

---

## **Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL)**

Vom 17. Dezember 2002 (Stand 1. August 2026)

---

*Der Grosse Rat des Kantons Aargau,*

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

*beschliesst:*

### **1. Allgemeine Bestimmungen**

#### **§ 1      Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Dieses Gesetz regelt in Bezug auf das Personalrecht die Grundzüge der Rechtsverhältnisse zwischen dem Kanton, den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den Lehrpersonen an Volksschulen und kantonalen Schulen gemäss dem Volksschulgesetz (VSG) vom 23. September 2025 <sup>1)</sup> und dem Gesetz über die Berufs- und Weiterbildung (GBW) vom 6. März 2007 <sup>2)</sup>. \*

<sup>2</sup> Der Grosse Rat kann den Geltungsbereich dieses Gesetzes auf weitere an Volksschulen und kantonalen Schulen tätige Personen erweitern sowie auf Lehrpersonen an Bildungseinrichtungen ausdehnen, die anderen kantonalen Erlassen unterstehen. \*

#### **§ 2      Personalpolitik**

<sup>1</sup> Der Regierungsrat erlässt zu Beginn einer Legislaturperiode ein Leitbild für die Personalpolitik. Dieses enthält die aktuellen personalpolitischen Ziele und Entwicklungsstrategien. \*

- a) \* ...
- b) \* ...
- c) \* ...
- d) \* ...
- e) \* ...
- f) \* ...

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

---

<sup>1)</sup> SAR [421.100](#)

<sup>2)</sup> SAR [422.200](#)

\* Änderungstabellen am Schluss des Erlasses

<sup>3</sup> ... \*

### § 3 Anstellungsverhältnisse

<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>3)</sup> und sind in jedem Fall einzuhalten. Vorbehalten bleiben Bestimmungen in diesem Gesetz.

### § 5 Gesamtarbeitsverträge

<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.

<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.

---

<sup>3)</sup> SR [220](#)

## § 6 Zuständigkeiten

<sup>1</sup> Der Regierungsrat regelt die Zuständigkeiten, soweit nicht Gesetz oder Dekret besondere Vorschriften enthalten.

## § 6a \* Unentgeltlichkeit

<sup>1</sup> Die erstinstanzlichen Entscheide der Anstellungsbehörden und des für das Lohnwesen zuständigen Departements erfolgen unentgeltlich.

## § 6b \* Datenbearbeitungs- und Informationssysteme

<sup>1</sup> Das zuständige Departement und die Gemeinden können Datenbearbeitungs- und Informationssysteme mit gemeinsamer Datenhaltung für Anstellungsverhältnisse von Personen im Geltungsbereich dieses Gesetzes sowie für die Ressourcen der Volksschulen betreiben, insbesondere für folgende Zwecke:

- a) Bewirtschaftung der Anstellungen, insbesondere von Anstellungsverträgen, Lohneinstufungen, Abwesenheiten und Stellvertretungen,
- b) Auszahlung von Löhnen, Lohnnebenleistungen und Weiterbildungsbeiträgen,
- c) Erhebung beziehungsweise Auszahlung von Beiträgen und Leistungen von Sozialversicherungen sowie der Kranken- und Unfalltaggeldversicherung,
- d) Wahrnehmung von Meldepflichten und Erhebung von Quellensteuern,
- e) Planung, Bewirtschaftung und Controlling der Ressourcen der Volksschulen.

<sup>2</sup> Die beteiligten Behörden bearbeiten und geben einander Daten von Personen im Geltungsbereich dieses Gesetzes bekannt, einschliesslich besonders schützenswerter Personendaten, wenn dies zur Aufgabenerfüllung notwendig ist.

<sup>3</sup> Das zuständige Departement trägt die Hauptverantwortung für den Datenschutz.

<sup>4</sup> Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung, namentlich die Zugriffsrechte der beteiligten Behörden und Mitarbeitenden.

## 2. Begründung, Entstehung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses

## § 7 Vorschriften des Obligationenrechts

<sup>1</sup> 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.

