der betroffenen Personen erfolgt, etwa durch Recherchen in sozialen Medien oder auf anderen Online-Plattformen. Auch die **FDP** moniert, dass die Voraussetzungen für Profiling deutlich enger und klarer umschrieben werden müssten. Mitarbeitende seien ausdrücklich darüber zu informieren, und ihre Zustimmung sei einzuholen, beispielsweise im Anstellungsvertrag.

Stellungnahme des Regierungsrats

Für das Profiling dürfen nur rechtmässig erlangte Daten verwendet werden. In erster Linie handelt es sich dabei um Daten, die von den Bewerbenden selbst mit den Bewerbungsunterlagen oder in beruflichen Netzwerken (zum Beispiel LinkedIn, Xing) zur Verfügung gestellt, oder mit ihrem Einverständnis eingeholt wurden (zum Beispiel Referenzen) oder für deren Beschaffung eine Rechtsgrundlage besteht. § 14a (neu) PersG selbst gibt keine Rechtsgrundlage für die Beschaffung von Daten aus sozialen Netzwerken, die nicht ausdrücklich geschäftlichen Zwecken dienen wie zum Beispiel Facebook, Instagram, X (ehemals Twitter).

2.22.2.3

Die **FDP** kritisiert die in Absatz 2 lit. d vorgesehene Einsicht in Verfahrensakten und Entscheide sowie in Straf- und Betreibungsregisterauszüge. Es dürfe nicht sein, dass der Kanton ohne konkreten Anlass etwa Straf- oder Betreibungsregisterauszüge einsehen könne.

Stellungnahme des Regierungsrats

Auch Straf- und Betreibungsregisterauszüge oder Verfahrensakten dürfen nur bearbeitet werden, wenn sie rechtmässig erlangt wurden. Eine Rechtsgrundlage für die direkte Erhebung von Auszügen beim Strafregister oder Betreibungsämtern wird mit dem vorliegenden Entwurf nicht geschaffen.⁷ Von Bewerbenden und Mitarbeitenden kann die Anstellungsbehörde im Einzelfall einen Betreibungs- oder Strafregisterauszug verlangen, wenn dies zur Beurteilung der Eignung für das Anstellungsverhältnis notwendig ist. Straf- oder Betreibungsregisterauszüge werden somit nicht ohne konkreten Anlass beschafft werden können.

2.22.2.4

Der **AGV** beantragt ohne weitere Prüfung der Punkte, sich an der Regelung im eidgenössischen DSG zu orientieren.

Stellungnahme des Regierungsrats

Das eidgenössische Datenschutzgesetz (DSG) ist, wie das kantonale Gesetz über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und das Archivwesen (IDAG), ein Rahmengesetz. Es regelt vor allem die formellen Anforderungen an die Bearbeitung von Personendaten und schafft grundsätzlich keine materiellen Rechtsgrundlagen für konkrete Datenbearbeitungen.

DSG und IDAG sagen im Wesentlichen nur, auf welcher Normstufe (Gesetz / Verordnung) Datenbearbeitungen geregelt sein müssen, nicht aber im Detail, was im Personalbereich erlaubt ist. Im Personalbereich stehen die inhaltlichen Regeln (wann, welche Daten wofür bearbeitet werden dürfen) im Personalgesetz (beziehungsweise Bundespersonalgesetz), nicht im DSG/IDAG.

Aus diesem Grund müssen die inhaltlichen Regelungen zur Bearbeitung von Personaldaten im Personalgesetz selbst festgelegt werden. Ein blosser Verweis auf das IDAG oder DSG genügt nicht.

2.23 Frage 23 – Anfangslohn und Lohnanpassungen in Vertragsform regeln

Sind Sie einverstanden, dass der Anfangslohn neu direkt im Anstellungsvertrag geregelt wird (§ 7 Lohndekret) und dass jährliche Lohnanpassungen künftig nicht mehr mittels Verfügung erfolgen, sondern als vertragliche Mitteilung gelten (§ 8 Abs. 3 [neu] Lohndekret)?

