



Beilage 1

Antrag Finanzdirektion Nr. ... vom ...  
Sitzung vom ...  
FD FDS 4.4 / 36.3 / 81373

Ergebnis aus 1. Lesung Regierungsrat  
vom 23. Februar 2016

## Änderung des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz)

Bericht und Antrag des Regierungsrates  
vom Datum

Sehr geehrter Herr Präsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen eine Vorlage zur Änderung des Personalgesetzes und erstatten Ihnen dazu nachstehenden Bericht, den wir wie folgt gliedern:

<b>1.</b>	<b>In Kürze</b> .....	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>Ausgangslage / Gründe für die Gesetzesrevision</b> .....	<b>2</b>
2.1.	Rechtliche Grundlage .....	2
2.2.	Postulat von Thomas Werner betreffend gesetzliche Grundlage für die Anstellung von kantonalen Angestellten im Allgemeinen nur mit aktuellem Strafregisterauszug vom 16. Januar 2014 (Vorlage Nr. 2346.1 - 14554) .....	3
2.3.	Änderung des Schulgesetzes .....	4
2.4.	Anregungen im Zusammenhang mit Strafuntersuchungen gegen Mitarbeitende .....	4
<b>3.</b>	<b>Ergebnisse der externen Vernehmlassung</b> .....	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b>Ergänzung des Personalgesetzes um Bestimmungen betreffend registerbasierte, medizinische und andere Eignungsprüfungen</b> .....	<b>5</b>
4.1.	Regelung in einem Gesetz im formellen Sinne .....	5
4.2.	Zuständigkeit zur Anordnung von Eignungsprüfungen .....	5
4.3.	Überprüfbare Mitarbeitende bzw. Personen .....	5
4.4.	Zeitpunkt der Vornahme der Eignungsprüfungen .....	7
4.5.	Ergebnisse von Eignungsprüfungen und deren Konsequenzen .....	7
4.6.	Datenbearbeitung im Rahmen von Eignungsprüfungen .....	8
4.7.	Kosten der Eignungsprüfungen .....	8
4.8.	Einführung einer Meldepflicht betreffend eingeleitete Vorverfahren .....	8
4.9.	Vorbehalt spezialrechtlicher Bestimmungen .....	8
4.10.	Umsetzung .....	9
4.11.	Ergänzung des Personalgesetzes um die §§ 2 <sup>bis</sup> und 2 <sup>ter</sup> .....	9
<b>5.</b>	<b>Änderungen § 15 des Gesetzes über die kantonalen Schulen</b> .....	<b>10</b>
<b>6.</b>	<b>Anpassung des Personalgesetzes an die Praxis</b> .....	<b>11</b>
6.1.	Entlassungsrente gemäss §§ 26 und 27 Abs. 3 .....	11
6.2.	Familien- und Kinderzulage gemäss § 52 .....	12
<b>7.</b>	<b>Inkrafttreten</b> .....	<b>12</b>
<b>8.</b>	<b>Finanzielle Auswirkungen</b> .....	<b>12</b>
<b>9.</b>	<b>Zeitplan</b> .....	<b>14</b>
<b>10.</b>	<b>Antrag</b> .....	<b>14</b>

## 1. In Kürze

**Mit dieser Vorlage soll eine Rechtsgrundlage geschaffen werden um bestimmte Kategorien von Mitarbeitenden vor als auch während ihrer Anstellung beim Kanton einer Eignungsprüfung sicherheitstechnischer, medizinischer oder anderer Art zu unterziehen. Ferner verpflichtet der Antrag bestimmte Mitarbeitende den vorgesetzten Stellen umgehend zu melden, wenn sie als Beschuldigte in ein polizeiliches Ermittlungsverfahren oder eine Strafuntersuchung der Staatsanwaltschaft einbezogen wurden.**

Das öffentliche Interesse, insbesondere dasjenige an einer gut funktionierenden Verwaltung und Justiz, gebietet dem Kanton als Arbeitgeber, die in seinem Dienste stehenden Mitarbeitenden sorgfältig auszuwählen. Diese Auswahl trifft er aufgrund der von den Mitarbeitenden bzw. Bewerbenden beigebrachten personenbezogenen Informationen bzw. Daten über deren berufliche Fähigkeiten und Eignungen. Bei Mitarbeitenden in Vertrauenspositionen drängen sich zu diesem Zweck insbesondere aber auch Erhebungen über deren Leumund, zwecks Prüfung der Vertrauenswürdigkeit, auf. Zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der – potenziellen – Mitarbeitenden ist diese Datenbearbeitung, unter Berücksichtigung der kantonalen Rahmengesetzgebung betreffend den Datenschutz und insbesondere nach den Erfordernissen der Verhältnismässigkeit, vorzunehmen. Die Einhaltung dieser Rahmenbedingungen soll durch die neu geschaffene Regelung gewährleistet werden.

