

**Gesetz
über die Grundzüge des Personalrechts
(Personalgesetz, PersG)**

Vom 16. Mai 2000

Der Grosse Rat des Kantons Aargau,

gestützt auf § 94 Abs. 1 der Kantonsverfassung,

beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1¹⁾

¹ Dieses Gesetz regelt die Grundzüge des Rechtsverhältnisses zwischen dem Kanton und seinem Personal. Geltungsbereich

² Es gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons, soweit für sie nicht in einem anderen Gesetz besondere Bestimmungen vorgesehen sind.

§ 2

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

- a) die Ziele der Personalpolitik im Zusammenhang mit den übrigen Zielen des Kantons;
- b) die Personalführung und die Personalentwicklung;
- c) die Umsetzung der Grundsätze der Gleichberechtigung und der Chancengleichheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- d) die Realisierung der Partnerschaft zwischen dem Kanton und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- e) die betriebliche Aus-, Fort- und Weiterbildung;
- f) die Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit Behinderungen.

¹⁾ Inkrafttreten: 1. November 2000

² Er legt dem Grossen Rat das Leitbild mindestens einmal pro Amtsdauer zur Kenntnisnahme vor. Der Grosse Rat kann abweichende Vorstellungen formulieren und den Regierungsrat mit der Abklärung zusätzlicher Fragen beauftragen. ¹⁾

§ 3²⁾

Arbeits-
verhältnisse

¹ Angestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis durch öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrag auf unbefristete oder befristete Dauer begründet wird. Befristete Anstellungsverhältnisse dürfen insgesamt höchstens 5 Jahre dauern.

² Beamtinnen und Beamte sind vom Volk oder vom Grossen Rat auf Amtsdauer gewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Einstellungsbedingungen können in diesen Fällen durch öffentlich-rechtlichen Vertrag oder durch Verfügung bestimmt werden.

³ Der Regierungsrat legt die bei Anstellungs- und Beamtenverhältnissen durch Verfügung zu regelnden Personal- und Lohnfragen fest, soweit diese nicht durch Dekret bestimmt sind.

§ 4

Inhaltliche
Ausgestaltung

¹ Der Regierungsrat erlässt ergänzende und vollziehende Vorschriften über die inhaltliche Ausgestaltung der Verträge und Verfügungen.

² Erweist es sich bei Anstellungsverhältnissen als sachlich notwendig, kann der Regierungsrat besondere Vorschriften festlegen, namentlich längere Kündigungsfristen, zusätzliche Treuepflichten oder die Möglichkeit von Disziplinar massnahmen im Sinne von § 36.

³ Die Minimalansprüche zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechen denjenigen des Schweizerischen Obligationenrechts³⁾ und sind in jedem Fall einzuhalten. Vorbehalten bleiben Bestimmungen in diesem Gesetz.

§ 5

Gesamtarbeits-
verträge

¹ Der Regierungsrat kann in Bereichen, deren Regelung in seine abschliessende Zuständigkeit fällt, mit Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge für die ganze Verwaltung oder für einzelne Berufs- oder Funktionsgruppen abschliessen.

¹⁾ Fassung gemäss Gesetz über die Organisation des Grossen Rates und über den Verkehr zwischen dem Grossen Rat, dem Regierungsrat und dem Obergericht (Geschäftsverkehrsgesetz [GVG]) vom 11. Januar 2005, in Kraft seit 1. August 2005 (AGS 2005 S. 210).

²⁾ Inkrafttreten: 1. November 2000

³⁾ SR 220

² Er kann die vereinbarten Bestimmungen für die den entsprechenden Verbänden nicht angeschlossenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im sachlichen Geltungsbereich der Gesamtarbeitsverträge verbindlich erklären.

³ Die Bestimmungen der Gesamtarbeitsverträge werden zu Bestandteilen der einzelnen Anstellungsverhältnisse.

⁴ Soweit der Inhalt der Gesamtarbeitsverträge und einer allfälligen allgemeinen Verbindlicherklärung den Kompetenzbereich des Regierungsrates überschreitet, bedarf es der vorgängigen Zustimmung des Grossen Rates.