⁷ Direkte Datenerhebungen beim Strafregister, den Straf- und Steuerbehörden und weiteren Quellen sind im Entwurf des Gesetzes über die Informationssicherheit für den Fall von Personensicherheitsprüfungen vorgesehen. Sie erfolgen durch die zentrale Fachstelle für Personensicherheitsprüfungen (§ 21 E-InfoSiG). Diese dürfen die erhobenen Daten den Anstellungsbehörden indessen nicht weitergeben, sondern nur das Ergebnis der Prüfung (§ 22 Abs. 1 E-InfoSiG).

2.23.1 Überblick Auswertung

Abbildung 67: Auswertung Frage 23 (Gesamtübersicht)

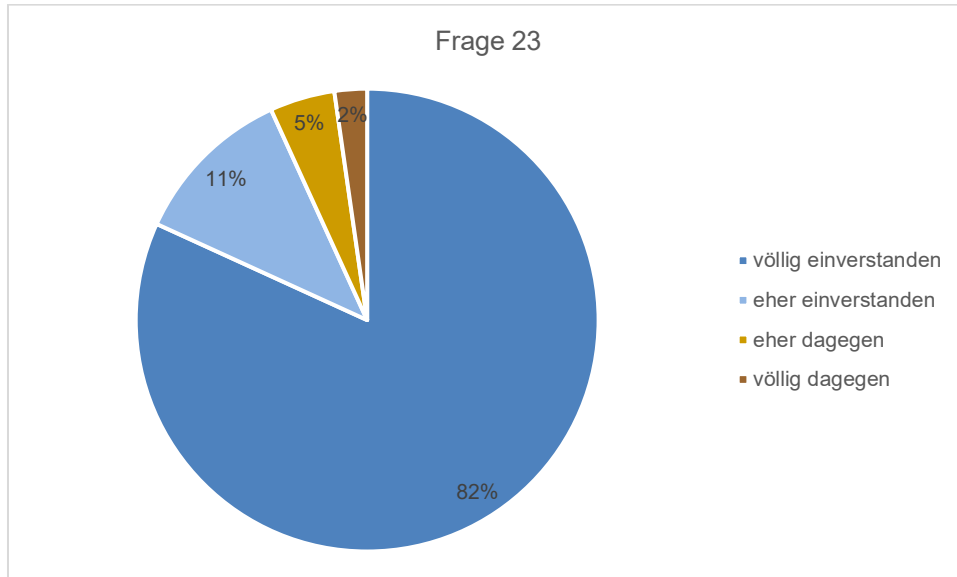
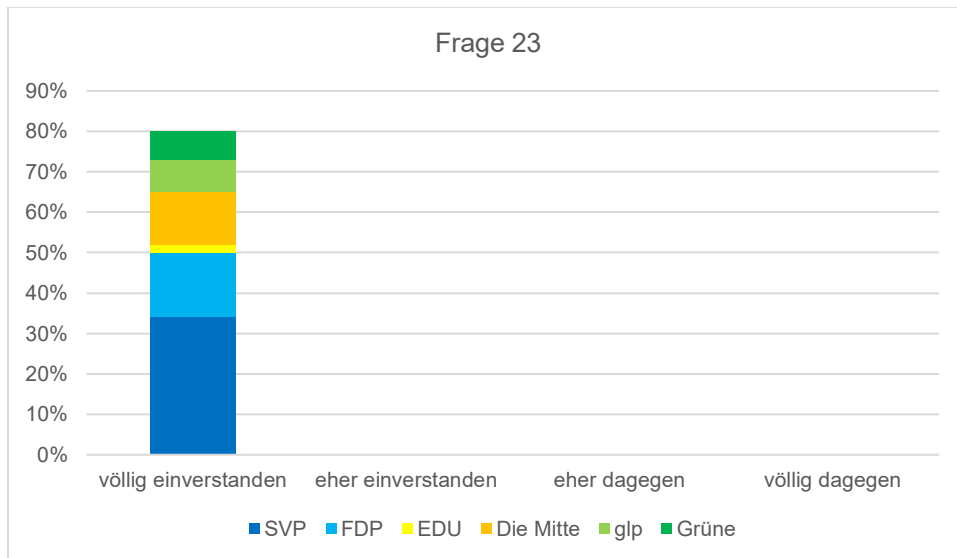
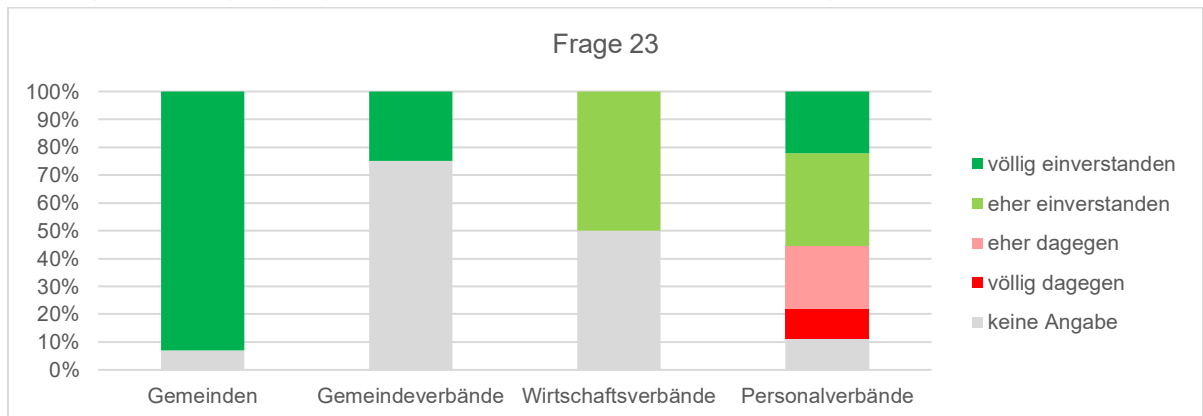