### § 8 \* Anstellungsvoraussetzungen

<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>1bis</sup> Die Anstellungsbehörden haben bei den Betroffenen vor jeder Anstellung sowohl einen Privatauszug als auch einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister einzufordern. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten sowie die Ausnahmen durch Verordnung. \*

<sup>2</sup> Lehrpersonen, die wegen eines Sexualdelikts im Zusammenhang mit Minderjährigen oder Abhängigen rechtskräftig verurteilt wurden, dürfen nicht angestellt werden. Dasselbe gilt für Lehrpersonen, die auf der Liste über Lehrpersonen ohne Unterrichtsberechtigung gemäss Art. 12<sup>bis</sup> der Interkantonalen Vereinbarung über die Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen vom 18. Februar 1993 <sup>4)</sup> eingetragen sind. \*

### § 8a \* Meldung an die EDK

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde meldet dem zuständigen Departement Lehrpersonen, deren persönliche oder fachliche Eignung für das Erteilen eines genügenden Unterrichts in Frage gestellt ist, insbesondere wenn sie

- a) ihre Handlungsfähigkeit verloren haben,
- b) wegen eines Delikts verurteilt worden sind, das sie nach Art und Schwere der Tat sowie des Verschuldens als nicht mehr vertrauenswürdig erscheinen lässt,
- c) wiederholt durch ihr Verhalten die Sicherstellung des ordentlichen Schulbetriebs ernsthaft gefährdet haben,
- d) sonst offensichtlich unfähig sind, genügenden Unterricht zu erteilen.

<sup>2</sup> Das zuständige Departement erlässt eine beschwerdefähige Verfügung, wenn eine Weitermeldung an die Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) gemäss § 8 Abs. 2 notwendig erscheint.

### § 9 Inpflichtnahme

<sup>1</sup> 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>4)</sup> SAR [400.700](#)

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

- a) bei Erreichen der durch Dekret festgelegten Altersgrenze;
- b) mit Ablauf eines befristeten Vertrags;
- c) \* ...

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

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

Vorbehalt 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 vorgenommen, wird ein Sozialplan ausgearbeitet.

## § 11 b) Ordentliche Kündigung

<sup>1</sup> Die Kündigung durch die Arbeitgeberin beziehungsweise den Arbeitgeber 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 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 c) Fristlose Auflösung

<sup>1</sup> Als Grund für die fristlose Auflösung gilt für beide Parteien jeder Umstand, der nach Schweizerischem Obligationenrecht als wichtig gilt.

### § 13 Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung

<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.

<sup>2</sup> Ein Anspruch auf Wiedereinstellung besteht nicht. \*

### § 14 Vorzeitiger Ruhestand

<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.

<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.

## 3. Rechte der Lehrpersonen

### § 15 Unterrichtsfreiheit

<sup>1</sup> 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>5)</sup>. \*

---

<sup>5)</sup> SAR [150.700](#)

## § 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

<sup>1</sup> Der Anspruch auf Lohn, Lohnfortzahlungen, Entschädigungen und Vorsorgeleistungen für die vom Kanton besoldeten Lehrpersonen richtet sich nach den Dekreten des Grossen Rats.

## § 18a \* Taggeldversicherung

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit und Unfall versichert. Der Grosse Rat regelt den Umfang der auszurichtenden Leistungen durch Dekret.

<sup>2</sup> Der Beitritt zur Taggeldversicherung ist obligatorisch.

<sup>3</sup> Beiträge der Arbeitnehmenden an die Taggeldversicherung werden vom Lohn in Abzug gebracht.

## § 19 Arbeitszeugnis

<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.

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

## § 20 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch

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

<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 Personalentwicklung

<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.

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

### **§ 21a \* Lehrpersonenberatung**

<sup>1</sup> Der Kanton sorgt für ein Beratungsangebot für Lehrpersonen.

