

# Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL)

Vom 17. Dezember 2002

---

*Der Grosse Rat des Kantons Aargau,*

gestützt auf die §§ 28 Abs. 3 und 75 Abs. 3 der Kantonsverfassung,

*beschliesst:*

## *I. Allgemeine Bestimmungen*

### § 1

<sup>1</sup> Dieses Gesetz regelt in Bezug auf das Personalrecht die Grundzüge der Rechtsverhältnisse zwischen dem Kanton, den Gemeinden, den Gemein- Geltungsbereich  
deverbänden und den Lehrpersonen an Kindergärten, Volksschulen und kantonalen Schulen gemäss Schulgesetz vom 17. März 1981<sup>1)</sup>, Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Berufsbildung (EG BBG) vom 8. November 1983<sup>2)</sup> und Aargauischem Fachhochschulgesetz (AFHG) vom 27. Mai 1997<sup>3)</sup>.

<sup>2</sup> Der Grosse Rat kann den Geltungsbereich dieses Gesetzes auf Lehrpersonen an Bildungseinrichtungen ausdehnen, die anderen kantonalen Erlassen unterstehen.

### § 2

<sup>1</sup> Der Regierungsrat erlässt ein Leitbild für die Personalpolitik. Dieses Personalpolitik  
enthält unter anderem Grundsätze über

- a) die Ziele der Personalpolitik im Zusammenhang mit den übrigen Zielen des Kantons;
- b) die Personalführung und Personalentwicklung;

---

<sup>1)</sup> SAR 401.100

<sup>2)</sup> SAR 422.100

<sup>3)</sup> SAR 426.100

- c) die Umsetzung der Grundsätze der Gleichberechtigung und der Chancengleichheit der Lehrpersonen;
- d) die Realisierung der Partnerschaft zwischen dem Kanton beziehungsweise den Gemeinden respektive den Gemeindeverbänden und den Lehrpersonen;
- e) die betriebliche Aus-, Fort- und Weiterbildung;
- f) die Beschäftigung und Eingliederung von Lehrpersonen mit Behinderungen.

<sup>2</sup> Die Gemeinden und Gemeindeverbände werden vor Erlass des Leitbilds angehört.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat legt dem Grossen Rat das Leitbild mindestens ein Mal pro Amtsperiode als Gesamtbericht vor.

### § 3

Anstellungs-  
verhältnisse

<sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen wird durch öffentlich-rechtlichen Vertrag zwischen der Lehrperson und dem Kanton oder der Gemeinde beziehungsweise dem Gemeindeverband als Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber auf unbefristete oder befristete Dauer begründet.

<sup>2</sup> Auf Verlangen der Lehrperson ist ein befristetes Anstellungsverhältnis, sofern es während 5 Jahren ohne Unterbruch bestand und weitergeführt würde, in ein unbefristetes umzuwandeln. Das Pensum des unbefristeten Anstellungsverhältnisses darf nicht kleiner sein als das während 5 Jahren erteilte Mindestpensum.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat legt die bei Anstellungsverhältnissen durch Verfügung zu regelnden Personal- und Lohnfragen fest, soweit diese nicht durch Dekret bestimmt sind.

### § 4

Inhaltliche  
Ausgestaltung

<sup>1</sup> Der Regierungsrat erlässt ergänzende und vollziehende Vorschriften über die inhaltliche Ausgestaltung der Verträge.

<sup>2</sup> Erweist es sich bei Anstellungsverhältnissen als sachlich notwendig, kann der Regierungsrat besondere Vorschriften festlegen, namentlich andere Kündigungsfristen vorsehen.

<sup>3</sup> Die Minimalansprüche zum Schutz der Lehrpersonen entsprechen denjenigen des Schweizerischen Obligationenrechts<sup>1)</sup> und sind in jedem Fall einzuhalten. Vorbehalten bleiben Bestimmungen in diesem Gesetz.

---

<sup>1)</sup> SR 220

**§ 5**

<sup>1</sup> Der Regierungsrat kann in Bereichen, deren Regelung in seine abschliessende Zuständigkeit fällt, mit Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge für alle Lehrpersonen oder einzelne Gruppen abschliessen.

Gesamtarbeits-  
verträge

<sup>2</sup> Er kann die vereinbarten Bestimmungen für die den entsprechenden Verbänden nicht angeschlossenen Lehrpersonen im sachlichen Geltungsbereich der Gesamtarbeitsverträge verbindlich erklären.

<sup>3</sup> Die Bestimmungen der Gesamtarbeitsverträge werden zu Bestandteilen der einzelnen Anstellungsverhältnisse.

<sup>4</sup> Soweit der Inhalt der Gesamtarbeitsverträge und einer allfälligen allgemeinen Verbindlicherklärung den Kompetenzbereich des Regierungsrats überschreitet, bedarf es der vorgängigen Zustimmung des Grossen Rats.

<sup>5</sup> In jedem Fall müssen sich die Gesamtarbeitsverträge im Rahmen von Gesetz und Dekret bewegen.

**§ 6**

Der Regierungsrat regelt die Zuständigkeiten, soweit nicht Gesetz oder Dekret besondere Vorschriften enthalten.