Abbildung 68: Auswertung Frage 23 (Parteien)



In Bezug auf die Regelung des Anfangslohns und der Lohnanpassungen in Vertragsform sind sich die Parteien einig: Alle sind völlig einverstanden. Die SP hat keine Angabe zu Frage 23 gemacht.

Abbildung 69: Auswertung Frage 23 (Gemeinden, Gemeinde-, Wirtschafts- und Personalverbände)



Die Gemeinden und die GAV sind mit der Regelung des Anfangslohns und der Lohnanpassungen in Vertragsform völlig einverstanden. Die anderen Gemeindeverbände sowie zwei Gemeinden haben keine Angabe gemacht. Ebenfalls keine Angabe kam seitens AGV. Die AIHK hingegen hat sich eher einverstanden geäußert. Bei den Personalverbänden herrschen unterschiedliche Ansichten: Die Mehrheit (56 %) ist völlig oder eher einverstanden. Ein anderer Teil (33 %) ist eher oder völlig dagegen.

2.23.2 Bemerkungen aus der Anhörung

2.23.2.1

Im Rahmen der Anhörung schlägt die **SVP** vor, dass geprüft werden sollte, ob die Lohnanpassungen tatsächlich mit einer separaten Mitteilung erfolgen sollen oder stattdessen einfach aus der Januar-Salärabrechnung ersichtlich seien (Bürokratie reduzieren).

Stellungnahme des Regierungsrats

Eine separate Mitteilung stellt sicher, dass die Mitarbeitenden klar und nachvollziehbar über Art, Umfang und Zeitpunkt der Lohnanpassung informiert sind.

Die Salärabrechnung dient primär der Abrechnung und enthält zahlreiche Einzelpositionen, wodurch lohnrelevante Änderungen nicht immer eindeutig erkennbar sind. Eine eigenständige Mitteilung hingegen weist lohnrelevante Änderungen transparent und eindeutig aus, stärkt damit die Transparenz und Rechtssicherheit und ermöglicht es den Mitarbeitenden, allfällige Unklarheiten oder Einwände zeitnah geltend zu machen.

Zudem ist eine klare Mitteilung Voraussetzung dafür, dass Mitarbeitende bei Uneinigkeit von ihrem Recht Gebrauch machen können, eine Überprüfung im vorgesehenen Klageverfahren mit vorgelagertem Schlichtungsverfahren zu verlangen.

Die separate Mitteilung führt zu keinem unverhältnismässigen administrativen Mehraufwand, da sie standardisiert erfolgen kann, und trägt zu einer klaren und fairen Umsetzung der neuen Regelung bei.

