

**DEPARTEMENT
FINANZEN UND RESSOURCEN**

EANHÖRUNG: IHRE STELLUNGNAHME

Dieses Dokument zeigt Ihnen Ihre notierten Angaben aus dem Online-Fragebogen. Es wird automatisch generiert.

Details	
Name der eAnhörung	Gesetz über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz, PersG)
PDF-Dokument generiert am	28.11.2025 12:03
Stellungnahme von:	Sozialdemokratische Partei Aargau

FRAGEBOGEN ZUR ANHÖRUNG

Gesetz über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz, PersG)

Anhörungsdauer

Die Anhörung dauert vom 29. August 2025 bis 28. November 2025.

Inhalt

Mit der Revision des Personalrechts sollen die personalrechtlichen Rahmenbedingungen aktualisiert und gezielt weiterentwickelt werden. Die Anpassungen orientieren sich an den Zielen der HR-Strategie 2020–2026 und berücksichtigen Entwicklungen auf Bundesebene sowie aktuelle Anforderungen an eine transparente, faire und handlungsfähige Verwaltung.

Die vollständigen Unterlagen zur Vorlage und zur Anhörung sind zu finden unter www.ag.ch/anhörungen.

Auskunftsperson

Bei inhaltlichen Fragen zur Anhörung können Sie sich an die folgende Stelle wenden:

KANTON AARGAU

Departement Finanzen und Ressourcen

Karin Schnarwiler

Projektleiterin

HR Aargau

062 835 20 46

karin.schnarwiler@ag.ch

Angaben zu Ihrer Stellungnahme

Sie nehmen an dieser Anhörung im Namen einer Organisation teil.

Wenn Ihnen unten bereits Daten angezeigt werden, sind Ihre Angaben bereits hinterlegt. Sie können die Daten bei Bedarf überschreiben und so die Angaben korrigieren. Wichtig: Wenn Sie bspw. die E-Mail-Adresse ändern, wird fortan die neue von Ihnen notierte E-Mail-Adresse für den E-Mail-Versand für eine Anhörungseinladung verwendet!

Wenn Ihnen noch keine Angaben angezeigt werden, geben Sie bitte unten Ihre entsprechenden Kontaktdaten ein. Die notierten Angaben werden hinterlegt und Ihnen in weiteren Teilnahmen an eAnhörungen automatisch angezeigt.

Adressblock - Ihre Angaben

Name der Organisation	Sozialdemokratische Partei Aargau
E-Mail	info@sp-aargau.ch

Zuständige Person bei inhaltlichen Rückfragen

Bitte notieren

Vorname	-
Nachname	-

Fragen zur Anhörungsvorlage*Fragen zum Anstellungsverhältnis***Frage 1 – Maximale Dauer der befristeten Anstellungsverhältnisse für befristet finanzierte Projekte verlängern**

Bisher ist eine Befristung von Anstellungsverhältnissen im Kanton Aargau auf maximal fünf Jahre beschränkt. In Ausnahmefällen soll es zukünftig möglich sein, diese Dauer zu verlängern. Dies gilt für Stellen, die im Rahmen eines Projekts mit zeitlich befristeten Mitteln finanziert werden. Dazu ist die Schaffung von § 3a Abs. 1 (neu) PersG notwendig. Mit dieser Anpassung soll mehr Flexibilität bei langfristigen Projekten geschaffen und deren Kontinuität sichergestellt werden.

Siehe Kapitel 4.2.2 und 5.3 des Anhörungsberichts.

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?

Bitte wählen Sie eine Antwort aus:

- ☐ völlig einverstanden
- ☐ eher einverstanden
- ☐ eher dagegen
- ☒ völlig dagegen
- ☐ keine Angabe

Bemerkungen zur Frage 1

Befristete Anstellungsverhältnisse sind grundsätzlich zu vermeiden, da sie für die Angestellten Unsicherheit schaffen. Eine Verlängerung der Befristungsdauer schwächt den Grundsatz der unbefristeten Anstellung zusätzlich. Klare Anstellungsabsichten gegenüber den Angestellten stellen sicher, dass der Kanton Aargau ein fairer öffentlicher Arbeitgeber ist.

Frage 2 – Anstellung Lohnzahlung im Stundenlohn im Personalgesetz einführen

Bei der Lohnzahlung im Stundenlohn für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kanton Aargau handelt es sich nicht um eine Anstellungsform, sondern um eine Ausrichtungsart der Lohnzahlung, die anstelle des Monatslohns vereinbart werden kann. Sie ist aktuell lediglich im Lohndekret geregelt. Neu soll im Personalgesetz die Anstellung mit Lohnzahlung im Stundenlohn eingeführt und der Regierungsrat ermächtigt werden, entsprechende Regelungen für diese Anstellungen festzulegen. Dazu gehört insbesondere die Regelung des Inhalts der Einsatzvereinbarung, wie etwa das durchschnittliche Einsatzvolumen, die Anzahl Einsätze, die Fristen und die Möglichkeit der Zu- beziehungsweise Absage eines Einsatzes sowie den Ferienbezug zu regeln. Dies erfordert die Schaffung von § 3a Abs. 2 (neu) PersG sowie eine Anpassung von § 3 Abs. 3 Lohndekret.

Siehe Kapitel 4.2.4, 5.3 und 5.33.1.1 des Anhörungsberichts.

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)?