<sup>2</sup> Die Lehrpersonenberatung unterstützt Lehrpersonen bei der Prävention und der Bewältigung von Schwierigkeiten, die im Berufsfeld auftreten oder sich darauf auswirken, durch

- a) fach- und unterrichtsbezogene Beratung,
- b) personenbezogene Beratung und Begleitung,
- c) Beratung in Konflikt- und Krisensituationen.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat

- a) kann die Führung der Lehrpersonenberatung durch Leistungsvertrag einem öffentlichen oder privaten Anbieter übertragen,
- b) regelt die Einzelheiten durch Verordnung und bestimmt diejenigen Leistungen, die im Sinne eines Grundangebots unentgeltlich sind und
- c) kann den Bezug von Leistungen begrenzen und für darüberhinausgehende Bezüge eine Kostenpflicht einführen.

<sup>4</sup> Leistungen, die nicht zum Grundangebot gehören, sind zu Vollkosten deckenden Preisen anzubieten.

### **§ 22 Einschränkung von verfassungsmässigen Rechten**

<sup>1</sup> Soweit es zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung geboten ist, kann der Regierungsrat das Streikrecht beschränken oder aufheben.

### **§ 23 Haftung von Arbeitgeberin und Arbeitgeber**

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

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

## **4. 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 Volksschulgesetz festgelegten Kompetenzordnung und wird durch den Regierungsrat durch Verordnung geregelt. \*

## § 25 Sorgfalts-, Interessenwahrungs- und Weiterbildungspflicht

<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 Annahme von Geschenken

<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.

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

### § 28 Arbeits- und Freizeit; Jahresarbeitszeit

<sup>1</sup> Die Anstellung von Lehrpersonen basiert auf einer durch den Grossen Rat festgelegten 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 Zuweisung zusätzlicher beziehungsweise anderer Arbeit

<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.

<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 Nebenbeschäftigungen

<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 Vertrauensärztliche 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.

### § 32a \* Case Management

<sup>1</sup> Ist abzusehen, dass die Arbeitsunfähigkeit von Schulleitungs- und Lehrpersonen länger als 30 Tage dauert, meldet dies die Anstellungsbehörde umgehend dem zuständigen Departement.

<sup>2</sup> Arbeitsunfähige Personen können verpflichtet werden, sich von einer durch das zuständige Departement bezeichneten externen Fachstelle im Rahmen eines Case Managements begleiten zu lassen.

### § 33 Geistiges Eigentum

<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.

<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>6)</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 Haftung

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

<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.

## 5. Rechtsschutz

### § 35 \* Schlichtungsverfahren

<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, GlG) vom 24. März 1995 <sup>7)</sup>, der Schlichtungskommission gemäss § 37 des Gesetzes über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz, PersG) vom 16. Mai 2000 <sup>8)</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 oder eine neue Verfügung zu. Die betroffene Person kann innert sechs Monaten nach Zustellung des neuen Entscheids gerichtliche Klage gemäss § 36 einreichen beziehungsweise innert 30 Tagen nach Zustellung der neuen Verfügung gerichtliche Beschwerde gemäss § 37 erheben. \*

---

<sup>6)</sup> SR [231.1](#)

<sup>7)</sup> SR [151.1](#)

<sup>8)</sup> SAR [165.100](#)

**§ 36** Gerichtliche Klage

<sup>1</sup> Das Verwaltungsgericht beurteilt im Klageverfahren <sup>9)</sup> \*

- a) vertragliche Streitigkeiten aus dem Anstellungsverhältnis;
- b) Schadenersatzforderungen der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers gegen die Lehrperson und umgekehrt;
- c) \* ...

**§ 37 \*** Gerichtliche Beschwerde

<sup>1</sup> Gegen Verfügungen in Personal- und Lohnfragen kann nach durchgeführtem Schlichtungsverfahren beim Verwaltungsgericht Beschwerde erhoben werden. Die Frist beträgt 30 Tage ab Zustellung des neuen Entscheids. \*

**§ 38 \*** Verfahrens- und Parteikosten

- a) Schlichtungsverfahren \*

<sup>1</sup> Im Verfahren vor der Schlichtungskommission werden keine Verfahrenskosten erhoben und keine Parteikosten zugesprochen. \*

**§ 38a \*** b) Verfahren vor Verwaltungsgericht

<sup>1</sup> Im Verfahren vor Verwaltungsgericht werden bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– keine Verfahrenskosten erhoben.