2.23.2.2

ArbeitAargau und der **VPOD** können die Lohnanpassung als vertragliche Mitteilung und nicht mehr als Verfügung auszustellen nicht unterstützen, da eine vertragliche Mitteilung nicht dieselbe Rechtswirkung hat wie eine Verfügung, und somit der Rechtsschutz der Arbeitnehmenden geschwächt wird. Beschäftigte müssten das Recht haben, eine Lohnanpassung mit klaren Rechtsmitteln anfechten zu können, ohne erschwerten Zugang zu Schlichtung und Gericht.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die vorgesehene Ausgestaltung der Lohnanpassung als vertragliche Mitteilung führt nicht zu einer Schwächung des Rechtsschutzes der Mitarbeitenden. Mitarbeitende behalten weiterhin das Recht, eine Lohnanpassung überprüfen zu lassen und bei Uneinigkeit ein Klageverfahren mit vorgelagertem Schlichtungsverfahren einzuleiten.

2.24 Schlussbemerkungen

2.24.1

Für die **FDP** ist als Grundsatzfrage zu klären, ob und wie weit noch ein Bedarf nach einem Personalrecht für die öffentliche Verwaltung besteht. Diese Frage ist im Anhörungsbericht nicht behandelt. Es ist zu prüfen, ob das Personalrecht auf einzelne Funktionen beschränkt werden kann und welches die Auswirkungen sind.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die Frage nach dem Bedarf und dem Umfang eines eigenständigen Personalrechts für die öffentliche Verwaltung ist eine grundsätzliche Systemfrage, die über den Gegenstand der vorliegenden Revision hinausgeht. Sie wurde daher im Anhörungsbericht nicht vertieft behandelt.

Der Kanton Aargau tritt als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber auf. Er ist dabei nicht in gleicher Weise frei wie ein privatrechtlicher Arbeitgeber, da sein Handeln unabhängig von der konkreten Ausgestaltung des Personalrechts stets an die verfassungsrechtlichen Grundsätze des rechtsstaatlichen Handelns gebunden ist. Zu diesen zählen insbesondere der Grundsatz der Gesetzmässigkeit (Art. 5 Abs. 1 BV), das öffentliche Interesse und die Verhältnismässigkeit (Art. 5 Abs. 2 BV), die Rechtsgleichheit (Art. 8 BV) sowie der Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 BV und Art. 9 BV). Diese Grundsätze gelten auch für den Kanton Aargau. Hinzu kommt der Anspruch auf rechtliches Gehör, der als selbstständiges Grundrecht in Art. 29 Abs. 2 BV verankert ist und vom Kanton Aargau in § 22 Abs. 1 der Kantonsverfassung ausdrücklich gewährleistet wird. Dieser Anspruch ist für das Personalrecht von zentraler Bedeutung, da personalrechtliche Entscheide regelmässig erhebliche Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeitenden haben.

Der Kanton kann zwar einzelne Regelungen des Obligationenrechts übernehmen oder darauf verweisen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass der Gestaltungsspielraum im Vergleich zum Privatrecht aufgrund der verfassungsrechtlichen Bindungen wesentlich eingeschränkt ist. Eine Beschränkung des Personalrechts auf einzelne Funktionen oder eine weitgehende Angleichung an das privatrechtliche Arbeitsrecht würde diese Bindungen nicht aufheben und müsste weiterhin den Anforderungen des rechtsstaatlichen Handelns sowie den verfassungsrechtlichen Verfahrensgarantien genügen.

Aus Gründen der Rechtssicherheit ist ein eigenständiges Personalrecht für die öffentliche Verwaltung letztlich erforderlich. Es gewährleistet klare, vorhersehbare und einheitliche Rahmenbedingungen für Arbeitgebende und Mitarbeitende und stellt sicher, dass personalrechtliche Entscheide unter Beachtung der verfassungsrechtlichen Grundsätze, insbesondere der Gesetzmässigkeit, der Rechtsgleichheit, der Verhältnismässigkeit sowie von Treu und Glauben, transparent, nachvollziehbar und rechtsgleich erfolgen. Eine weitergehende Orientierung am privatrechtlichen Arbeitsrecht oder eine Beschränkung des Personalrechts auf einzelne Funktionen würde die Rechtsklarheit nicht erhöhen, sondern zusätzliche Abgrenzungs- und Auslegungsfragen schaffen.