Bitte wählen Sie eine Antwort aus:

- ☐ völlig einverstanden
- ☐ eher einverstanden
- ☒ eher dagegen
- ☐ völlig dagegen
- ☐ keine Angabe

Bemerkungen zur Frage 2

Wenn eine Person längerfristig für den Kanton arbeitet, soll sie in der Regel die Sicherheit einer Festanstellung erhalten. Unregelmässige Einsatzpläne können auch über Jahresarbeitszeiten geregelt werden. Eine Verankerung einer Anstellung mit Lohnzahlung im Stundenlohn ist nur zu begrüssen, wenn sie für die Arbeitnehmenden klare Schutzbestimmungen erhält, wie planbare Einsätze und der Möglichkeit bei einer regelmässigen Tätigkeit für den Arbeitgeber auch auf den Monatslohn umzusteigen. Weiter wird der Regierungsrat gebeten aufzuzeigen, in wie vielen Fällen Männer und in wie vielen Fällen Frauen im Stundenlohn beim Kanton arbeiten. Die Anstellung im

Stundenlohn schafft für Arbeitnehmerinnen grosse Ungewissheit und Abhängigkeit, da sie nicht verlässlich ihre Einsätze planen können und so auch nicht frei sind, weitere Verträge im Stundenlohn abzuschliessen.

Frage 3 – Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze im Personalgesetz verankern

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, soll im Personalgesetz ausdrücklich vorgesehen werden, dass eine Weiterbeschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus möglich ist. Die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen der Altersgrenze bleibt bestehen, jedoch kann das Arbeitsverhältnis befristet weitergeführt werden. Diese Möglichkeit besteht heute bereits auf Verordnungsstufe (§ 17 Abs. 2 PLV) und soll neu auf Gesetzesstufe verankert werden. Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nicht. Für die Verankerung der Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze im Personalgesetz ist die Schaffung von § 13a (neu) PersG vorgesehen.

Siehe Kapitel 4.2.5 und 5.12 des Anhörungsberichts.

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

Bitte wählen Sie eine Antwort aus:

- ☐ völlig einverstanden
- ☐ eher einverstanden
- ☒ eher dagegen
- ☐ völlig dagegen
- ☐ keine Angabe

Bemerkungen zur Frage 3

Die klar geregelte Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze macht angesichts des Fachkräftemangels Sinn. Wichtig ist dabei aber zu beachten, dass weder Druck auf Angestellte auf Weiterbeschäftigung ausgeübt wird noch reguläre Stellen zur Wiederbesetzung unnötig blockiert werden. Der Kanton ist ebenfalls darauf angewiesen, dass jüngere Fachkräfte einsteigen und im besten Fall bleiben. Die Weiterbeschäftigung über das AHV-Alter hinaus ist keine zukunftsgerichtete Lösung und soll die Ausnahme bleiben.

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

Gemäss geltendem Personalgesetz ist bei einer Kündigung aufgrund von Mängeln in der Leistung oder im Verhalten eine schriftliche Mahnung mit Ansetzung einer Bewährungsfrist erforderlich. Es gibt zurzeit keine gesetzlichen Grundlagen, auf eine Bewährungsfrist zu verzichten oder eine laufende Bewährungsfrist abubrechen. Neu soll die Möglichkeit geschaffen werden, in bestimmten Fällen auf die Bewährungsfrist zu verzichten oder eine laufende Bewährungsfrist abubrechen. Dies soll beispielsweise dann möglich sein, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ausdrücklich erklärt oder durch ihr/sein Verhalten zeigt, dass keine Bereitschaft zur Verbesserung der Leistung oder des Verhaltens besteht. Dazu ist eine Anpassung von § 10 Abs. 1 lit. c PersG und die Schaffung von § 10a (neu) PersG notwendig. Mit der Anpassung soll das Kündigungsverfahren in Situationen vereinfacht werden, in denen eine Bewährungsfrist ihren Zweck nicht erfüllen kann.

Siehe Kapitel 4.2.6, 5.7 und 5.8 des Anhörungsberichts.

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?

Bitte wählen Sie eine Antwort aus:

- ☐ völlig einverstanden
- ☐ eher einverstanden
- ☐ eher dagegen
- ☒ völlig dagegen
- ☐ keine Angabe

Bemerkungen zur Frage 4

Die Möglichkeit auf Verzicht der Bewährungsfrist schmälert die Arbeitsplatzsicherheit und gibt dem Kanton als Arbeitgeber zu viel Ermessensspielraum zulasten der Arbeitnehmenden. Denn die Bewährungsfrist ist ein zentrales Instrument des Rechtsschutzes. Der Abbruch einer Bewährungsfrist kann in Ausnahmefällen sinnvoll sein, muss aber mit grosser Sorgfalt angewendet werden. Auf der anderen Seite kennt der Kanton eine einmonatige Probezeit. Abgesehen davon, dass es aus unserer Sicht unverständlich ist, wie man die Arbeit eines Menschen innerhalb eines Monats bewerten und

allfälliges Verbesserungspotenzial erkennen kann, macht es keinen Sinn, die Probezeit zu verkürzen, um dann für alle eine allfällige Bewährungsfrist zu verschärfen.

Frage 5 – Kündigungsfristen für befristete Anstellungsverhältnisse analog zu unbefristeten festlegen

Im geltenden Personalrecht ist eine Kündigung befristeter Anstellungsverhältnisse nur möglich, wenn ein Kündigungsvorbehalt vertraglich vereinbart wurde (§ 16 Abs. 1 lit. c PLV). Neu soll im Personalgesetz eine generelle Kündigungsmöglichkeit für befristete Anstellungsverhältnisse vorgesehen werden. Die Kündigungsfristen sollen aus Gleichbehandlungsgründen denjenigen der unbefristeten Anstellungsverhältnisse entsprechen: Im ersten Anstellungsjahr ein Monat, ab dem zweiten Jahr drei Monate. Dies erhöht die Flexibilität für den Kanton sowie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für die Umsetzung ist eine Anpassung von § 9 Abs. 3 PersG erforderlich.