Zuständigkeiten

## *II. Begründung, Entstehung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses*

**§ 7**

Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, gelten für den Abschluss eines befristeten oder unbefristeten Anstellungsverhältnisses, für die Probezeit, für die ordentliche Auflösung, für die fristlose Auflösung, für den Kündigungsschutz und für das Verfahren bei Entlassung ganzer Gruppen die Vorschriften von Art. 334–337d des Schweizerischen Obligationenrechts (Stand 1. Januar 1998; vgl. Anhang) als kantonales öffentliches Recht.

Vorschriften des  
Obligationen-  
rechts

**§ 8<sup>1)</sup>**

<sup>1</sup> Voraussetzung für die Anstellung als Lehrperson ist neben der persönlichen Eignung die für die entsprechende Lehrtätigkeit erforderliche fachliche, pädagogische und methodisch-didaktische Qualifikation. Das zuständige Departement kann entsprechende Vorgaben machen.

---

<sup>1)</sup> Fassung gemäss Ziff. II. des Schulgesetzes vom 4. Dezember 2008, in Kraft seit 1. August 2008 (AGS 2008 S. 93).

<sup>2</sup> Lehrpersonen, die auf der Liste über Lehrpersonen ohne Unterrichtsbe-  
rechtigung gemäss Art. 12<sup>bis</sup> der Interkantonalen Vereinbarung über die  
Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen vom 18. Februar 1993 <sup>1)</sup> einge-  
tragen sind, dürfen nicht angestellt werden.

### § 9

Inpflichtnahme Mit der Unterzeichnung des Anstellungsvertrags verpflichten sich die  
Lehrpersonen auf Verfassung und Gesetz.

### § 10

Auflösung des  
Anstellungsverhältnisses  
a) Fristen und  
Termine

<sup>1</sup> Die Vertragsparteien können das Anstellungsverhältnis jederzeit im  
gegenseitigen Einvernehmen beenden.

<sup>2</sup> Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung

- a) bei Erreichen der durch Dekret festgelegten Altersgrenze;
- b) mit Ablauf eines befristeten Vertrags;
- c) ... <sup>2)</sup>

<sup>3</sup> Bei unbefristeten Verträgen gelten für die ordentliche Kündigung fol-  
gende beidseitigen Mindestfristen:

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

Vorbehalten bleibt § 4 Abs. 2.

<sup>4</sup> Das Anstellungsverhältnis kann im ersten Anstellungsjahr auf Ende  
eines Monats, ab dem zweiten Anstellungsjahr auf Ende eines  
Schulhalbjahrs beendet werden.

<sup>5</sup> Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart  
werden.

<sup>6</sup> Werden aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen ganze  
Organisationseinheiten aufgehoben oder andere Umstrukturierungen vor-  
genommen, wird ein Sozialplan ausgearbeitet.

### § 11

b) Ordentliche  
Kündigung

<sup>1</sup> Die Kündigung durch die Arbeitgeberin beziehungsweise den Arbeit-  
geber kann nur ausgesprochen werden, wenn sachlich zureichende  
Gründe vorliegen, namentlich:

- a) Aufhebung der Stelle aus organisatorischen Gründen, insbesondere  
auf Grund gesunkener Schülerzahlen, oder aus wirtschaftlichen  
Gründen. In diesen Fällen ist den betroffenen Lehrpersonen nach

---

<sup>1)</sup> SAR 400.700

<sup>2)</sup> Aufgehoben durch Ziff. II. des Schulgesetzes vom 4. Dezember 2008, in Kraft  
seit 1. August 2008 (AGS 2008 S. 93).

- Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten, die ihren Fähigkeiten, Erfahrungen und Eignungen entspricht;
- b) mangelnde Eignung für die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit;
  - c) Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung während der angesetzten Bewährungszeit fortsetzen;
  - d) mangelnde Bereitschaft während oder nach der Bewährungszeit, die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben die verfassungsrechtlichen Grundsätze, namentlich das Verbot der Willkür, das Gebot von Treu und Glauben und der Grundsatz der rechtsgleichen Behandlung.

<sup>3</sup> Die Kündigung durch die Arbeitgeberin beziehungsweise den Arbeitgeber erfolgt mit schriftlicher Begründung.

## § 12

Als Grund für die fristlose Auflösung gilt für beide Parteien jeder Umstand, der nach Schweizerischem Obligationenrecht als wichtig gilt.

c) Fristlose  
Auflösung

## § 13

<sup>1</sup> Erweist sich eine Kündigung nachträglich als widerrechtlich, hat die Lehrperson Anspruch auf Entschädigung. Diese bemisst sich nach den Bestimmungen über die missbräuchliche Kündigung des Schweizerischen Obligationenrechts.

Folgen bei  
Verletzung der  
Bestimmungen  
über die  
Auflösung

<sup>2</sup> Ein Anspruch auf Wiedereinstellung besteht nicht. <sup>1)</sup>

## § 14

<sup>1</sup> Das Dekret kann festlegen, dass Lehrpersonen vor Erreichen der Altersgrenze auf eigenes Gesuch hin oder auf Veranlassung der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers ganz oder teilweise in den vorzeitigen Ruhestand versetzt werden können.

Vorzeitiger  
Ruhestand

<sup>2</sup> Bei Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand mit oder ohne eigenes Gesuch kann eine dadurch bedingte Kürzung der ordentlichen Rentenansprüche der beruflichen Vorsorge ganz oder teilweise ausgeglichen werden.