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

§ 6¹⁾

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

II. Begründung, Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 7²⁾

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 Obligationenrechts (OR)

§ 8³⁾

¹ Mit der Unterzeichnung des Anstellungsvertrages verpflichten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Verfassung und Gesetz. Inpflichtnahme

² Bei den Beamtinnen und Beamten erfolgt die Inpflichtnahme in mündlicher Form vor der Wahlbehörde, bei Volkswahlen vor der Aufsichtsbehörde. Für die Inpflichtnahmen vor dem Grossen Rat legt dieser die Form fest, für die übrigen Inpflichtnahmen der Regierungsrat.

¹⁾ Inkrafttreten: 1. November 2000

²⁾ Inkrafttreten: 1. November 2000

³⁾ Inkrafttreten: 1. November 2000

§ 9

Auflösung des
Anstellungsverhältnisses
a) Fristen und
Termine

¹ Die Vertragsparteien können das Anstellungsverhältnis jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen beenden.

² Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung

- a) bei Erreichen der durch Dekret festgelegten Altersgrenze;
- b) mit Ablauf eines befristeten Vertrages.

³ Bei unbefristeten Verträgen gelten für die ordentliche Kündigung folgende beidseitigen Mindestfristen:

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

⁴ Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden.

⁵ Werden aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen ganze Verwaltungseinheiten aufgehoben oder andere Umstrukturierungen vorgenommen, wird ein Sozialplan ausgearbeitet.

§ 10

b) Ordentliche
Kündigung

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

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

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

³ Die Kündigung durch den Kanton erfolgt mit schriftlicher Begründung.

§ 11

c) Fristlose
Auflösung

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

§ 12

Erweist sich eine Kündigung nachträglich als widerrechtlich, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf Entschädigung. Diese bemisst sich nach den Bestimmungen über die missbräuchliche Kündigung des Schweizerischen Obligationenrechts.

Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung

§ 13

¹ Das Dekret kann festlegen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Erreichen der Altersgrenze auf eigenes Gesuch hin oder auf Veranlassung des Kantons ganz oder teilweise in den vorzeitigen Ruhestand versetzt werden können.

Vorzeitiger Ruhestand

² 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.

³ Der Grosse Rat regelt die Voraussetzungen, die Höhe und die nähere Ausgestaltung der Leistungen.

III. Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**§ 14**

¹ Der Kanton achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Schutz der Persönlichkeit

² Der Kanton und alle für ihn handelnden Stellen treffen die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben hinsichtlich ihrer Personendaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung. Die Daten dürfen nicht an Dritte oder an andere Behörden herausgegeben werden.

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

¹⁾ SAR 150.700

²⁾ Fassung gemäss Ziff. II./5. 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).

§ 15

Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

¹ Der Kanton schützt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.

² Der Regierungsrat regelt die Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz, wenn sich zur Wahrung der Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

§ 16

Lohn

Der Anspruch auf Lohn, Lohnfortzahlungen, Entschädigungen und Vorsorgeleistungen richtet sich nach den Dekreten des Grossen Rates.

§ 17

Arbeitszeugnis

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.

² Auf Verlangen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

§ 18

Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf periodische Gespräche über Leistung, Fähigkeiten, Eignung und Verhalten.

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

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

§ 19

Betriebliche Bildung

¹ Der Regierungsrat schafft die Voraussetzungen für eine nachhaltige Personalentwicklung und regelt die entsprechende Aus-, Fort- und Weiterbildung.

² Die betriebliche Bildung fördert nebst den funktionsbezogenen Fähigkeiten und der langfristig flexiblen Einsatzbereitschaft auch die allgemeine Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz.

§ 20

Einschränkung von verfassungsmässigen Rechten

¹ Wenn es deren Tätigkeit erfordert, kann der Regierungsrat für bestimmte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder für einzelne Gruppen in Abwei-

chung vom Recht auf freien Wohnsitz ausnahmsweise eine Wohnsitzpflicht festlegen.

² Soweit es zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung oder lebenswichtiger Dienstleistungen geboten ist, kann der Regierungsrat das Streikrecht beschränken oder aufheben.

§ 21

¹ Der Kanton haftet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Schaden, der ihnen im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung erwachsen ist.

Haftung des Kantons

² Für die Verjährungsfristen gilt § 31 Abs. 4.

IV. Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 22

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Rechte der Bevölkerung zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen des Kantons in guten Treuen zu wahren.

Sorgfalts-, Interessenwahrungs- und Weiterbildungspflicht

² Sie haben sich persönlich um berufliche Weiterbildung zu bemühen.