Siehe Kapitel 4.2.7 und 5.6 des Anhörungsberichts.

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

Bitte wählen Sie eine Antwort aus:

- ☐ völlig einverstanden
- ☐ eher einverstanden
- ☐ eher dagegen
- ☒ völlig dagegen
- ☐ keine Angabe

Bemerkungen zur Frage 5

Die Einführung gleicher Kündigungsfristen bei befristeten Anstellungsverhältnissen wie bei unbefristeten, würde den Grundsatz der unbefristeten Anstellung weiter schwächen und die Unsicherheit für die Arbeitnehmenden weiter erhöhen, vor allem angesichts der bereits sehr kurzen Kündigungsfrist von einem Monat im ersten Anstellungsjahr. Bei langjährigen befristeten Anstellungsverhältnissen kann weiterhin auf den vertraglich vereinbarten Kündigungsvorbehalt gesetzt werden.

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

Der Kanton Aargau kennt derzeit keine gesetzliche Regelung für Abfindungen oder vergleichbare Leistungen. Neu soll die Möglichkeit bestehen, eine Abfindung oder vergleichbare Leistung bei Kündigung durch den Kanton aufgrund einer Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen (§ 10 Abs. 1 lit. a PersG) oder bei einer Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen ohne überwiegendes Verschulden seitens Mitarbeiterin oder Mitarbeiter zu gewähren. Die Regelung zur Abfindung oder zu vergleichbaren Leistungen soll den nötigen Handlungsspielraum schaffen, um in besonderen Situationen flexibel und angemessen handeln zu können. Dazu ist die Schaffung von § 11b (neu) PersG notwendig.

Siehe Kapitel 4.2.8 und 5.11 des Anhörungsberichts.

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?

Bitte wählen Sie eine Antwort aus:

- ☐ völlig einverstanden
- ☐ eher einverstanden
- ☒ eher dagegen
- ☐ völlig dagegen
- ☐ keine Angabe

Bemerkungen zur Frage 6

Von Abfindungen profitieren meist Personen aus dem höheren Management. Für befristete Arbeitsstellen und für Arbeitnehmende im Stundenlohn will der Kanton die Situation verschärfen, nur

ein kleiner Teil der Angestellten wird je vom System der Abfindung profitieren. Diese Regelung wider-spricht der Gleichbehandlung der Arbeitnehmenden beim Kanton. Sofern eine Abfindung eingeführt werden sollte, müsste sich die Regelung am privatrechtlichen Kündigungsschutz orientieren und in der Höhe auf maximal eines Lohnausgleichs von einem halben Jahr umfassen. Die Führungsverantwortung muss gestärkt werden, Abfindungen führen eher zu ungerechten Lösungen.

Frage 7 – Anpassungen im Anstellungsverhältnis im Personalgesetz regeln

Das geltende Personalgesetz enthält bisher keine Bestimmungen darüber, wann eine einseitige Änderung des Anstellungsverhältnisses durch den Kanton zulässig ist und wann eine Änderungskündigung erfolgen muss. Neu soll deshalb gesetzlich geregelt werden, in welchen Fällen eine Anpassung des Anstellungsverhältnisses durch den Kanton ohne Änderungskündigung möglich ist. Dazu gehören beispielsweise die Zuweisung eines anderen Arbeitsortes oder Aufgabenbereichs, sofern dies betrieblich notwendig und für die betroffene Person zumutbar ist. Andererseits soll festgelegt werden, bei welchen wesentlichen Änderungen (zum Beispiel Lohn, Pensum, Dauer des Arbeitsverhältnisses, Funktion) zwingend eine Änderungskündigung erfolgen muss. Ziel dieser Neuregelung ist eine klare rechtliche Grundlage, die sowohl die Interessen des Arbeitgebers als auch die Schutzbedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt. Dazu ist die Schaffung von § 11a (neu) PersG notwendig.

Siehe Kapitel 4.2.9 und 5.10 des Anhörungsberichts.

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?

Bitte wählen Sie eine Antwort aus:

- ☐ völlig einverstanden
- ☒ eher einverstanden
- ☐ eher dagegen
- ☐ völlig dagegen

☐ keine Angabe

Bemerkungen zur Frage 7

Die Schaffung von § 11a (neu) PersG ist betreffend Transparenz und Klarheit zu begrüßen, die Kriterien für die Zumutbarkeit der Änderungen müssen streng sein und dürfen den Schutz der Arbeitnehmenden nicht tangieren.

Frage 8 – Anpassungen bei Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern

Das Kriterium der „Inanspruchnahme von Arbeitszeit“ für die Bewilligungspflicht von Nebenbeschäftigungen soll aufgehoben werden, da die vielfältigen Arbeitszeitmodelle dieses Kriterium nicht mehr widerspiegeln. Bewilligungspflichtig bleiben nur Nebenbeschäftigungen bei möglicher Interessenskollision oder bei Überschreitung eines Vollzeitpensums. Zudem soll die Bewilligungspflicht auf die Ausübung – und nicht nur auf die Bewerbung – eines öffentlichen Amtes ausgeweitet werden, um eine Gesetzeslücke zu schliessen. Für beide Anpassungen sind Änderungen in den §§ 27 und 28 PersG vorgesehen.