<sup>3</sup> Der Grosse Rat regelt die Voraussetzungen, die Höhe und die nähere Ausgestaltung der Leistungen.

---

<sup>1)</sup> Eingefügt durch Ziff. II./16. des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG) vom 4. Dezember 2007, in Kraft seit 1. Januar 2009 (AGS 2008 S. 364).

### III. Rechte der Lehrpersonen

#### § 15

Unterrichts-  
freiheit

Die Unterrichtsfreiheit in der Wahl des Stoffs und der Lehrverfahren ist im Rahmen der Lehrpläne und des konkreten Lehrauftrags gewährleistet. Für den konkreten Lehrauftrag sind allfällige verbindlich erklärte Schulungsformen massgebend.

#### § 16

Schutz der  
Persönlichkeit

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber achtet und schützt die Persönlichkeit der Lehrpersonen.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber und alle für sie handelnden Stellen treffen die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Lehrpersonen.

<sup>3</sup> Lehrpersonen haben hinsichtlich ihrer Personendaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung. Die Daten dürfen nicht an Dritte oder an andere Behörden herausgegeben werden, ausgenommen für Besoldungs- und statistische Zwecke an die zuständigen Behörden.

<sup>4</sup> Im Umgang mit Personendaten gelten die Vorschriften des Gesetzes über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und das Archivwesen (IDAG) vom 24. Oktober 2006 <sup>1), 2)</sup>

#### § 17

Schutz vor  
ungerechtfertigten  
Angriffen

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber schützt die Lehrpersonen vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat regelt die Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz, wenn sich zur Wahrung der Rechte der Lehrpersonen die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

#### § 18

Lohn

Der Anspruch auf Lohn, Lohnfortzahlungen, Entschädigungen und Vorsorgeleistungen für die vom Kanton besoldeten Lehrpersonen richtet sich nach den Dekreten des Grossen Rats.

---

<sup>1)</sup> SAR 150.700

<sup>2)</sup> Fassung gemäss Ziff. II./6. des Gesetzes über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und das Archivwesen (IDAG) vom 24. Oktober 2006, in Kraft seit 1. Juli 2008 (AGS 2008 S. 67).

**§ 19**

<sup>1</sup> Lehrpersonen können jederzeit von ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise ihrem Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über Leistungen und Verhalten ausspricht. Arbeitszeugnis

<sup>2</sup> Auf Verlangen der Lehrperson hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses zu beschränken.

**§ 20**

<sup>1</sup> Lehrpersonen haben Anspruch auf periodische Gespräche. Gegenstand bilden die Leistungen und die Erfüllung des Berufsauftrags. Es können Fachpersonen beigezogen werden. Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch

<sup>2</sup> Die periodischen Gespräche bilden die Grundlage für Standortbestimmung, Beurteilung der Entwicklungsmöglichkeiten sowie Festlegung der Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse.

<sup>3</sup> Der wesentliche Inhalt der Gespräche ist in einem gemeinsam unterzeichneten, vertraulichen Kurzprotokoll festzuhalten.

**§ 21**

<sup>1</sup> Der Kanton schafft die Voraussetzungen für eine nachhaltige Personalentwicklung. Der Regierungsrat regelt die entsprechende Aus-, Fort- und Weiterbildung der Lehrpersonen sowie deren Finanzierung. Personalentwicklung

<sup>2</sup> Die Personalentwicklung fördert nebst den funktionsbezogenen Fähigkeiten und der langfristig flexiblen Einsatzbereitschaft auch die allgemeine Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz.

**§ 22**

Soweit es zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung geboten ist, kann der Regierungsrat das Streikrecht beschränken oder aufheben. Einschränkung von verfassungsmässigen Rechten

**§ 23**

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber haftet den Lehrpersonen für Schaden, der ihnen im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung erwachsen ist. Haftung von Arbeitgeberin und Arbeitgeber

<sup>2</sup> Für die Verjährungsfristen gilt § 34 Abs. 4.

*IV. Pflichten der Lehrpersonen***§ 24**

Berufsauftrag

<sup>1</sup> Der Berufsauftrag basiert auf den Bildungszielen, den Lehrplänen und den weiteren Anforderungen des jeweiligen Schultyps. Er umfasst insbesondere

- a) das Unterrichten gemäss Lehrplan (Planung, Vorbereitung und Auswertung);
- b) die Beratung, Förderung und Beurteilung der Schülerinnen und Schüler beziehungsweise Studierenden;
- c) das Erziehen im Rahmen der Grundsätze von Verfassung und Gesetz und die Unterstützung der Eltern in deren generellem Erziehungsauftrag;
- d) die Weiterbildung, einzeln und gemeinsam;
- e) die Zusammenarbeit in der Schule sowie mit Eltern und Behörden;
- f) die Erledigung von Organisations- und Verwaltungsaufgaben im Schulalltag;
- g) die Mitarbeit an der Gestaltung und Entwicklung der Schule;
- h) die Evaluation der Arbeit an der Schule.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat kann entsprechend dem Leistungsauftrag eines Schultyps den Berufsauftrag der dort unterrichtenden Lehrpersonen erweitern oder abändern und individuelle Änderungen, Ergänzungen oder spezielle Gewichtungen der vertraglichen Vereinbarung überlassen.