Mitarbeitende, welche beauftragt sind, mittels der ihnen verliehenen hoheitlichen Gewalt für Ordnung und Sicherheit und die Durchsetzung des Rechts zu sorgen, geniessen in der Öffentlichkeit eine besondere Vorbild- und Vertrauensstellung. Als Ausfluss der Treuepflicht statuiert die neue Bestimmung für diese eine Pflicht zu melden, wenn sie als Beschuldigte in ein polizeiliches Ermittlungsverfahren oder eine Strafuntersuchung der Staatsanwaltschaft einbezogen werden. Dies ermöglicht es der vorgesetzten Stelle vorsorgliche Massnahmen wie etwa die Versetzung oder Freistellung der betreffenden Mitarbeitenden zu prüfen, um einem möglichen Vertrauensverlust bzw. Reputationsschaden entgegenwirken zu können.

Ferner wird im Zuge der Schaffung einer Grundlage für eine registerbasierte Eignungsprüfung der Mitarbeitenden des Kantons das Gesetz über die kantonalen Schulen (BGS 414.11) über eine Fremdänderung im Personalgesetz ergänzt. Dieses sieht neu analog des für die gemeindlichen Lehrpersonen aktuell geschaffenen § 46 Abs. 1a bis 1c des Schulgesetzes vom 27. September 1990 (SchulG; BGS 412.11) vor, dass Lehrpersonen vor oder auf Verlangen während einer Anstellung an einem Gymnasium einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister gemäss Art. 371a bzw. während einer Übergangsfrist zusätzlich noch einen Privatauszug gemäss Art. 371 des Schweizerischen Strafgesetzbuches (StGB; SR 311.0) beizubringen haben.

Schliesslich wird das Personalgesetz bezüglich der Bestimmungen Entlassungsrente und Familien- und Kinderzulagen den Bedürfnissen der Praxis angepasst.

## 2. Ausgangslage / Gründe für die Gesetzesrevision

### 2.1. Rechtliche Grundlage

Es besteht aktuell keine Rechtsgrundlage im kantonalen Personalrecht, die es ermöglicht, Mitarbeitende des Kantons einer Sicherheitsprüfung zu unterziehen, um abzuklären, ob sie wegen ihres Vorlebens ein Sicherheitsrisiko für den Kanton als Arbeitgeber und/oder Dritte darstellen. Die Personalverordnung gestattet in § 7 lediglich, eine Anstellung vom Ergebnis einer ärztlichen Untersuchung oder einem Eignungstest abhängig zu machen, deren Kosten der Kanton trägt. Trotzdem verlangen in der Praxis einige Ämter der kantonalen Verwaltung vor der Anstel-

lung neuer Mitarbeitenden von den Bewerbenden einen Strafregister- und/oder Betreibungsregisterauszug oder andere Nachweise.

## **2.2. Postulat von Thomas Werner betreffend gesetzliche Grundlage für die Anstellung von kantonalen Angestellten im Allgemeinen nur mit aktuellem Strafregisterauszug vom 16. Januar 2014 (Vorlage Nr. 2346.1 - 14554)**

Der Postulant verlangt, dass der Regierungsrat einen Lösungsvorschlag für folgende Problemstellung unterbreitet: Zum Schutz der Kinder vor pädosexuellen Übergriffen sind Personen, die nicht Lehrpersonen sind (für diese wurde separat eine Motion eingereicht), jedoch bei ihrer Tätigkeit für den Kanton im Rahmen einer Anstellung oder einer Leistungsvereinbarung mit Kindern arbeiten oder diese betreuen, im Allgemeinen nur mit aktuellem Strafregisterauszug anzustellen. Das Postulat strebt also einen besseren Schutz der Kinder vor Personen an, die wegen sexueller Belästigung von Kindern, sexueller Handlungen mit Kindern oder Herstellung und Besitz von Kinderpornographie einschlägig vorbestraft sind. Das Vorliegen einer solchen Vorstrafe soll ein zwingendes Anstellungshindernis bzw. ein zwingender Kündigungsgrund sein.