Siehe Kapitel 4.2.10.2, 4.2.10.3, 4.2.10.4, 5.24 und 5.25 des Anhörungsberichts.

Sind Sie einverstanden, dass die Anpassungen bei Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern vorgenommen werden (§§ 27 und 28 PersG)?

Bitte wählen Sie eine Antwort aus:

- ☐ völlig einverstanden
- ☐ eher einverstanden
- ☒ eher dagegen
- ☐ völlig dagegen
- ☐ keine Angabe

Bemerkungen zur Frage 8

Wenn die Abschaffung des Kriteriums «Inanspruchnahme von Arbeitszeit» für die Bewilligung gleichzeitig bedeutet, dass man als Kantonsangestellte:r zur Ausübung eines öffentlichen Amtes oder einer Nebenbeschäftigung keine Unterstützung im Rahmen von anrechenbarer Arbeitszeit erhält, sind wir dagegen. Die Teilnahme an demokratischen Prozessen in der Schweiz ist durch das Milizsystem und die entsprechende geringe Vergütung bereits hochschwellig. Diese Schwellen würde für Kantonsangestellte dadurch weiter erhöht. Gerade die öffentliche Hand sollte das Engagement in Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern unterstützen. Sinnvoll ist hingegen eine Ausweitung der Bewilligungspflicht auf die Ausübung eines öffentlichen Amtes, der Arbeitgeber soll um das Engagement seiner Mitarbeitenden wissen und dieses im Grundsatz auch auf Vereinbarkeit mit der bestehenden Anstellung überprüfen.

Fragen zu Verfahren

Frage 9 – Rechtsgrundlage für vorsorgliche Massnahmen schaffen

Im Personalgesetz fehlen derzeit Regelungen für vorsorgliche Massnahmen, die zum Schutz öffentlicher oder betrieblicher Interessen nötig sein können. Das ist etwa dann der Fall, wenn Hinweise auf schwerwiegende Pflichtverletzungen bestehen, ein Strafverfahren oder eine Administrativuntersuchung läuft oder gewichtige Interessen des Kantons gefährdet sind. Die meisten umliegenden Kantone sowie der Bund verfügen bereits über entsprechende gesetzliche Grundlagen.

Neu soll der Kanton die Möglichkeit erhalten, in solchen Fällen vorsorgliche Massnahmen zu treffen – beispielsweise eine Freistellung, die Einschränkung von Zugriffsrechten oder eine vorläufige Lohnsistierung. Diese neue Regelung soll im Personalgesetz in § 13b (neu) PersG verankert werden.

Siehe Kapitel 4.3.2 und 5.13 des Anhörungsberichts.

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?

Bitte wählen Sie eine Antwort aus:

☐ völlig einverstanden

- ☐ eher einverstanden
- ☒ eher dagegen
- ☐ völlig dagegen
- ☐ keine Angabe

Bemerkungen zur Frage 9

Grundsätzlich soll die Möglichkeit vorsorglicher Massnahmen möglich sein, allerdings ist eine sofortige Einstellung oder Kürzung der Lohnzahlung unverhältnismässig, weil die Massnahme im Gegensatz zu den anderen nicht eine direkte weitere Schadensminderung zur Folge hat. Die Kürzung der Lohnfortzahlungspflicht ab dem 4. Monat des Fernbleibens der Arbeit wäre aus unserer Sicht anwendbar und fairer.

Frage 10 – Meldung von Missständen gesetzlich regeln

Aktuell schützt das Personalgesetz Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lediglich vor einer Verletzung des Amtsgeheimnisses, wenn sie nach Ausschöpfung des Dienstwegs schwerwiegende Missstände an die Präsidentin oder den Präsidenten des Grossen Rats melden. Es besteht weder ein detailliertes Verfahren zur Meldung von Missständen noch ein weitergehender Schutz, etwa vor Kündigung oder Laufbahnhemmnissen.

Neu sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berechtigt sein, Missstände in Zusammenhang mit Verstössen gegen rechtliche Bestimmungen sowie sonstigen Unregelmässigkeiten in der kantonalen Verwaltung oder bei Gerichten in gutem Glauben an die Finanzkontrolle zu melden. Zulässige Meldungen über Missstände sollen keine negativen rechtlichen Konsequenzen für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben und diese dürfen dadurch in ihrer beruflichen Stellung nicht benachteiligt werden. Die rechtlichen Grundlagen dazu sollen im Personalgesetz (§ 23a (neu) PersG) und das Verfahren im Gesetz über die Finanzkontrolle (GFK) vom 11. Januar 2005 (SAR 612.200) verankert werden.

Siehe Kapitel 4.3.4, 4.9.2, 5.22 und 5.32.2 des Anhörungsberichts.

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?

Bitte wählen Sie eine Antwort aus:

- ☒ völlig einverstanden
- ☐ eher einverstanden
- ☐ eher dagegen
- ☐ völlig dagegen
- ☐ keine Angabe

Bemerkungen zur Frage 10

Es ist wichtig, dass eine entsprechende Stelle geschaffen wird und dass es einen geregelten Prozess gibt in Bezug auf die Meldung von Missständen. Noch skeptisch sieht die SP Aargau die Ansiedelung der Meldestelle innerhalb der Verwaltungsorganisation, da echte Unabhängigkeit dadurch erschwert wird. Der Regierungsrat wird gebeten, die Vorteile und Nachteile einer externen Stelle zu überprüfen.