<sup>3</sup> Schulleitungen der Volksschule haben einen besonderen Berufsauftrag. Dieser ergibt sich aus der im Schulgesetz festgelegten Kompetenzordnung und wird durch den Regierungsrat geregelt.

**§ 25**Sorgfalts-,  
Interessen-  
wahrungs- und  
Weiterbildungs-  
pflicht

<sup>1</sup> Lehrpersonen haben die Rechte der Schülerinnen und Schüler, ihrer Eltern sowie der Studierenden zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise ihres Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

<sup>2</sup> Sie haben sich persönlich um berufliche Weiterbildung zu bemühen.

**§ 26**

Amtsgeheimnis

<sup>1</sup> Lehrpersonen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet über Angelegenheiten, die ihnen in amtlicher oder dienstlicher Stellung anvertraut worden sind oder die sie in dieser Stellung wahrgenommen haben und die ihrer besonderen Natur nach wegen höheren öffentlichen oder privaten Interessen nicht für Dritte bestimmt sind. Das Gleiche gilt zum Schutz von Persönlichkeitsrechten oder bei Vorliegen einer besonderen Vorschrift. Der

Regierungsrat kann in einzelnen Fällen entsprechende Anordnungen treffen.

<sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat regelt die Entbindung vom Amtsgeheimnis.

<sup>4</sup> Eine Verletzung des Amtsgeheimnisses liegt nicht vor, wenn schwerwiegende Missstände, nach Ausschöpfung des Dienstweges, der Präsidentin oder dem Präsidenten des Grossen Rats gemeldet werden.

## § 27

<sup>1</sup> Lehrpersonen dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit dem Anstellungsverhältnis stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.

Annahme von  
Geschenken

<sup>2</sup> Ausgenommen ist die Annahme von Höflichkeitsgeschenken von geringem Wert.

## § 28

<sup>1</sup> Die Anstellung von Lehrpersonen basiert auf einer durch den Grossen Rat festgelegten Jahresarbeitszeit.

Arbeits-  
und Freizeit;  
Jahresarbeitszeit

<sup>2</sup> Der Regierungsrat regelt die Aufteilung der Jahresarbeitszeit und die Ferien der Lehrpersonen.

<sup>3</sup> Massgebliche Kriterien für Festlegung und Aufteilung der Jahresarbeitszeit sind namentlich

- a) die schulischen Bedürfnisse;
- b) die Entwicklungstendenzen der Arbeitszeit im Bildungsbereich, im übrigen öffentlichen Dienst und in der Wirtschaft sowie die allgemeinen volkswirtschaftlichen Ziele des Kantons;
- c) die personalpolitischen Ziele.

<sup>4</sup> Lehrpersonen können auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit und über die Jahresarbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es die Aufgabe erfordert und soweit es im Hinblick auf Gesundheit und familienrechtliche Verpflichtungen zumutbar ist.

<sup>5</sup> Vorbehalten bleiben die bundesrechtlichen Minimalbestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

## § 29

<sup>1</sup> Ist die Stelle einer Lehrperson für kurze Dauer unbesetzt, sind Lehrpersonen vorübergehend zur Stellvertretung verpflichtet. Der Grosse Rat legt fest, ab welchem Umfang und ab welcher Dauer diese abzugelten ist.

Zuweisung  
zusätzlicher  
beziehungsweise  
anderer Arbeit

<sup>2</sup> Die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber kann Lehrpersonen an der Volksschule und den Kindergärten innerhalb der Trägergemeinden, Lehrpersonen an kantonalen Schulen innerhalb des Kantons eine andere ihren Fähigkeiten entsprechende Stelle als Lehrperson zuweisen.

<sup>3</sup> Dasselbe gilt in Bezug auf eine Arbeit innerhalb der kantonalen oder kommunalen Verwaltung, soweit es sich um eine zeitlich begrenzte Tätigkeit handelt, die für die betreffende Lehrperson zumutbar ist und ihren Fähigkeiten entspricht, aber nicht zu deren ursprünglichen Aufgaben gemäss Anstellungsvertrag gehört. Sind davon Lehrpersonen an Volksschulen betroffen, bedarf dies einer vorgängigen Absprache zwischen der Arbeitgeberin beziehungsweise dem Arbeitgeber und dem Kanton.

### § 30

Neben-  
beschäftigungen

<sup>1</sup> Nebenbeschäftigungen dürfen die Erfüllung der Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis nicht beeinträchtigen.

<sup>2</sup> Sie dürfen nur mit besonderer Bewilligung der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers ausgeübt werden, wenn

- a) die Möglichkeit einer Interessenkollision besteht,
- b) die Nebenbeschäftigung entgeltlich ist und zusammen mit der Beschäftigung beim Kanton beziehungsweise bei der Gemeinde oder dem Gemeindeverband mehr als ein Vollpensum ergibt oder
- c) Arbeitszeit in Anspruch genommen wird.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat erlässt hiezu eine Verordnung.

### § 31

Öffentliche  
Ämter

<sup>1</sup> Die Bewerbung für ein öffentliches Amt bedarf der Bewilligung der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers.