<sup>2</sup> Die Verlegung der Parteikosten richtet sich nach den Bestimmungen über das Beschwerdeverfahren gemäss dem Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG) vom 4. Dezember 2007 <sup>10)</sup>.

## 6. Mitwirkungsrechte

**§ 39** Information und Mitsprache

<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.

<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.

---

<sup>9)</sup> Rückwirkende Inkraftsetzung auf den 1. Oktober 2004 durch Regierungsratsbeschluss vom 13. Oktober 2004 (AGS 2004 S. 161).

<sup>10)</sup> SAR [271.200](#)

### § 40 Personalverbände

<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.

<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.

## 7. Besondere Bestimmungen zu den Rechtsverhältnissen im Volksschulbereich \*

### § 41 Gemeindeangestellte

<sup>1</sup> Lehrpersonen an der Volksschule sind Angestellte der entsprechenden Gemeinde beziehungsweise des Gemeindeverbands. \*

### § 42 Arbeitgeberfunktion

<sup>1</sup> Der Gemeinderat beziehungsweise der Vorstand bei einem Kreisschulverband nimmt die Arbeitgeberfunktionen wahr. Er ist insbesondere zuständig für die Anstellung und für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses. \*

<sup>2</sup> Im kommunalen Zuständigkeitsbereich ist er 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> Er kann seine arbeitsrechtlichen Kompetenzen betreffend die Lehrpersonen mit Ausnahme der ordentlichen Kündigung, der fristlosen Aufhebung des Anstellungsvertrags, der Aufhebung des Anstellungsvertrags im gegenseitigen Einvernehmen sowie der Freistellung an eines seiner Mitglieder oder an die Schulleitung delegieren und verteilen. Die Schulleitung ist in jedem Fall bei allen Personalentscheiden anzuhören. \*

<sup>4</sup> Er regelt die Einzelheiten zur Delegation in einem Reglement. \*

### § 43 Versicherung

<sup>1</sup> 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 \* ...

### 8. Schluss- und Übergangsbestimmungen

#### § 47 Verhältnis zur Personalgesetzgebung

<sup>1</sup> 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.

#### § 47a \* ...

### § 48 Publikation und Inkrafttreten

<sup>1</sup> Dieses Gesetz wird nach Annahme durch das Volk in der Gesetzessammlung publiziert und vom Regierungsrat in Kraft gesetzt.

§ 49 \* ...

§ 50 \* ...

Aarau, 17. Dezember 2002

Präsident des Grossen Rats  
MÜLLER

Staatsschreiber  
i.V. MEIER

*Angenommen in der Volksabstimmung vom 18. Mai 2003*  
*Inkrafttreten: 1. Januar 2005 <sup>11)</sup>*

---

<sup>11)</sup> RRB vom 13. Oktober 2004 (AGS 2004 S. 161).