Frage 11 – Parität bei Schlichtungsverhandlung berücksichtigen

Künftig soll bei Schlichtungsverhandlungen eine paritätische Zusammensetzung von Vertretenden der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gewährleistet sein. Zur Umsetzung soll im Personalgesetz ergänzt werden, dass Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenseite ausreichend in der Schlichtungskommission vertreten sind. Zusätzlich soll die Anzahl der vom Regierungsrat gewählten Mitglieder der Schlichtungskommission um vier erhöht (§ 37 Abs. 3 PersG) werden. Dies ermöglicht eine flexiblere Besetzung der Schlichtungsverfahren im Einklang mit den Vorgaben.

Siehe Kapitel 4.3.5 und 5.27 des Anhörungsberichts.

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)?

Bitte wählen Sie eine Antwort aus:

- ☒ völlig einverstanden
- ☐ eher einverstanden
- ☐ eher dagegen
- ☐ völlig dagegen
- ☐ keine Angabe

Bemerkungen zur Frage 11

Eine paritätische Aufteilung und genügend Personal für einen schnellen Ablauf der Verhandlungen ist begrüßenswert und stärkt das Vertrauen in die Verfahren.

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

Im Rahmen der Revision des Personalrechts soll das Schlichtungsverfahren auf die öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisse von Gemeinden, Gemeindeverbänden und anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften mit Ausnahme der Landeskirchen ausgedehnt werden. Die Umsetzung erfolgt durch eine Anpassung von § 48 Abs. 1 PersG.

Siehe Kapitel 4.3.6 und 5.29 des Anhörungsberichts.

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)?

Bitte wählen Sie eine Antwort aus:

- ☒ völlig einverstanden
- ☐ eher einverstanden
- ☐ eher dagegen
- ☐ völlig dagegen
- ☐ keine Angabe

Auch diese Massnahme ist begrüssenswert, da sie Gleichbehandlung aller öffentlich-rechtlicher Körperschaften im Kanton gewährleistet.

Fragen zu Arbeitsunfähigkeit bei Krankheit und Unfall und Personenversicherungen

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

Der Kanton Aargau ist derzeit gesetzlich verpflichtet, ab dem siebten Monat Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Im Zusammenhang mit den Ausschreibungen der Krankentaggeldversicherung wurde festgestellt, dass nur wenige Offerten eingehen, was die Auswahl geeigneter Anbieter erheblich einschränkt und eine stabile Planung erschwert.

Neu soll der Regierungsrat die Möglichkeit erhalten, flexibel zu entscheiden, ob und ab wann eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen oder ob stattdessen eine Eigenfinanzierung gewählt wird. Dies soll jeweils auf Basis der aktuellen Prämienlage, der Anbieter auf dem Markt und dem Leistungsverlauf erfolgen können. Dazu ist eine Anpassung von § 16a PersG notwendig.

Siehe Kapitel 4.4.2 und 5.17 des Anhörungsberichts.

Durch eine Fremdänderung soll im Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen eine analoge Anpassung vorgenommen werden (siehe Kapitel 4.9.1 und 5.32.1 des Anhörungsberichts).

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

Bitte wählen Sie eine Antwort aus:

- ☐ völlig einverstanden
- ☒ eher einverstanden
- ☐ eher dagegen
- ☐ völlig dagegen
- ☐ keine Angabe

Bemerkungen zur Frage 13

Die Schaffung einer grösseren Flexibilität in der Wahl zwischen Versicherungs- und Eigenfinanzierung ist sinnvoll, solange verlässliche Leistungen für die Arbeitnehmenden im Zentrum stehen. Wichtig ist auch das garantierte Mitwirken der Personalverbände.

Weiter ist zu diesem Thema noch anzumerken: Die bisherige Regelung der Versicherungsleistung erst ab sechs Monaten führte zu teilweise unhaltbaren Zuständen. So konnten auch bei langer Abwesenheit keine Arbeitnehmenden vorübergehend eingesetzt werden. Bei kleinen Organisationseinheiten wie den Bezirksgerichten führte diese Handhabung praktisch zum Kollaps. Weiter ist nicht einzusehen, weshalb bei Teilinvalidität nach zwei Jahren mit der Möglichkeit, weiterhin zumindest teilweise arbeiten zu können, zu einer automatischen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses führen soll. Hier ist festzuhalten, dass Arbeitnehmende auch mit einer Invalidität in den Arbeitsprozess zurückgenommen werden sollen und eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses im Vordergrund steht. Im Rahmen der gesetzlichen Beratung ist zu klären, wie andere Kantone die krankheits- und unfallbedingten Ausfälle regeln.

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

Aktuell endet das Anstellungsverhältnis automatisch mit Ausrichtung einer vollen Invalidenrente. Die Rechtsordnung geht davon aus, dass im Regelfall nach zwei Jahren Arbeitsunfähigkeit ein Anspruch auf Invalidenleistungen entsteht. In der Praxis entsteht der Anspruch darauf aber oft nicht oder nur teilweise, da vielfach keine vollständige Erwerbsunfähigkeit vorliegt. Besteht kein Anspruch auf Invalidenleistungen, ist unklar, wie und wann das Anstellungsverhältnis aufgelöst werden kann. Neu soll das Anstellungsverhältnis automatisch enden, sobald der Anspruch auf Lohnfortzahlung wegen Krankheit oder Unfall erschöpft ist – unabhängig von einer Invalidenrente. Dazu ist die Schaffung von § 9 Abs. 2 lit. c (neu) PersG notwendig.