<sup>2</sup> Die Bewilligung wird verbunden mit einer Regelung bezüglich Inanspruchnahme von Arbeitszeit, Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und Verwendung von Nebeneinnahmen.

<sup>3</sup> Die Bewilligung kann verweigert oder mit Auflagen verbunden werden, wenn die Erfüllung der Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis beeinträchtigt wird oder eine Interessenkollision entstehen könnte.

<sup>4</sup> Der Grosse Rat erlässt die Ausführungsbestimmungen.

### § 32

Vertrauens-  
ärztliche  
Untersuchung

<sup>1</sup> Lehrpersonen können in begründeten Fällen zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung verpflichtet werden. Die Verpflichtung kann für einzelne Personen oder für eine Personengruppe festgelegt werden.

<sup>2</sup> Es müssen mehrere Ärztinnen und Ärzte wahlweise zur Verfügung stehen.

**§ 33**

<sup>1</sup> Für die Rechte an Erfindungen, gewerblichen Mustern und Modellen sowie an weiterem geistigen Eigentum gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts und der übrigen Bundesgesetzgebung. Geistiges Eigentum

<sup>2</sup> Werke, die von Lehrpersonen in Erfüllung der dienstlichen Pflichten geschaffen werden, können von der Arbeitgeberin beziehungsweise vom Arbeitgeber im Rahmen der Urheberrechtsgesetzgebung des Bundes<sup>1)</sup> entschädigungslos und ohne zeitliche und räumliche Beschränkung verwendet, verändert oder veräussert werden.

<sup>3</sup> Bei Lehrpersonen an den Fachhochschulen kann der Regierungsrat vorsehen, dass diese an der Verwertung ihrer Rechte gemäss Absatz 1 beteiligt werden, die sie in Ausübung ihrer Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis gemacht haben.

**§ 34**

<sup>1</sup> Lehrpersonen sind für den Schaden verantwortlich, den sie der Arbeitgeberin beziehungsweise dem Arbeitgeber absichtlich oder grobfahrlässig zufügen. Haftung

<sup>2</sup> Haben mehrere Personen den Schaden verursacht, werden die Ersatzansprüche nach Massgabe des Verschuldens anteilmässig geltend gemacht.

<sup>3</sup> Auf die Schadenersatzforderung kann verzichtet werden, insbesondere wenn diese die Lehrpersonen unverhältnismässig hart treffen würde.

<sup>4</sup> Schadenersatzansprüche verjähren 5 Jahre nach der schädigenden Handlung. Wird der Anspruch aus einer strafbaren Handlung hergeleitet, gelten die strafrechtlichen Verjährungsfristen, sofern sie länger sind.

**V. Rechtsschutz****§ 35<sup>2)</sup>**

<sup>1</sup> Vor Einreichung einer gerichtlichen Klage nach § 36 oder einer gerichtlichen Beschwerde nach § 37 dieses Gesetzes sind alle Streitigkeiten, einschliesslich derjenigen nach Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) vom 24. März 1995<sup>3)</sup>, der Schlichtungsverfahren

---

<sup>1)</sup> SR 231.1

<sup>2)</sup> Fassung gemäss Ziff. II./16. des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG) vom 4. Dezember 2007, in Kraft seit 1. Januar 2009 (AGS 2008 S. 364).

<sup>3)</sup> SR 151.1

Schlichtungskommission gemäss § 37 des Gesetzes über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz, PersG) vom 16. Mai 2000<sup>1)</sup> vorzulegen. Bei Verfügungen und Vertragsauflösungen ist eine Frist von 30 Tagen nach Zustellung einzuhalten.

<sup>2)</sup> Die Schlichtungskommission gibt eine Empfehlung ab. Innert 30 Tagen nach Zustellung der Empfehlung stellt die zuständige Stelle einen neuen Entscheid zu. Die betroffene Person kann innert 30 Tagen Verwaltungsgerichtsbeschwerde nach § 37 führen beziehungsweise eine gerichtliche Klage nach § 36 einreichen. Der Klageanspruch verwirkt nach 6 Monaten.

#### § 36<sup>2)</sup>

Gerichtliche Klage

Das Personalrekursgericht gemäss § 42 des Personalgesetzes beurteilt im Klageverfahren

- a) vertragliche Streitigkeiten aus dem Anstellungsverhältnis;
- b) Schadenersatzforderungen der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers gegen die Lehrperson und umgekehrt;
- c) ...<sup>3)</sup>

#### § 37<sup>4)</sup>

Gerichtliche Beschwerde

Gegen Verfügungen in Personal- und Lohnfragen kann nach durchgeführtem Schlichtungsverfahren beim Personalrekursgericht Beschwerde erhoben werden. Die Frist beträgt 30 Tage ab Zustellung des neuen Entscheids.

#### § 38<sup>5)</sup>

Verfahrenskosten

Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG) vom 4. Dezember 2007<sup>6)</sup>.

<sup>1)</sup> SAR 165.100

<sup>2)</sup> Rückwirkende Inkraftsetzung auf den 1. Oktober 2004 durch Regierungsratsbeschluss vom 13. Oktober 2004 (AGS 2004 S. 161).

<sup>3)</sup> Aufgehoben durch Ziff. II./5. des Haftungsgesetzes (HG) vom 24. März 2009, in Kraft seit 1. März 2010 (AGS 2010 S. 17).