## Änderungstabelle - Nach Beschluss

| Beschluss  | Inkrafttreten | Element                  | Änderung       | AGS Fundstelle |
|------------|---------------|--------------------------|----------------|----------------|
| 17.12.2002 | 01.01.2005    | Erlass                   | Erstfassung    | 2004 S. 139    |
| 24.10.2006 | 01.07.2008    | § 16 Abs. 4              | geändert       | 2008 S. 67     |
| 04.12.2007 | 01.01.2009    | § 13 Abs. 2              | eingefügt      | 2008 S. 364    |
| 04.12.2007 | 01.01.2009    | § 35                     | totalrevidiert | 2008 S. 364    |
| 04.12.2007 | 01.01.2009    | § 37                     | totalrevidiert | 2008 S. 364    |
| 04.12.2007 | 01.01.2009    | § 38                     | totalrevidiert | 2008 S. 364    |
| 04.12.2008 | 01.08.2008    | § 8                      | totalrevidiert | 2008 S. 93     |
| 04.12.2008 | 01.08.2008    | § 10 Abs. 2, lit. c)     | aufgehoben     | 2008 S. 93     |
| 24.03.2009 | 01.03.2010    | § 36 Abs. 1, lit. c)     | aufgehoben     | 2010 S. 17     |
| 08.11.2011 | 01.08.2013    | § 1 Abs. 1               | geändert       | 2012/7-04      |
| 08.11.2011 | 01.08.2013    | § 1 Abs. 2               | geändert       | 2012/7-04      |
| 08.11.2011 | 01.08.2013    | § 41 Abs. 1              | geändert       | 2012/7-04      |
| 06.12.2011 | 01.01.2013    | § 36 Abs. 1              | geändert       | 2012/5-02      |
| 06.12.2011 | 01.01.2013    | § 37 Abs. 1              | geändert       | 2012/5-02      |
| 05.06.2012 | 01.01.2013    | § 2 Abs. 1               | geändert       | 2012/7-06      |
| 05.06.2012 | 01.01.2013    | § 2 Abs. 1, lit. a)      | aufgehoben     | 2012/7-06      |
| 05.06.2012 | 01.01.2013    | § 2 Abs. 1, lit. b)      | aufgehoben     | 2012/7-06      |
| 05.06.2012 | 01.01.2013    | § 2 Abs. 1, lit. c)      | aufgehoben     | 2012/7-06      |
| 05.06.2012 | 01.01.2013    | § 2 Abs. 1, lit. d)      | aufgehoben     | 2012/7-06      |
| 05.06.2012 | 01.01.2013    | § 2 Abs. 1, lit. e)      | aufgehoben     | 2012/7-06      |
| 05.06.2012 | 01.01.2013    | § 2 Abs. 1, lit. f)      | aufgehoben     | 2012/7-06      |
| 05.06.2012 | 01.01.2013    | § 2 Abs. 3               | aufgehoben     | 2012/7-06      |
| 05.06.2012 | 01.01.2013    | § 18a                    | eingefügt      | 2012/7-06      |
| 05.06.2012 | 01.01.2013    | § 35 Abs. 2              | geändert       | 2012/7-06      |
| 05.06.2012 | 01.01.2013    | § 38                     | Titel geändert | 2012/7-06      |
| 05.06.2012 | 01.01.2013    | § 38 Abs. 1              | geändert       | 2012/7-06      |
| 05.06.2012 | 01.01.2013    | § 38a                    | eingefügt      | 2012/7-06      |
| 05.06.2012 | 01.01.2013    | § 50 Abs. 3              | eingefügt      | 2012/7-06      |
| 12.01.2016 | 01.08.2016    | § 47a                    | eingefügt      | 2016/3-17      |
| 13.09.2016 | 01.01.2017    | § 32a                    | eingefügt      | 2016/7-08      |
| 10.12.2019 | 01.01.2022    | § 42 Abs. 1              | geändert       | 2021/12-03     |
| 10.12.2019 | 01.01.2022    | § 42 Abs. 2              | geändert       | 2021/12-03     |
| 10.12.2019 | 01.01.2022    | § 42 Abs. 3              | geändert       | 2021/12-03     |
| 10.12.2019 | 01.01.2022    | § 42 Abs. 4              | eingefügt      | 2021/12-03     |
| 19.09.2023 | 01.07.2024    | § 6a                     | eingefügt      | 2024/04-01     |
| 19.09.2023 | 01.07.2024    | § 35 Abs. 1              | geändert       | 2024/04-01     |
| 23.09.2025 | 01.08.2026    | § 1 Abs. 1               | geändert       | 2026/05-01     |
| 23.09.2025 | 01.08.2026    | § 6b                     | eingefügt      | 2026/05-01     |
| 23.09.2025 | 01.08.2026    | § 8 Abs. 1 <sup>bs</sup> | eingefügt      | 2026/05-01     |
| 23.09.2025 | 01.08.2026    | § 8 Abs. 2               | geändert       | 2026/05-01     |
| 23.09.2025 | 01.08.2026    | § 8a                     | eingefügt      | 2026/05-01     |
| 23.09.2025 | 01.08.2026    | § 21a                    | eingefügt      | 2026/05-01     |
| 23.09.2025 | 01.08.2026    | § 24 Abs. 3              | geändert       | 2026/05-01     |
| 23.09.2025 | 01.08.2026    | Titel 7.                 | geändert       | 2026/05-01     |
| 23.09.2025 | 01.08.2026    | § 46                     | aufgehoben     | 2026/05-01     |
| 23.09.2025 | 01.08.2026    | § 47a                    | aufgehoben     | 2026/05-01     |
| 23.09.2025 | 01.08.2026    | § 49                     | aufgehoben     | 2026/05-01     |
| 23.09.2025 | 01.08.2026    | § 50                     | aufgehoben     | 2026/05-01     |