Siehe Kapitel 4.4.4 und 5.6 des Anhörungsberichts.

Durch eine Fremdänderung soll im Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen eine analoge Bestimmung aufgenommen werden (siehe Kapitel 4.9.1 und 5.32.1 des Anhörungsberichts).

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)?

Bitte wählen Sie eine Antwort aus:

- ☐ völlig einverstanden
- ☐ eher einverstanden
- ☐ eher dagegen
- ☒ völlig dagegen
- ☐ keine Angabe

Ein Automatismus ist abzulehnen, eine Einzelfallprüfung ist wichtig, um Härtefälle beispielsweise bei einer teilweisen Erwerbsunfähigkeit zu verhindern.

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

Aktuell wird ab dem siebten Monat einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall der Lohn in der Höhe des durchschnittlichen Nettolohns der letzten zwölf Monate ausgerichtet. Diese Berechnungsweise ist für Personalabteilungen und Versicherungen aufwändig und fehleranfällig. Künftig soll eine einfachere und transparente Regelung gelten. Ab dem 181. Krankheitstag soll eine Lohnfortzahlung von 90 % des bisherigen Bruttolohns gewährt werden. Für die Umsetzung ist § 17 Abs. 1bis (neu) Lohndekret zu schaffen.

Siehe Kapitel 4.10.1.2 und 5.33.1.4 des Anhörungsberichts.

Durch eine Fremdänderung soll im Lohndekret Lehrpersonen eine analoge Bestimmung aufgenommen werden (siehe Kapitel 4.10.2 und 5.33.2 des Anhörungsberichts).

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

Bitte wählen Sie eine Antwort aus:

- ☒ völlig einverstanden
- ☐ eher einverstanden
- ☐ eher dagegen
- ☐ völlig dagegen

☐ keine Angabe

Bemerkungen zur Frage 15

Die Vereinfachung des Prozesses ist transparenter für die Angestellten und einfacher zu handhaben für die Verwaltung. Dies ist im Grundsatz zu begrüßen, es ist aber wichtig, dass damit das heutige Niveau nicht unterschritten wird. Ein Lohnanspruch von 90% erscheint uns angemessen.

Frage 16 – Kürzere Dauer der Lohnfortzahlung für besondere Fälle festlegen

Aktuell besteht bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall ein Anspruch auf Lohnfortzahlung von bis zu 24 Monaten, unabhängig von der Art des Anstellungsverhältnisses oder dem Alter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Regelung soll differenziert werden. Für befristete Anstellungen von höchstens einem Jahr soll die Lohnfortzahlung künftig auf die Dauer der Befristung begrenzt werden. Zudem soll für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei Beginn oder während der Arbeitsunfähigkeit das ordentliche Pensionierungsalter gemäss Pensionskassendekret überschreiten, die Lohnfortzahlung auf sechs Monate beschränkt werden. Ziel ist eine verhältnismässige und praxistaugliche Regelung. Die Umsetzung bedarf der Schaffung von § 17b (neu) Lohndekret.

Siehe Kapitel 4.10.1.3 und 5.33.1.4 des Anhörungsberichts.

Durch eine Fremdänderung soll im Lohndekret Lehrpersonen eine analoge Bestimmung aufgenommen werden (siehe Kapitel 4.10.2 und 5.33.2 des Anhörungsberichts).

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 Pensionalter (§ 17b Abs. 2 (neu) Lohndekret und § 19b Abs. 2 (neu) LDLP) eine kürzere Dauer der Lohnfortzahlung vorgesehen wird?

Bitte wählen Sie eine Antwort aus:

☐ völlig einverstanden

- ☐ eher einverstanden
- ☐ eher dagegen
- ☒ völlig dagegen
- ☐ keine Angabe

Bemerkungen zur Frage 16

Diese Regelung würde die Unsicherheiten von befristeten Angestellten weiter vergrössern und ist daher unbedingt abzulehnen. Eine Arbeitsunfähigkeit verhindert auch die Suche nach einer neuen Arbeit, damit sind besonders verletzbare Personengruppen damit einer massiven Verschlechterung ausgesetzt. Bei Pensionär:innen wäre eine Verkürzung der Lohnfortzahlung denkbar, sofern sie regulär Rente beziehen können.

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

Aktuell sieht das geltende Personalrecht eine Kürzung des Lohnfortzahlungsanspruchs nur bei absichtlich oder grobfahrlässig verschuldeter Arbeitsunfähigkeit vor (§ 17 Abs. 3 Lohndekret). Neu sollen weitere Kürzungsmöglichkeiten ergänzt werden, insbesondere bei Verweigerung oder Verzögerung der Mitwirkungspflichten im Lohnfortzahlungsprozess beziehungsweise beim Case Management oder bei vertrauensärztlichen Untersuchungen. Die Umsetzung bedarf der Schaffung von § 17c (neu) Lohndekret.

Siehe Kapitel 4.10.1.4 und 5.33.1.7 des Anhörungsberichts.

Durch eine Fremdänderung soll im Lohndekret Lehrpersonen eine analoge Bestimmung aufgenommen werden (siehe Kapitel 4.10.2 und 5.33.2 des Anhörungsberichts).

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)?