<sup>4)</sup> Fassung gemäss Ziff. II./16. des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG) vom 4. Dezember 2007, in Kraft seit 1. Januar 2009 (AGS 2008 S. 364).

<sup>5)</sup> Fassung gemäss Ziff. II./16. des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG) vom 4. Dezember 2007, in Kraft seit 1. Januar 2009 (AGS 2008 S. 364).

<sup>6)</sup> SAR 271.200

## VI. Mitwirkungsrechte

### § 39

<sup>1</sup> Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personal- und Lohnrechts ist den Lehrpersonen die Möglichkeit einer Stellungnahme zu geben. Information und Mitsprache

<sup>2</sup> Die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber informiert die Lehrpersonen nach Möglichkeit im Voraus über Entwicklungen und Vorhaben, die für ihre Tätigkeit oder ihre Stellung von Bedeutung sind.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat regelt das Recht auf Information und die Mitwirkungsrechte der Lehrerschaft in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

### § 40

<sup>1</sup> Der Regierungsrat anerkennt Personal- oder Berufsverbände, die einen erheblichen Teil der Lehrpersonen oder ihrer Berufsgruppe dauernd vertreten, als Verhandlungspartner in personalpolitischen Fragen. Personalverbände

<sup>2</sup> Den Verbänden sind die gleichen Vernehmlassungsmöglichkeiten wie den Lehrpersonen (§ 39 Abs. 1) zu gewähren. Zudem sind sie vor wichtigen Veränderungen in der Verwaltungsorganisation und bei grossen Stellenverschiebungen rechtzeitig zu informieren.

<sup>3</sup> Die Verbände sind zur Vertretung ihrer Mitglieder im Rechtsmittelverfahren berechtigt.

## VII. Besondere Bestimmungen zu den Rechtsverhältnissen im Volksschul- und Kindergartenbereich

### § 41

Lehrpersonen an der Volksschule und an Kindergärten sind Angestellte der entsprechenden Gemeinde beziehungsweise des Gemeindeverbands. Gemeindeangestellte

### § 42

<sup>1</sup> Die Schulpflege beziehungsweise die Kreisschulpflege nimmt die Arbeitgeberfunktionen wahr. Sie ist insbesondere zuständig für die Anstellung und für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses. Arbeitgeberfunktion

<sup>2</sup> Im Zuständigkeitsbereich der Gemeinden und Gemeindeverbände ist die Schulpflege beziehungsweise die Kreisschulpflege auch verantwortlich für:

- a) den Schutz der Persönlichkeit der Lehrpersonen;
- b) den Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen;

- c) die Schaffung der Voraussetzungen für eine nachhaltige Personalentwicklung;
- d) die Information über Tatsachen und Vorhaben, die für die Tätigkeit und Stellung von Lehrpersonen von Bedeutung sind;
- e) die Erteilung von Bewilligungen im Zusammenhang mit Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern.

<sup>3</sup> Die Schulpflege beziehungsweise die Kreisschulpflege kann, sofern es sich um befristete Anstellungsverhältnisse handelt, die Anstellung der Lehrpersonen an die Schulleitung delegieren. Vorbehalten bleibt § 71 Abs. 1 Satz 2 des Schulgesetzes. Die Schulleitung ist in jedem Fall bei allen Personalentscheiden anzuhören.

#### § 43

Versicherung Die Gemeinde beziehungsweise der Gemeindeverband versichert das Berufshaftpflichtrisiko ihrer Lehrpersonen und übernimmt die Prämien.

#### § 44

Stellenbewirtschaftung <sup>1</sup> Die Gemeinde beziehungsweise der Gemeindeverband ist verpflichtet, sich bei der Anstellung von Lehrpersonen an ihren Schulen an die Vorgaben des Kantons zur Stellenbewirtschaftung zu halten.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat ordnet im Rahmen der Schülerzahlen sowie in Berücksichtigung besonderer schulischer Angebote oder Verhältnisse, welche Lehrpersonen an den Volksschulen vom Kanton finanziert werden.

<sup>3</sup> Er kann der Gemeinde beziehungsweise dem Gemeindeverband ausnahmsweise gestatten, darüber hinaus auf eigene Rechnung zusätzliche Lehrpersonen anzustellen, soweit die kantonalen Qualitäts- und Lohnvorgaben angewendet werden.

#### § 45

Besondere Kostentragung <sup>1</sup> Die Gemeinde beziehungsweise der Gemeindeverband kann verpflichtet werden, die in Anwendung von § 13 oder § 14 Abs. 2 dieses Gesetzes entstandenen Entschädigungsansprüche der an ihren Volksschulen angestellten Lehrpersonen zu tragen.

<sup>2</sup> Dasselbe gilt für Kosten, die dem Kanton auf Grund unwahrer Angaben, Nichtbeachtung der kantonalen Vorgaben zur Stellenbewirtschaftung oder auf Grund von Versäumnissen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers entstehen.

<sup>3</sup> Der Grosse Rat regelt die Voraussetzungen und den Umfang der Kostentragung durch Dekret.

**§ 46**

Trifft der Grosse Rat Regelungen über den vorzeitigen Ruhestand im Sinne von § 14 Abs. 2 und 3 dieses Gesetzes auch für die Lehrpersonen an den Kindergärten, beteiligt sich der Kanton angemessen an den entstehenden Kosten. Der Grosse Rat regelt den Umfang.