2.24.2

Die **FDP** schlägt eine weitere Anpassung vor. In § 10 Abs. 1 PersG seien die Kündigungsmöglichkeiten formuliert, indem eine Kündigung nur ausgesprochen werden könne, wenn qualifizierte Gründe vorliegen würden. Dieser faktische Kündigungsschutz sei ein Überbleibsel aus vergangenen Zeiten. Die Kündigungsmöglichkeiten sollten daher in § 10 Abs. 1 PersG offen formuliert werden, analog dem OR, das heisst nicht nur aus den heute sehr eng formulierten sachlichen Gründen, sondern eine Kündigung sollte grundsätzlich möglich sein, wie im Privatrecht. Dabei würden selbstverständlich die verfassungsrechtlichen Grundsätze von § 10 Abs. 2 PersG weiterhin gelten.

Stellungnahme des Regierungsrats

Der Kanton Aargau tritt als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber auf. Er ist dabei nicht in gleicher Weise frei wie ein privatrechtlicher Arbeitgeber, da sein Handeln unabhängig von der konkreten Ausgestaltung des Personalrechts stets an die verfassungsrechtlichen Grundsätze des rechtsstaatlichen Handelns gebunden ist. Der in § 10 Abs. 1 PersG verankerte Kündigungsschutz ist Ausdruck dieses besonderen Charakters eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses.

Die Regelung, Kündigungen auf sachliche Gründe zu stützen, dient der Rechtssicherheit und gewährleistet, dass Kündigungsentscheide transparent, nachvollziehbar und rechtsgleich erfolgen. Sie schützt vor willkürlichen Entscheiden und trägt dem Umstand Rechnung, dass der Staat in seiner Rolle als Arbeitgeber in besonderer Weise an objektive und überprüfbare Kriterien gebunden ist.

Öffentlich-rechtliche Kündigungen unterliegen daher stets den verfassungsrechtlichen Grundsätzen des rechtsstaatlichen Handelns, namentlich der Gesetzmässigkeit, der Rechtsgleichheit, der Verhältnismässigkeit sowie dem Grundsatz von Treu und Glauben und dem Anspruch auf rechtliches Gehör.

Vor diesem Hintergrund ist an der bestehenden Regelung von § 10 Abs. 1 PersG festzuhalten.

2.24.3

Die **Grünen** kritisieren den Trend zu mehr befristeten Stellen bei gleichzeitigem Abbau der unbefristeten Stellen bei der kantonalen Verwaltung. Dieser Ansatz scheint ihnen nicht nachhaltig und es wird ein Abgang von Know-how und Expertise befürchtet. Die vorliegende Personalrechtsrevision enthält sinnvolle Anpassungen zur Modernisierung und einer gewissen Flexibilisierung bei der kantonalen Verwaltung. Ein zukunftsfähiges Personalrecht ermöglicht aber Fortschritte, ohne dabei arbeitsrechtliche Standards zu schwächen.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die vorliegende Revision des Personalrechts verfolgt nicht das Ziel, den Anteil befristeter Anstellungsverhältnisse auszuweiten oder unbefristete Stellen systematisch abzubauen. Sie enthält vielmehr punktuelle Anpassungen zur Modernisierung und zur gezielten Flexibilisierung der personalrechtlichen Instrumente. Unbefristete Anstellungen sollen weiterhin die Regel sein, befristete dort zum Einsatz kommen, wo sie sachlich begründet sind, etwa bei zeitlich begrenzten Aufgaben, Projekten oder Stellvertretungen.

2.24.4

Die **SP** nimmt Stellung, dass die vorliegende Revision des Personalrechts einige sinnvolle Ansätze zur Modernisierung enthalte. Gleichzeitig greife sie an mehreren Stellen in bewährte Schutzmechanismen ein, die für die Arbeitnehmenden von zentraler Bedeutung seien. Dort, wo Verfahren effizienter gestaltet und Rechte gestärkt würden, werde die Revision begrüsst. Doch wo Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung oder Rechtssicherheit untergraben würden, seien Nachbesserungen erforderlich. Ein zukunftsfähiges Personalrecht ermögliche Fortschritte, ohne aber arbeitsrechtliche Standards zu schwächen.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die vorliegende Revision des Personalrechts ist gezielt auf einzelne Anpassungen beschränkt. Sie verfolgt nicht den Zweck, bestehende Schutzmechanismen grundsätzlich infrage zu stellen oder arbeitsrechtliche Standards abzusenken. Die zentralen Regelungen zum Kündigungsschutz, zur Lohnfortzahlung und zur Rechtssicherheit bleiben bestehen.