Bitte wählen Sie eine Antwort aus:

- ☐ völlig einverstanden
- ☐ eher einverstanden
- ☒ eher dagegen
- ☐ völlig dagegen
- ☐ keine Angabe

Bemerkungen zur Frage 17

Die Regelung ist zu offen formuliert und kann zu Konfliktfällen und Einsprachen führen. Eine klarere Definition und Regelung, in welchen Fällen eine Kürzung vorgesehen werden kann, ist aus unserer Sicht unerlässlich.

Frage 18 – Case Management Regelungen anpassen

Die Bestimmungen zum Case Management im Personalgesetz sind knappgehalten. Es fehlen insbesondere Aussagen zum Ziel und zu den Voraussetzungen. Das Personalgesetz soll um klare Ziele und Voraussetzungen für das Case Management ergänzt werden. Dieses soll die rasche Rückkehr an den Arbeitsplatz sowie die Verhinderung von Invalidität zum Ziel haben und bei längerer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall eingesetzt werden. Der Regierungsrat soll flexibel entscheiden können, ob das Case Management von einer internen oder externen Fachstelle oder von einem Versicherer durchgeführt wird. Dazu ist eine Anpassung von § 29a PersG notwendig.

Siehe Kapitel 4.4.5 und 5.26 des Anhörungsberichts.

Durch eine Fremdänderung soll im Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen eine analoge Anpassung vorgenommen werden (siehe Kapitel 4.9.1 und 5.32.1 des Anhörungsberichts).

Sind Sie einverstanden, dass die Regelungen zum Case Management im Personalrecht entsprechend angepasst werden (§ 29a PersG und § 32a GAL)?

Bitte wählen Sie eine Antwort aus:

- ☐ völlig einverstanden
- ☒ eher einverstanden
- ☐ eher dagegen
- ☐ völlig dagegen
- ☐ keine Angabe

Die klarere Regelung ist zu begrüßen, wie auch die Flexibilität das Case Management intern oder extern anzubieten. Es soll aber in jedem Fall auf eine qualitativ hochstehende Begleitung der betroffenen Mitarbeitenden geachtet werden.

Fragen zu weiteren Themen

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

Die Begrifflichkeiten im Personalgesetz zur Weiterbildung sind seit 25 Jahren unverändert geblieben und wurden nicht an aktuelle Veränderungen und Trends angepasst. Die Begriffe wie betriebliche Bildung sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung sollen basierend auf dem Personalentwicklungskonzept sowie dem Berufsbildungskonzept aktualisiert werden (§§ 18 Abs. 2 und 19 PersG). Zudem soll die Verantwortung für die berufliche Entwicklung künftig als gemeinsame Aufgabe von Mitarbeitenden und Arbeitgeber anstatt als alleinige Aufgabe der Mitarbeitenden auf Gesetzesstufe verankert werden (§ 22 Abs. 2 PersG). Dazu sind Anpassungen von §§ 18 Abs. 2, 19 und 22 Abs. 2 PersG notwendig.

Siehe Kapitel 4.5.2, 4.5.3, 5.18, 5.19 und 5.20 des Anhörungsberichts.

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)?

Bitte wählen Sie eine Antwort aus:

- ☒ völlig einverstanden
- ☐ eher einverstanden
- ☐ eher dagegen
- ☐ völlig dagegen
- ☐ keine Angabe

Die Anpassungen sind zeitgemäss und stärken auch die Verantwortung des Kantons bei der gezielten Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden.

Frage 20 – Begrifflichkeiten und Rahmenbedingungen für Personalpolitik anpassen

Gemäss aktueller Regelung hat der Regierungsrat zu Beginn einer Legislaturperiode ein Leitbild für die Personalpolitik zu erlassen. Im Zuge der Modernisierung und der strategischen Weiterentwicklung der HR-Arbeit hat der Regierungsrat das Ziel gesetzt, anstelle eines Leitbilds erstmals eine Personalstrategie zu erarbeiten. Das aktuell im Personalgesetz verankerte "Leitbild für die Personalpolitik" (§ 2 Abs. 1 PersG) soll aufgrund der Weiterentwicklung der HR-Arbeit durch die vom Regierungsrat verabschiedete HR-Strategie ersetzt werden. Künftig soll sich die Personalpolitik am Entwicklungsleitbild des Kantons gemäss § 10 Gesetz über die wirkungsorientierte Steuerung von Aufgaben und Finanzen (GAF) und den Erfordernissen der Arbeitswelt orientieren. Dazu ist eine Anpassung von § 2 PersG notwendig.

Siehe Kapitel 4.6.2 und 5.1 des Anhörungsberichts.

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)?

Bitte wählen Sie eine Antwort aus:

- ☐ völlig einverstanden
- ☒ eher einverstanden
- ☐ eher dagegen
- ☐ völlig dagegen
- ☐ keine Angabe

Bemerkungen zur Frage 20

Die SP Aargau ist mit den vorgeschlagenen Änderungen einverstanden, eine längerfristige HR-Strategie macht für den Arbeitgeber Sinn und soll periodisch nach den Gegebenheiten der Arbeitswelt und nicht den politischen Legislaturen ausgerichtet werden. Dabei darf sich die Wirkungsorientierung nicht an Sparlogik orientieren, was zu steigender Belastung des Kantonspersonals führt.