§ 23

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit verpflichtet über Angelegenheiten, die ihnen in amtlicher oder dienstlicher Stellung anvertraut worden sind oder die sie in dieser Stellung wahrgenommen haben und die ihrer besonderen Natur nach wegen höheren öffentlichen oder privaten Interessen nicht für Dritte bestimmt sind. Das Gleiche gilt zum Schutz von Persönlichkeitsrechten oder bei Vorliegen einer besonderen Vorschrift. Der Regierungsrat kann in einzelnen Fällen entsprechende Anordnungen treffen.

Amtsgeheimnis

² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

³ Der Regierungsrat regelt die Entbindung vom Amtsgeheimnis.

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

§ 24

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhält-

Annahme von Geschenken

nis stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.

² Ausgenommen ist die Annahme von Höflichkeitsgeschenken von geringem Wert.

§ 25

Arbeits-
und Freizeit;
Betriebszeit

¹ Der Regierungsrat regelt die Arbeitszeit, Ferien, Ruhe- und Freizeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Betriebszeit.

² Massgebliche Kriterien für die Arbeitszeit sind namentlich

- a) die betrieblichen Bedürfnisse,
- b) die Entwicklungstendenzen der Arbeitszeit in der übrigen Wirtschaft und die allgemeinen volkswirtschaftlichen Ziele des Kantons,
- c) die personalpolitischen Ziele.

³ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auch ausserhalb der ordentlichen Betriebszeit und über die Sollarbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es die Aufgabe erfordert und soweit es im Hinblick auf Gesundheit und familienrechtliche Verpflichtungen zumutbar ist.

⁴ Vorbehalten bleiben die bundesrechtlichen Minimalbestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

§ 26

Zuweisung
anderer Arbeit

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann vorübergehend eine ihren Fähigkeiten entsprechende, zumutbare Arbeit zugewiesen werden, auch wenn diese nicht zu ihren ursprünglichen Aufgaben gemäss Anstellungsvertrag gehört.

§ 27

Neben-
beschäftigungen

¹ Nebenbeschäftigungen dürfen die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht beeinträchtigen.

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

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

§ 28

¹ Die Bewerbung für ein öffentliches Amt bedarf der Bewilligung des zuständigen Departementes beziehungsweise des Obergerichtes beziehungsweise des zuständigen Organs der selbstständigen Anstalt. Öffentliche
Ämter

² Die Bewilligung wird verbunden mit einer Regelung bezüglich Inanspruchnahme von Arbeitszeit, Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und Verwendung von Nebeneinnahmen. Der Regierungsrat erlässt hiezu Richtlinien.

³ Die Bewilligung kann verweigert oder mit Auflagen verbunden werden, wenn die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis beeinträchtigt werden oder eine Interessenkollision entstehen könnte.

§ 29

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in begründeten Fällen zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung verpflichtet werden. Die Verpflichtung kann für einzelne Personen oder für eine Berufs- oder Funktionsgruppe festgelegt werden. Vertrauens-
ärztliche
Untersuchung

² Es müssen mehrere Ärztinnen und Ärzte wahlweise zur Verfügung stehen.

§ 30

¹ 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

² Werke, die von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Erfüllung der dienstlichen Pflichten geschaffen werden, können vom Kanton im Rahmen der Urheberrechtsgesetzgebung des Bundes ¹⁾ entschädigungslos und ohne zeitliche und räumliche Beschränkung verwendet, verändert oder veräussert werden.

§ 31

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für den Schaden verantwortlich, den sie dem Kanton absichtlich oder grobfahrlässig zufügen. Haftung

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

¹⁾ SR 231.1

³ Auf eine Schadenersatzforderung kann verzichtet werden, insbesondere wenn diese die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter unverhältnismässig hart treffen würde.

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

V. Abweichende oder zusätzliche Bestimmungen für Beamtinnen und Beamte

§ 32

Amtsdauer

¹ Für die auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entspricht die Dauer des Arbeitsverhältnisses der jeweiligen Amtsperiode.

² Soweit Verfassung, Gesetz oder ein darauf gestütztes Dekret keine abweichende Regelung vorsehen, beginnt die ordentliche Amtsperiode am 1. Oktober desjenigen Jahres, in dem die Amtsperiode des Grossen Rates und des Regierungsrates beginnt.