Die vorgesehenen Änderungen dienen in erster Linie der Klarstellung, Vereinfachung und zeitgemässen Ausgestaltung des Personalrechts. Sie bewegen sich innerhalb des bestehenden Systems und berücksichtigen die verfassungsrechtlichen Vorgaben des öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses.

Ein zukunftsfähiges Personalrecht erfordert sowohl Weiterentwicklung als auch Stabilität. Die vorliegende Revision trägt diesem Spannungsfeld Rechnung, ohne bewährte Schutzmechanismen aufzugeben.

2.24.5

Die **SVP** erwartet, dass die Umsetzung der geplanten Anpassungen im Personalgesetz pragmatisch, besonnen, unbürokratisch und verhältnismässig erfolge. Dabei seien die Kostenfolgen für den Kanton und die Steuerzahlenden sorgfältig zu berücksichtigen.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die Umsetzung der vorgesehenen Anpassungen im Personalgesetz erfolgt unter Berücksichtigung der Grundsätze der Verhältnismässigkeit, der Zweckmässigkeit und der administrativen Einfachheit. Ziel ist eine pragmatische Anwendung der neuen Regelungen ohne unnötigen bürokratischen Mehraufwand. Die finanziellen Auswirkungen der Revision sind im Kapitel 6 der Botschaft ausgewiesen und dargelegt.

2.24.6

Die **GAV** möchte an dieser Stelle festhalten, dass sie bei der Revision des Personalgesetzes nicht mitwirken konnte. Die Anhörung sei so ausgefüllt worden, dass die GAV bei allen beantworteten Fragen davon ausgehe, dass die Regelungen für die Gemeinden sinngemäss anwendbar seien.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die Revision des Personalgesetzes richtet sich an das kantonale Personalrecht. Gemeinden sind von den Anpassungen insoweit betroffen, als sie in ihren Erlassen vorsehen, dass das kantonale Personalrecht sinngemäss oder subsidiär zur Anwendung gelangt. Die Gemeinden verfügen im Rahmen ihrer Autonomie weiterhin über die Möglichkeit, eigene personalrechtliche Regelungen zu erlassen oder bestehende Regelungen anzupassen. Eine automatische oder zwingende Anwendung der revidierten Bestimmungen auf die Gemeinden ist damit nicht verbunden. Die Gemeinden entscheiden selbst, ob und in welchem Umfang sie die kantonalen Regelungen übernehmen oder davon abweichen.

2.24.7

Der **ASPV** und **KASPV** stehen der vorgeschlagenen Revision grundsätzlich zurückhaltend gegenüber, mit vereinzelt Ausnahmen. Die Personalgesetzrevision hätte die Gelegenheit beinhaltet, dass der Kanton Aargau sich als für die Angestellten fortschrittlicher Arbeitgeber präsentiert. Diese Chance werde ihres Erachtens zumindest bislang nicht genutzt. Die technisch absolut unerlässlichen Neuerungen würden unterstützt, bei allen anderen Punkten bestehe die Möglichkeit, das Gesetz nach abgeschlossener Beratung dann zum Beispiel mittels eines Referendums, einer Volksabstimmung zu unterstellen, was je nach konkreter Beschlusslage dann zumal zu prüfen sein werde.

Dem ASPV sei verständlich, dass im Gesetz nur Grundzüge geregelt werden sollen. Ob eine Regelung für Mitarbeitende zumutbar respektive positiv ausgestaltet ist, hänge immer stark von den Details ab. Daher werde von entscheidender Bedeutung sein, wie die Verordnung ausgestaltet sein werde. Der ASPV erwarte, dass der Regierungsrat die Revision für eine Modernisierung und für einen genügenden Schutz der Mitarbeitenden nutzen werde. Die Verbände seien dann zumal und unter Gewährung einer genügenden Prüfungsfrist wiederum anzuhören.