Lehrpersonen an  
Kindergärten

*VIII. Schluss und Übergangsbestimmungen***§ 47**

Soweit in diesem Gesetz und seinen Folgeerlassen nichts anderes bestimmt ist, gilt die Gesetzgebung für das kantonale Personal subsidiär, sofern es der Natur des Dienstverhältnisses entspricht.

Verhältnis zur  
Personalgesetz-  
gebung

**§ 48**

Dieses Gesetz wird nach Annahme durch das Volk in der Gesetzessammlung publiziert und vom Regierungsrat in Kraft gesetzt.

Publikation und  
Inkrafttreten

**§ 49**

<sup>1</sup> Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes wird das Gesetz über die Festsetzung des Schuljahresbeginns auf den Spätsommer vom 23. Juni 1987<sup>1)</sup> aufgehoben.

Aufhebung und  
Anpassung  
geltenden Rechts

<sup>2</sup> Das Gesetz über den Finanzhaushalt des Kantons Aargau (Finanzhaushaltsgesetz, FHG) vom 3. Juli 1990<sup>2)</sup> wird wie folgt geändert:

*Text im betreffenden Erlass eingefügt.*

<sup>3</sup> Das Schulgesetz vom 17. März 1981<sup>3)</sup> wird wie folgt geändert:

*Text im betreffenden Erlass eingefügt.*

<sup>4</sup> Das Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Berufsbildung (EG BBG) vom 8. November 1983<sup>4)</sup> wird wie folgt geändert:

<sup>1)</sup> AGS Bd. 12 S. 523 (SAR 401.120)

<sup>2)</sup> AGS Bd. 14 S. 397; 1997 S. 348; 2002 S. 340; 2003 S. 249 (SAR 611.100)

<sup>3)</sup> AGS Bd. 10 S. 529; Bd. 11 S. 335; Bd. 12 S. 524; Bd. 14 S. 189; 1995 S. 142; 1997 S. 283; 1998 S. 175, 191; 1999 S. 119; 2000 S. 89, 111, 155, 242; 2002 S. 329, 390; 2003 S. 250 (SAR 401.100)

<sup>4)</sup> AGS Bd. 11 S. 357; Bd. 12 S. 525; 1995 S. 140, 146; 1997 S. 106 (SAR 422.100)

*Text im betreffenden Erlass eingefügt.*

<sup>5</sup> Das Aargauische Fachhochschulgesetz (AFHG) vom 27. Mai 1997<sup>1)</sup> wird wie folgt geändert:

*Text im betreffenden Erlass eingefügt.*

<sup>6</sup> Das Gesetz über die Gewährung von Staatsbeiträgen an die anerkannten gemeinnützigen und öffentlichen aargauischen Erziehungsheime (Erziehungsheimgesetz) vom 6. Oktober 1964<sup>2)</sup> wird wie folgt geändert:

*Text im betreffenden Erlass eingefügt.*

<sup>7</sup> Das Gesetz über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz, PersG) vom 16. Mai 2000<sup>3)</sup> wird wie folgt geändert:

*Text im betreffenden Erlass eingefügt.*

**§ 50**<sup>4)</sup>

Übergangsrecht

<sup>1</sup> Die bestehenden auf Amtsdauer eingegangenen Dienstverhältnisse werden im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes in Anstellungsverhältnisse nach diesem Gesetz überführt, soweit die zuständige Anstellungsbehörde der betreffenden Lehrperson nicht mindestens 3 Monate vorher schriftlich mitgeteilt hat, dass sie das Anstellungsverhältnis nicht mehr weiterzuführen gedenkt.

<sup>2</sup> Ohne fristgerechte Mitteilung besteht ein Anspruch auf Ausstellung eines unbefristeten Vertrags nach diesem Gesetz, und es gelten die entsprechenden Kündigungsbestimmungen.

*Angenommen in der Volksabstimmung vom 18. Mai 2003  
Inkrafttreten: 1. Januar 2005*<sup>5)</sup>

---

<sup>1)</sup> AGS Bd. 1997 S. 273 (SAR 426.100)

<sup>2)</sup> AGS Bd. 6 S. 177; Bd. 11 S. 547; 1995 S. 143 (SAR 428.300)

<sup>3)</sup> AGS 2000 S. 228 (SAR 165.100)

<sup>4)</sup> Rückwirkende Inkraftsetzung auf den 1. August 2004 durch Regierungsratsbeschluss vom 13. Oktober 2004 (AGS 2004 S. 161).

<sup>5)</sup> RRB vom 13. Oktober 2004 (AGS 2004 S. 161).

**Anhang****Bundesgesetz  
betreffend die Ergänzung des Schweizerischen  
Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (OR)**

Stand: 1. Januar 1998

**Art. 334**

<sup>1</sup> Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung.

<sup>2</sup> Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.

<sup>3</sup> Nach Ablauf von 10 Jahren kann jede Vertragspartei ein auf längere Dauer abgeschlossenes befristetes Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten auf das Ende eines Monats kündigen.