³ Für die vom Volk gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beginnt die Amtsperiode mit derjenigen des Grossen Rates.

§ 33

Beendigung
mit Ablauf der
Amtsdauer

¹ Das Beamtenverhältnis endet ohne weiteres mit Ablauf der Amtsperiode.

² Eine Wiederwahl ist möglich.

§ 34

Beendigung
auf Gesuch

Beamtinnen und Beamte können auf Gesuch hin vor Ablauf der Amtsperiode von der Aufsichtsbehörde mit einer angemessenen Frist entlassen werden.

§ 35

Beendigung
aus wichtigen
Gründen

Die Aufsichtsbehörde kann das Arbeitsverhältnis in folgenden Fällen vor Ablauf der Amtsperiode auflösen:

- a) mit Ansetzung einer Übergangsfrist bei Wegfall der Stelle,
- b) fristlos bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gemäss Schweizerischem Obligationenrecht.

§ 36

¹ Bei pflicht- oder vorschriftswidrigem Verhalten oder wenn eine vorausgegangene Mahnung erfolglos war, stehen der Aufsichtsbehörde folgende Disziplinar-massnahmen zur Verfügung:

- a) der Verweis,
- b) die Versetzung ins Provisorium und
- c) die Entlassung aus dem Amt.

² Mit den Disziplinar-massnahmen kann eine angemessene Lohnkürzung verbunden werden.

³ Ist ein Disziplinarverfahren eingeleitet, kann in schwerwiegenden Fällen während dessen Dauer eine vorsorgliche Sistierung in der Amtstätigkeit angeordnet werden.

VI. Rechtsschutz**§ 37¹⁾**

¹ Vor Einreichung einer gerichtlichen Klage nach § 39 oder einer Beschwerde nach § 38 sind alle Streitigkeiten, einschliesslich derjenigen nach Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) vom 24. März 1995³⁾, der Schlichtungskommission vorzulegen. Bei Verfügungen und Vertragsauflösungen ist eine Frist von 20 Tagen nach Zustellung einzuhalten.⁴⁾

² Die Schlichtungskommission gibt eine Empfehlung ab. Innert 20 Tagen nach Zustellung der Empfehlung stellt die zuständige Stelle einen neuen Entscheid zu. Die betroffene Person kann innert 20 Tagen Verwaltungsbeschwerde nach § 38 führen beziehungsweise eine gerichtliche Klage nach § 39 einreichen. Der Klageanspruch verjährt nach 6 Monaten.

³ Die Schlichtungskommission besteht aus mindestens einer unabhängigen, nicht beim Kanton in einem Arbeitsverhältnis stehenden Person und zwei weiteren Mitgliedern sowie zwei bis sechs Ersatzpersonen. Sie wird im Einvernehmen mit dem Obergericht und nach Anhörung der Personalverbände und der Arbeitgeber gewählt. Beide Geschlechter

1) Inkrafttreten: 1. November 2000

2) Fassung gemäss Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL) vom 17. Dezember 2002, in Kraft seit 1. Januar 2005 (AGS 2004 S. 159).

3) SR 151.1

4) Fassung gemäss Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL) vom 17. Dezember 2002, in Kraft seit 1. Januar 2005 (AGS 2004 S. 159).

müssen genügend vertreten sein. Der Regierungsrat regelt das Verfahren.¹⁾

§ 38²⁾

Verwaltungs-
internes
Beschwerde-
verfahren

¹ Gegen Verfügungen in Personal- und Lohnfragen kann nach durchgeführtem Schlichtungsverfahren beim Regierungsrat beziehungsweise bei der Verwaltungskommission des Obergerichtes Beschwerde geführt werden. Der Regierungsrat kann die Entscheidungskompetenz durch Verordnung an die Departemente delegieren.

² Gegen den Entscheid der Behörde nach Absatz 1 stehen die Mittel des gerichtlichen Rechtsschutzes zur Verfügung.

§ 39³⁾

Gerichtliche
Klage

Das Rekursgericht in Personal- und Lohnfragen (Personalrekursgericht) beurteilt im Klageverfahren

- a) vertragliche Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis,
- b) Schadenersatzforderungen des Kantons gegen seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dieser gegen den Kanton,
- c) Rückgriffsansprüche nach dem Verantwortlichkeitsgesetz vom 21. Dezember 1939⁴⁾.