In den Erläuterungen werde mehrfach erwähnt, dass vergleichbare Regelungen mit Nachbarkantonen respektive dem Bund geschaffen werden soll. Gleichzeitig besteht beim Lohn seit Jahren ein Rückstand im Vergleich zu eben diesen Stellen. Ein Vergleich sollte nicht nur bei Vereinfachungen für den Arbeitgeber (namentlich § 17 Lohndekret) angestrebt werden, sondern auch zu Gunsten der Mitarbeitenden.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die vorliegende Revision des Personalgesetzes ist bewusst auf gezielte und notwendige Anpassungen ausgerichtet. Sie verfolgt nicht das Ziel einer umfassenden Neuausrichtung des Personalrechts oder der Lohnpolitik, sondern dient der Aktualisierung, Präzisierung und Vereinfachung einzelner Regelungen.

Im Rahmen der Erarbeitung der entsprechenden Verordnungsbestimmungen werden die Mitarbeitenden und die Personalverbände wiederum angehört und erhalten Gelegenheit zur Stellungnahme.

2.24.8

Grundsätzlich begrüsst **ArbeitAargau** die Bestrebung, das Aargauische Personalgesetz zu modernisieren, steht der vorliegenden Revision aber ablehnend gegenüber. Einige der vorgeschlagenen Änderungen, wie zum Beispiel die Schaffung einer Meldestelle für Whistleblowing und die Einführung von Parität in Schlichtungsverfahren seien äusserst unterstützenswerte Anliegen. Gleichzeitig spreche sich ArbeitAargau gegen Massnahmen aus, die zu einer Schlechterstellung der Arbeitnehmenden führen. Leider würde die Gesetzesrevision diverse solche Massnahmen beinhalten. Aufweichung des Kündigungsschutzes, Verkürzung der Lohnfortzahlungen oder Verschlechterung der Rechtssicherheit der Arbeitnehmenden könnten nicht akzeptiert werden. ArbeitAargau könne der Revision nur dann zustimmen, wenn die Interessen der Arbeitnehmenden besser geschützt und deren Mitarbeit in der Ausgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen gestärkt werden würden. Dies wäre auch im Sinne des Kantons als zukunftsgerichteter Arbeitgeber, der seine besondere soziale Verantwortung anerkennt und wahrnimmt.

Der **VPOD** Aargau/Solothurn begrüsst grundsätzlich, dass mit der Revision des Personalgesetzes eine Modernisierung der personalrechtlichen Grundlagen angestrebt wird. Gleichzeitig sei für ihn zentral, dass der Kanton als öffentlicher Arbeitgeber seiner besonderen Verantwortung gerecht werde: Beschäftigungsverhältnisse müssten verlässlich, fair und sozial ausgestaltet sein. Jede Anpassung, die auf Kosten von Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung oder Rechtssicherheit der Mitarbeitenden gehe, lehne er ab. Er fordert ein Personalrecht, das Stabilität schafft, Mitbestimmung stärkt und die Integrität der Verwaltung wahrt. Modernisierung dürfe nicht mit Abbau verwechselt werden – sie müsse in erster Linie den Menschen dienen, die im Kanton arbeiten.

Stellungnahme des Regierungsrats

Die Revision ist nicht darauf ausgerichtet, eine generelle Schlechterstellung der Mitarbeitenden herbeizuführen. Vielmehr dient sie insbesondere der Klärung und Präzisierung bestehender Regelungen oder Praxis und trägt damit zur Stärkung der Rechtssicherheit bei. Davon profitieren auch die Mitarbeitenden, da personalrechtliche Rechte und Pflichten klarer und nachvollziehbarer geregelt werden. Die bestehenden Regelungen zum Kündigungsschutz und zur Lohnfortzahlung bleiben in ihren Grundzügen erhalten. Anpassungen erfolgen innerhalb des bestehenden Systems und unter Beachtung der verfassungsrechtlichen Vorgaben des öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses.

Die Ausgestaltung des Personalrechts berücksichtigt sowohl die Interessen der Mitarbeitenden als auch die Anforderungen an eine funktionierende und zeitgemässe Verwaltung. Weitergehende Änderungen, insbesondere grundsätzliche Systemfragen oder eine umfassende Neuausrichtung des Personalrechts, sind nicht Gegenstand der vorliegenden Revision.