G. Beendigung  
des Arbeits-  
verhältnisses  
I. Befristetes  
Arbeitsverhältnis

**Art. 335**

<sup>1</sup> Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

<sup>2</sup> Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

II. Unbefristetes  
Arbeitsverhältnis  
1. Kündigung im  
Allgemeinen

**Art. 335a**

<sup>1</sup> Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.

<sup>2</sup> Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt oder eine entsprechende Absicht kundgetan, so dürfen jedoch durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag für den Arbeitnehmer kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden.

2. Kündigungs-  
fristen  
a. Im  
Allgemeinen

**Art. 335b**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden; als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.

b. Während  
der Probezeit

<sup>2</sup> Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag können abweichende Vereinbarungen getroffen werden; die Probezeit darf jedoch auf höchstens 3 Monate verlängert werden.

<sup>3</sup> Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

#### **Art. 335c**

c. Nach Ablauf der Probezeit

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im 2. bis und mit dem 9. Dienstjahr mit einer Frist von 2 Monaten und nachher mit einer Frist von 3 Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

<sup>2</sup> Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag abgeändert werden; unter einen Monat dürfen sie jedoch nur durch Gesamtarbeitsvertrag und nur für das erste Dienstjahr herabgesetzt werden.

#### **Art. 335d**

II<sup>bis</sup>, Massenentlassung  
1. Begriff

Als Massenentlassung gelten Kündigungen, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen, und von denen betroffen werden:

1. mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen;
2. mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen;
3. mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

#### **Art. 335e**

2. Geltungsbereich

<sup>1</sup> Die Bestimmungen über die Massenentlassung gelten auch für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer enden.

<sup>2</sup> Sie gelten nicht für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher Entscheidungen.

#### **Art. 335f**

3. Konsultation der Arbeitnehmervertretung

<sup>1</sup> Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Massenentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren.

<sup>2</sup> Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.

<sup>3</sup> Er muss der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihnen auf jeden Fall schriftlich mitteilen:

- a. die Gründe der Massentlassung;
- b. die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll;
- c. die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;
- d. den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

<sup>4</sup> Er stellt dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 3 zu.

#### **Art. 335g**

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte Massentlassung schriftlich anzuzeigen und der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern eine Kopie dieser Anzeige zuzustellen. 4. Verfahren

<sup>2</sup> Die Anzeige muss die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmervertretung (Art. 335f) und alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massentlassung enthalten.

<sup>3</sup> Das kantonale Arbeitsamt sucht nach Lösungen für die Probleme, welche die beabsichtigte Massentlassung aufwirft. Die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer können ihm ihre Bemerkungen einreichen.

<sup>4</sup> Ist das Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Massentlassung gekündigt worden, so endet es 30 Tage nach der Anzeige der beabsichtigten Massentlassung an das kantonale Arbeitsamt, ausser wenn die Kündigung nach den vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen auf einen späteren Termin wirksam wird.

#### **Art. 336**

<sup>1</sup> Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

- a. wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- b. weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeits-

III. Kündigungsschutz  
1. Missbräuchliche Kündigung  
a. Grundsatz

verhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;

- c. ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
- d. weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- e. weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

<sup>2</sup> Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a. weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
- b. während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte;
- c. im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind (Art. 335f).

<sup>3</sup> Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 333), besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.

#### **Art. 336a**

b. Sanktionen

<sup>1</sup> Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.

<sup>2</sup> Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für 6 Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.

<sup>3</sup> Ist die Kündigung nach Artikel 336 Absatz 2 Buchstabe c missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für 2 Monate betragen.

#### **Art. 336b**

c. Verfahren

<sup>1</sup> Wer gestützt auf Artikel 336 und 336a eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.

<sup>2</sup> Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

#### **Art. 336c**

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a. während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert, während 4 Wochen vorher und nachher;
- b. während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab 2. bis und mit 5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab 6. Dienstjahr während 180 Tagen;
- c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- d. während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

2. Kündigung zur Unzeit  
a. Durch den Arbeitgeber

<sup>2</sup> Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

<sup>3</sup> Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

#### **Art. 336d**

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 336c Absatz 1 Buchstabe a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

b. Durch den Arbeitnehmer

<sup>2</sup> Artikel 336c Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

IV. Fristlose Auflösung 1. Voraus- setzungen a. Aus wichtigen Gründen	<p><b>Art. 337</b></p> <p><sup>1</sup> Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.</p> <p><sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.</p> <p><sup>3</sup> Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.</p>
b. Wegen Lohngefährdung	<p><b>Art. 337a</b></p> <p>Wird der Arbeitgeber zahlungsunfähig, so kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen, sofern ihm für seine Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis nicht innert angemessener Frist Sicherheit geleistet wird.</p>
2. Folgen a. Bei gerechtfertigter Auflösung	<p><b>Art. 337b</b></p> <p><sup>1</sup> Liegt der wichtige Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten, unter Berücksichtigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Forderungen.</p> <p><sup>2</sup> In den andern Fällen bestimmt der Richter die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen.</p>
b. Bei ungerechtfertigter Entlassung	<p><b>Art. 337c</b></p> <p><sup>1</sup> Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.</p> <p><sup>2</sup> Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.</p> <p><sup>3</sup> Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für 6 Monate nicht übersteigen.</p>

**Art. 337d**

<sup>1</sup> Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

c. Bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

<sup>2</sup> Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.

<sup>3</sup> Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.