§ 40⁵⁾

Gerichtliche
Beschwerde

Gegen Entscheide über Verwaltungsbeschwerden nach § 38 kann innert 20 Tagen nach Zustellung beim Personalrekursgericht Beschwerde erhoben werden.

§ 41⁶⁾

Verfahrenskosten

Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG) vom 9. Juli 1968⁷⁾.

¹⁾ Fassung gemäss Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL) vom 17. Dezember 2002, in Kraft seit 1. Januar 2005 (AGS 2004 S. 159).

²⁾ Inkrafttreten: 1. November 2000

³⁾ Inkrafttreten: 1. November 2000

⁴⁾ SAR 150.100

⁵⁾ Inkrafttreten: 1. November 2000

⁶⁾ Inkrafttreten: 1. November 2000

⁷⁾ SAR 271.100

§ 42¹⁾

¹ Der Grosse Rat wählt das Personalrekursgericht. Es besteht aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten, zwei Mitgliedern und zwei Ersatzpersonen. Personalrekursgericht

² Für die Organisation und das Verfahren sind die für das Verwaltungsgericht geltenden Vorschriften anwendbar, soweit keine abweichenden Vorschriften bestehen.

³ In allen Streitsachen müssen beide Geschlechter mit mindestens einer Person vertreten sein.

⁴ Die Entscheide des Rekursgerichts sind endgültig im Sinne der letzten kantonalen Instanz.

VII. Mitwirkungsrechte**§ 43**

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

² Die Vorgesetzten informieren das Personal nach Möglichkeit im Voraus über Entwicklungen und Vorhaben, die für seine Tätigkeit oder seine Stellung von Bedeutung sind.

³ Der Regierungsrat regelt das Recht auf Information und die Mitwirkungsrechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

§ 44

¹ Das Personal kann eine Personalkommission bilden, in der das Personal der Departemente beziehungsweise des Obergerichtes beziehungsweise der selbstständigen Anstalten gleichmässig vertreten sein soll. Für die Zusammenarbeit zwischen Personalkommission und Kanton gelten die entsprechenden Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz) vom 17. Dezember 1993²⁾ sinngemäss. Personalkommission

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

¹⁾ Inkrafttreten: 1. November 2000

²⁾ SR 822.14

335d–335g des Schweizerischen Obligationenrechts (Stand 1. Januar 1998; vgl. Anhang) zu.

³ Grösse, Zusammensetzung und Wahlverfahren richten sich nach den Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes.

§ 45

Personalverbände ¹ Der Regierungsrat anerkennt Personal- oder Berufsverbände, die einen erheblichen Teil des kantonalen Personals oder ihrer Berufsgruppe dauernd vertreten, als Verhandlungspartner in personalpolitischen Fragen.

² Den Verbänden sind die gleichen Vernehmlassungsmöglichkeiten wie dem Personal (§ 43 Abs. 1) zu gewähren. Zudem sind sie vor wichtigen Veränderungen in der Verwaltungsorganisation und bei grossen Stellenverschiebungen rechtzeitig zu informieren.

³ Die Verbände sind zur Vertretung ihrer Mitglieder im Rechtsmittelverfahren berechtigt.

VIII. Besondere Bestimmungen

§ 46

Selbstständige
kantonale
Anstalten

¹ Das oberste Organ einer selbstständigen Anstalt kann in einem Reglement, das der Genehmigung durch den Regierungsrat unterliegt, vom Personalgesetz abweichende Bestimmungen festlegen oder das Privatrecht für anwendbar erklären. Dabei ist das Gebot der Rechtsgleichheit zu beachten und ein genügender Rechtsschutz sicherzustellen. Die Minimalvorschriften des Schweizerischen Obligationenrechts dürfen nicht zu Ungunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschritten werden.

² Soweit öffentliches Recht anwendbar erklärt wird, gelten die Bestimmungen über das gerichtliche Klage- und Beschwerdeverfahren gemäss §§ 39 und 40. Die Frist für die Beschwerde an das Personalrekursgericht beträgt 20 Tage nach Zustellung des Entscheids des letztinstanzlich zuständigen Anstaltsorgans.