Frage 21 – Verweise vereinheitlichen

Im Personalgesetz finden sich statische Verweise auf das Obligationenrecht mit dem Stand vom 1. Januar 1998 (§§ 7 und 44 Abs. 2 PersG). Diese führen dazu, dass neuere Bundesregelungen nicht automatisch für den Kanton Aargau gelten. Dadurch ist im Laufe der Zeit eine Diskrepanz zwischen den aktuellen Regelungen des Obligationenrechts und denen entstanden, die kraft statischen Verweises auf eine ältere Fassung des Obligationenrechts im Personalgesetz für den Kanton Aargau gelten. Um eine automatische Anpassung an Änderungen im Bundesrecht zu gewährleisten, sollen diese statischen Verweise durch dynamische ersetzt werden. Damit die Grundsätze des Sozialplans optimal auf die kantonalen Gegebenheiten abgestimmt werden können, soll der Regierungsrat die Kompetenz erhalten, die Einzelheiten und das Verfahren auf Verordnungsstufe zu regeln. Dazu sind Anpassungen von §§ 7 und 44 Abs. 2 PersG notwendig.

Siehe Kapitel 4.7.2, 5.4 und 5.31 des Anhörungsberichts.

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)?

Bitte wählen Sie eine Antwort aus:

- ☐ völlig einverstanden
- ☒ eher einverstanden
- ☐ eher dagegen
- ☐ völlig dagegen
- ☐ keine Angabe

Bemerkungen zur Frage 21

Eine dynamische Rechtsübernahme ist generell sinnvoll. Das darf aber nicht zum Aussetzen von Sozialplänen führen.

Frage 22 – Regelungen zum Datenschutz ergänzen

Im Anstellungsverhältnis ist die Bearbeitung besonders schützenswerter Personendaten, etwa zu gesundheitlichen Aspekten der Arbeitsfähigkeit, im Rahmen des Case Managements oder im Zusammenhang mit Meldungen an die obligatorischen Versicherungen, unvermeidbar und gehört zum Alltag im Personalbereich. Neu soll im Personalgesetz festgehalten werden, zu welchen Zwecken und mit welchen Kategorien von Daten eine Bearbeitung, einschliesslich Profiling, zulässig ist. Damit wird sichergestellt, dass auch in Zukunft eine rechtskonforme, transparente und nachvollziehbare Datenbearbeitung im Personalwesen möglich ist. Für die Umsetzung bedarf es einer Anpassung von § 14 PersG und der Einführung eines § 14a (neu) PersG.

Siehe Kapitel 4.7.3, 5.15 und 5.16 des Anhörungsberichts.

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

Bitte wählen Sie eine Antwort aus:

- ☐ völlig einverstanden
- ☐ eher einverstanden
- ☐ eher dagegen
- ☒ völlig dagegen
- ☐ keine Angabe

Bemerkungen zur Frage 22

Das Speichern von Personendaten an künstlich-intelligente Module für Profilingzwecke ist höchstproblematisch. Der Kanton übergibt damit die Beurteilung und Auswahl an Informationen an

eine Instanz, die ausserhalb des menschlichen Ermessens und kantonalen Wirkungsfelds liegt. Bevor solche Schritte getätigt werden, braucht es klare Richtlinien für die verwendete KI sowie einen transparenten Einblick in ihre Programmierung, um Biases zu verhindern.

Frage 23 – Anfangslohn und Lohnanpassungen in Vertragsform regeln

Heute wird der Anfangslohn der Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung in einer separaten Verfügung zusätzlich zum Anstellungsvertrag festgelegt. Diese Trennung ist schwer verständlich und erzeugt zusätzlichen administrativen Aufwand.

Neu soll der Anfangslohn direkt im Anstellungsvertrag geregelt werden. Auch jährliche Lohnanpassungen sollen künftig als vertragliche Mitteilungen gelten, zu denen keine Verfügung mehr erstellt wird. Mitarbeitende können bei Uneinigkeit eine Überprüfung im Klageverfahren mit vorgelagertem Schlichtungsverfahren verlangen. Für die neue Regelung sind die §§ 7 und 8 des Lohndekrets anzupassen.

Siehe Kapitel 4.10.1.1, 5.33.1.2 und 5.33.1.3 des Anhörungsberichts.

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)?

Bitte wählen Sie eine Antwort aus:

- ☐ völlig einverstanden
- ☐ eher einverstanden
- ☐ eher dagegen
- ☐ völlig dagegen
- ☒ keine Angabe

Bemerkungen zur Frage 23

Es ist verständlich, dass man die Kommunikationswege effizienter gestalten möchte und es ist zu begrüßen, dass man die Mitarbeitenden weiterhin jährlich über ihren aktuellen Lohn informiert.

Gleichzeitig müssen aber die automatische Begründung, die Rechte und Zugänglichkeit der Anfechtung erhalten bleiben. Ansonsten ist das alte System beizubehalten.

Auf der nachfolgenden Seite erhalten Sie Gelegenheit, Schlussbemerkungen zur vorliegenden Anhörung zu notieren.

Bitte beachten Sie: Ihre Stellungnahme wird erst eingereicht, wenn Sie anschliessend auf den Button "Antworten abschicken" klicken! Vorher wird Ihre Stellungnahme nicht übermittelt.

Schlussbemerkungen

Die vorliegende Revision des Personalrechts enthält einige sinnvolle Ansätze zur Modernisierung. Gleichzeitig greift sie an mehreren Stellen in bewährte Schutzmechanismen ein, die für die Arbeitnehmenden von zentraler Bedeutung sind. Dort, wo Verfahren effizienter gestaltet, und Rechte gestärkt werden, begrüssen wir die Revision. Doch wo Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung oder Rechtssicherheit untergraben werden, ist eine Nachbesserung erforderlich. Ein zukunftsfähiges Personalrecht ermöglicht Fortschritte, ohne aber arbeitsrechtliche Standards zu schwächen.