## Änderungstabelle - Nach Paragraph

| Element                  | Beschluss  | Inkrafttreten | Änderung       | AGS Fundstelle |
|--------------------------|------------|---------------|----------------|----------------|
| Erlass                   | 17.12.2002 | 01.01.2005    | Erstfassung    | 2004 S. 139    |
| § 1 Abs. 1               | 08.11.2011 | 01.08.2013    | geändert       | 2012/7-04      |
| § 1 Abs. 1               | 23.09.2025 | 01.08.2026    | geändert       | 2026/05-01     |
| § 1 Abs. 2               | 08.11.2011 | 01.08.2013    | geändert       | 2012/7-04      |
| § 2 Abs. 1               | 05.06.2012 | 01.01.2013    | geändert       | 2012/7-06      |
| § 2 Abs. 1, lit. a)      | 05.06.2012 | 01.01.2013    | aufgehoben     | 2012/7-06      |
| § 2 Abs. 1, lit. b)      | 05.06.2012 | 01.01.2013    | aufgehoben     | 2012/7-06      |
| § 2 Abs. 1, lit. c)      | 05.06.2012 | 01.01.2013    | aufgehoben     | 2012/7-06      |
| § 2 Abs. 1, lit. d)      | 05.06.2012 | 01.01.2013    | aufgehoben     | 2012/7-06      |
| § 2 Abs. 1, lit. e)      | 05.06.2012 | 01.01.2013    | aufgehoben     | 2012/7-06      |
| § 2 Abs. 1, lit. f)      | 05.06.2012 | 01.01.2013    | aufgehoben     | 2012/7-06      |
| § 2 Abs. 3               | 05.06.2012 | 01.01.2013    | aufgehoben     | 2012/7-06      |
| § 6a                     | 19.09.2023 | 01.07.2024    | eingefügt      | 2024/04-01     |
| § 6b                     | 23.09.2025 | 01.08.2026    | eingefügt      | 2026/05-01     |
| § 8                      | 04.12.2008 | 01.08.2008    | totalrevidiert | 2008 S. 93     |
| § 8 Abs. 1 <sup>hs</sup> | 23.09.2025 | 01.08.2026    | eingefügt      | 2026/05-01     |
| § 8 Abs. 2               | 23.09.2025 | 01.08.2026    | geändert       | 2026/05-01     |
| § 8a                     | 23.09.2025 | 01.08.2026    | eingefügt      | 2026/05-01     |
| § 10 Abs. 2, lit. c)     | 04.12.2008 | 01.08.2008    | aufgehoben     | 2008 S. 93     |
| § 13 Abs. 2              | 04.12.2007 | 01.01.2009    | eingefügt      | 2008 S. 364    |
| § 16 Abs. 4              | 24.10.2006 | 01.07.2008    | geändert       | 2008 S. 67     |
| § 18a                    | 05.06.2012 | 01.01.2013    | eingefügt      | 2012/7-06      |
| § 21a                    | 23.09.2025 | 01.08.2026    | eingefügt      | 2026/05-01     |
| § 24 Abs. 3              | 23.09.2025 | 01.08.2026    | geändert       | 2026/05-01     |
| § 32a                    | 13.09.2016 | 01.01.2017    | eingefügt      | 2016/7-08      |
| § 35                     | 04.12.2007 | 01.01.2009    | totalrevidiert | 2008 S. 364    |
| § 35 Abs. 1              | 19.09.2023 | 01.07.2024    | geändert       | 2024/04-01     |
| § 35 Abs. 2              | 05.06.2012 | 01.01.2013    | geändert       | 2012/7-06      |
| § 36 Abs. 1              | 06.12.2011 | 01.01.2013    | geändert       | 2012/5-02      |
| § 36 Abs. 1, lit. c)     | 24.03.2009 | 01.03.2010    | aufgehoben     | 2010 S. 17     |
| § 37                     | 04.12.2007 | 01.01.2009    | totalrevidiert | 2008 S. 364    |
| § 37 Abs. 1              | 06.12.2011 | 01.01.2013    | geändert       | 2012/5-02      |
| § 38                     | 04.12.2007 | 01.01.2009    | totalrevidiert | 2008 S. 364    |
| § 38                     | 05.06.2012 | 01.01.2013    | Titel geändert | 2012/7-06      |
| § 38 Abs. 1              | 05.06.2012 | 01.01.2013    | geändert       | 2012/7-06      |
| § 38a                    | 05.06.2012 | 01.01.2013    | eingefügt      | 2012/7-06      |
| Titel 7.                 | 23.09.2025 | 01.08.2026    | geändert       | 2026/05-01     |
| § 41 Abs. 1              | 08.11.2011 | 01.08.2013    | geändert       | 2012/7-04      |
| § 42 Abs. 1              | 10.12.2019 | 01.01.2022    | geändert       | 2021/12-03     |
| § 42 Abs. 2              | 10.12.2019 | 01.01.2022    | geändert       | 2021/12-03     |
| § 42 Abs. 3              | 10.12.2019 | 01.01.2022    | geändert       | 2021/12-03     |
| § 42 Abs. 4              | 10.12.2019 | 01.01.2022    | eingefügt      | 2021/12-03     |
| § 46                     | 23.09.2025 | 01.08.2026    | aufgehoben     | 2026/05-01     |
| § 47a                    | 12.01.2016 | 01.08.2016    | eingefügt      | 2016/3-17      |
| § 47a                    | 23.09.2025 | 01.08.2026    | aufgehoben     | 2026/05-01     |
| § 49                     | 23.09.2025 | 01.08.2026    | aufgehoben     | 2026/05-01     |
| § 50                     | 23.09.2025 | 01.08.2026    | aufgehoben     | 2026/05-01     |
| § 50 Abs. 3              | 05.06.2012 | 01.01.2013    | eingefügt      | 2012/7-06      |