§ 47

Weitere
diesem Gesetz
unterstehende
Personen

Andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Gemeinden oder anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften, soweit sie vom Kanton direkt entlohnt werden, unterstehen diesem Gesetz insoweit, als es zur Anwendung des Lohnrechts notwendig ist und nicht Spezialgesetze besondere Vorschriften enthalten.¹⁾

¹⁾ Fassung gemäss Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL) vom 17. Dezember 2002, in Kraft seit 1. Januar 2005 (AGS 2004 S. 159).

§ 48

¹ Bei Streitigkeiten aus einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis zwischen Gemeinden, Gemeindeverbänden oder anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelten die Bestimmungen über das gerichtliche Klage- und Beschwerdeverfahren gemäss §§ 39 und 40. Das Schlichtungsverfahren nach § 37 entfällt.

Rechtsschutz für Personal von Gemeinden und anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften

² Die Frist für die Beschwerde an das Personalrekursgericht beträgt 20 Tage nach Zustellung des Entscheids des letztinstanzlich zuständigen Organs der Gemeinde beziehungsweise der Körperschaft.

³ Handelt es sich um Rechtsmittel gegen letztinstanzliche Entscheide von landeskirchlichen Behörden, gilt die Einschränkung der Überprüfungs-befugnis gemäss § 114 der Kantonsverfassung.

*IX. Schluss- und Übergangbestimmungen***§ 49**

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

Publikation und Inkrafttreten

§ 50

¹ Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes werden aufgehoben:

Aufhebung und Anpassung geltenden Rechts

- a) die §§ 1–17 und § 34 des Dekrets über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Staatsbeamten (Besoldungsdekret) vom 24. November 1971 ¹⁾, unter Vorbehalt von § 51 Abs. 5;
- b) das Gesetz über Teuerungszulagen an Rentenbezüger der Beamtenpensionskasse vom 10. Juli 1961 ²⁾;
- c) § 40 des Schulgesetzes vom 17. März 1981 ³⁾;
- d) § 3 des Gesetzes über die Organisation der Kantonspolizei vom 8. März 1955 ⁴⁾.

² Das Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG) vom 9. Juli 1968 ⁵⁾ wird wie folgt geändert:

¹⁾ AGS Bd. 7 S. 728; Bd. 9 S. 639; Bd. 11 S. 173; Bd. 12 S. 123; Bd. 13 S. 353; Bd. 14 S. 14, 153, 459; 1995 S. 215; 1997 S. 71, 297; 1999 S. 407, 408 (SAR 161.110)

²⁾ AGS Bd. 5 S. 216 (SAR 163.500)

³⁾ 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 (SAR 401.100)

⁴⁾ AGS Bd. 4 S. 260; Bd. 8 S. 196 (SAR 531.100)

Text im betreffenden Erlass eingefügt.

³ Das Gerichtsorganisationsgesetz (Gesetz über die Organisation der ordentlichen richterlichen Behörden, GOG) vom 11. Dezember 1984²⁾ wird wie folgt geändert:

Text im betreffenden Erlass eingefügt.

⁴ Das Gesetz über die Einwohnergemeinden (Gemeindegesezt) vom 19. Dezember 1978³⁾ wird wie folgt geändert:

Text im betreffenden Erlass eingefügt.

⁵ Das Gesetz über die Gebäudeversicherung (Gebäudeversicherungsgesetz, GebVG) vom 15. Januar 1934⁴⁾ wird wie folgt geändert:

Text im betreffenden Erlass eingefügt.

⁶ Anpassungen oder Aufhebungen von Dekreten und Verordnungen im Rahmen des Vollzugs haben innerhalb von 6 Monaten zu erfolgen.

§ 51

Übergangsrecht

¹ Im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehende und nach diesem Gesetz nicht mehr vorgesehene Beamtenverhältnisse laufen am 31. März 2001 aus. Sie werden auf den 1. April 2001 durch Anstellungsverhältnisse nach diesem Gesetz abgelöst.⁵⁾

² Soweit die bestehenden durch neue Beamtenverhältnisse abgelöst werden, gilt zunächst für die bisherigen Amtsinhaberinnen und -inhaber eine Verlängerung der Amtsperiode bis 30. September 2001. Anschliessend beginnt die erste ordentliche Amtsperiode nach neuem Recht.

³ Im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehende Lehr- und Praktikumsverhältnisse werden vom neuen Recht nicht betroffen.⁶⁾

⁴ Im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehende Anstellungsverhältnisse sowie andere besondere Arbeitsverhältnisse nach altem Recht sind spä-

⁵⁾ AGS Bd. 7 S. 199; Bd. 9 S. 543; Bd. 10 S. 498; Bd. 11 S. 190, 216, 574; Bd. 12 S. 396; Bd. 14 S. 366, 509; 1996 S. 171, 348; 1997 S. 356; 1999 S. 120 (SAR 271.100)

²⁾ AGS Bd. 12 S. 273; 1997 S. 352 (SAR 155.100)

³⁾ AGS Bd. 10 S. 169, 214; Bd. 11 S. 216; Bd. 12 S. 685; Bd. 14 S. 189, 508; 1997 S. 349 (SAR 171.100)

⁴⁾ AGS Bd. 2 S. 509; Bd. 13 S. 251; 1996 S. 327; 1998 S. 202 (SAR 673.100)

⁵⁾ Inkrafttreten: 1. November 2000

⁶⁾ Inkrafttreten: 1. November 2000

testens bis 1. April 2001 durch Anstellungsverträge nach neuem Recht zu ersetzen.¹⁾

⁵ Für die Übergangszeit bis 30. September 2001 gelten für altrechtliche Beamtenverhältnisse die bisherigen §§ 1–17 und § 34 des Dekrets über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Staatsbeamten (Besoldungsdekret) vom 24. November 1971²⁾.

Angenommen in der Volksabstimmung vom 24. September 2000.

Inkrafttreten: 1. April 2001

§§ 1, 3, 6–8, 37–42, 50 Abs. 2 (Änderung von § 18 Abs. 3 und § 60 Ziff. 1 und 3 VRPG), 50 Abs. 3 (Änderung der §§ 40 und 62 GOG) sowie 51 Abs. 1, 3 und 4: 1. November 2000

¹⁾ Inkrafttreten: 1. November 2000

²⁾ AGS Bd. 7 S. 728; Bd. 9 S. 639; Bd. 11 S. 173; Bd. 12 S. 123; Bd. 13 S. 353; Bd. 14 S. 14, 153, 459; 1995 S. 215; 1997 S. 71, 297; 1999 S. 407, 408 (SAR 161.110)

Anhang**Bundesgesetz
betreffend die Ergänzung des Schweizerischen
Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (OR)**Stand: 1. Januar 1998

Art. 334G. Beendigung
des Arbeits-
verhältnisses
I. Befristetes
Arbeitsverhältnis¹ Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung.² Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.³ 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.**Art. 335**II. Unbefristetes
Arbeitsverhältnis
I. Kündigung im
Allgemeinen¹ Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.² Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.**Art. 335a**2. Kündigungs-
fristen
a. Im
Allgemeinen¹ Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.² 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.**Art. 335b**b. Während
der Probezeit¹ Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden; als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.

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

³ 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

¹ 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.

c. Nach Ablauf der Probezeit

² 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

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:

II^{bis}. Massenentlassung
1. Begriff

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

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

2. Geltungsbereich

² Sie gelten nicht für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher Entscheidungen.

Art. 335f

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

3. Konsultation der Arbeitnehmervertretung

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

³ 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.

⁴ Er stellt dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 3 zu.

Art. 335g

4. Verfahren

¹ 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.

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

³ 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.

⁴ 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

¹ 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 beeinträchte wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- b. weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchte 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.

III. Kündigungsschutz
1. Missbräuchliche Kündigung
a. Grundsatz

² 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).

³ 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

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

b. Sanktionen

² 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.

³ 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

¹ 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.

² 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

2. Kündigung zur Unzeit
a. Durch den Arbeitgeber

¹ 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 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.

³ 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

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er ausüben 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

² Artikel 336c Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

Art. 337

¹ 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.

IV. Fristlose Auflösung
1. Voraussetzungen
a. Aus wichtigen Gründen

² 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.

³ 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.

Art. 337a

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.

b. Wegen Lohngefährdung

Art. 337b

¹ 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.

2. Folgen
a. Bei gerechtfertigter Auflösung

² In den andern Fällen bestimmt der Richter die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen.

Art. 337c

b. Bei ungerechtfertigter Entlassung

¹ 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.

² 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.

³ 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.

Art. 337d

c. Bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

¹ 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.

² 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.

³ 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.