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

---

**Art. 334** G. Beendigung des Arbeitsverhältnisses  
I. Befristetes Arbeitsverhältnis<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.**Art. 335** II. Unbefristetes Arbeitsverhältnis  
1. Kündigung im Allgemeinen<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.**Art. 335a** 2. Kündigungsfristen  
a. Im Allgemeinen<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.

**Art. 335b b.** Während der Probezeit

<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.

<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 Massenentlassung;
- 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** 4. Verfahren

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

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

<sup>3</sup> Das kantonale Arbeitsamt sucht nach Lösungen für die Probleme, welche die beabsichtigte Massenentlassung 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 Massenentlassung gekündigt worden, so endet es 30 Tage nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung an das kantonale Arbeitsamt, ausser wenn die Kündigung nach den vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen auf einen späteren Termin wirksam wird.

#### **Art. 336** III. Kündigungsschutz

1. Missbräuchliche Kündigung
- a. Grundsatz

<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 Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige 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 Arbeitnehmerververtreters 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** 2. Kündigung zur Unzeit

## a. Durch den Arbeitgeber

<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.

<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** b. Durch den Arbeitnehmer

<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.

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

**Art. 337** IV. Fristlose Auflösung

## 1. Voraussetzungen

## a. Aus wichtigen Gründen

<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.

<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.

<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.

**Art. 337a** b. Wegen Lohngefährdung

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.

**Art. 337b** 2. Folgen

a. Bei gerechtfertigter Auflösung

<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.

<sup>2</sup> 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

<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.

<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.

<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.

**Art. 337d** c. Bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

<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.

<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.