Der Regierungsrat hat in seinem Bericht und Antrag vom 20. Januar 2015 die Stossrichtung des Postulats begrüsst und dem Kantonsrat den Antrag gestellt, das Postulat erheblich zu erklären. Das Postulat greift ein Anliegen auf, das bereits Gegenstand verschiedener politischer Diskussionen und Bestrebungen bildete. Hinzuweisen ist u. a. auf den am 1. Januar 2015 in Kraft getretenen indirekten Gegenvorschlag des Bundesrats zu der am 18. Mai 2014 zur Abstimmung gelangten Volksinitiative «Pädophile sollen nicht mehr mit Kindern arbeiten dürfen». Mit diesem wird nebst dem Tätigkeits-, Kontakt- und Rayonverbot mit dem Sonderprivatauszug eine neue Art des Strafregisterauszuges geschaffen. Dieser Auszug gibt lediglich Auskunft über Urteile, die ein Tätigkeits-, Kontakt- und Rayonverbot enthalten, das zum Schutz von Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Personen erlassen wurde. Damit müssen Bewerbende nicht in jedem Fall ihr ganzes strafrechtliches Vorleben offenlegen, sondern nur allfällige Verbote, die für die betreffende Tätigkeit relevant sein könnten.

Hinsichtlich einer Umsetzung des Postulats sind jedoch folgende Punkte zu bedenken:

- Die zwingende Einforderung eines Strafregisterauszuges, der nicht auf bestimmte Vorstrafen eingeschränkt werden kann, verträgt sich nicht mit dem Datenschutz. Dieser sieht vor, dass nur jene Informationen eingeholt werden dürfen, welche in Bezug auf das konkrete Arbeitsverhältnis relevant sind.
- Es ist nicht mit dem verfassungsrechtlichen Verhältnismässigkeitsprinzip vereinbar, bei Vorliegen entsprechender Vorstrafen im Sinne eines Automatismus zwingend von einer Anstellung abzusehen bzw. zwingend das bereits bestehende Arbeitsverhältnis zu kündigen.
- Eine registerbasierte Eignungsprüfung ist auf weitere Bereiche auszudehnen, die ein Gefährdungs- oder Missbrauchspotenzial aufweisen oder Vertrauenspositionen beinhalten.
- Mit Rücksicht auf die Datenschutzgesetzgebung, den Persönlichkeitsschutz und das Verhältnismässigkeitsprinzip ist ein Registerauszug nicht flächendeckend von allen Bewerbenden einzuholen, sondern nur von Personen, welche für die Anstellung in die engste Auswahl gelangen, und lediglich für Stellen, welche ein Missbrauchspotenzial beinhalten oder mit der Ausübung hoheitlicher Gewalt verbunden sind.
- Schutzmassnahmen wie der Beizug von Strafregisterauszügen sind nur effektiv, wenn sie nicht nur bei bzw. vor der Anstellung, sondern auch während dieser ergriffen werden können.

Der Kantonsrat hat das Postulat von Thomas Werner am 26. Februar 2015 erheblich erklärt.

### 2.3. Änderung des Schulgesetzes

Im Zusammenhang mit der Motion von Thomas Werner betreffend Anstellung von Lehrpersonen nur mit aktuellem Strafregistrauszug vom 16. Januar 2014 (Vorlage 2345.1 - 14553) hat der Kantonsrat am 29. Oktober 2015 eine Änderung des Schulgesetzes vom 27. September 1990 (SchulG; BGS 414.11) mit 66:0 Stimmen verabschiedet. Demnach wird § 46 SchulG wie folgt ergänzt:

#### § 46 Anstellung und Beschäftigungsvoraussetzung

<sup>1a</sup> Lehrpersonen haben der Anstellungsbehörde vor ihrer Anstellung, sofern eine solche tatsächlich in Frage kommt, und auf Verlangen während ihrer Beschäftigung einen aktuellen Sonderprivatauszug gemäss Art. 371a StGB oder, bei ausländischen Lehrpersonen, ein gleichwertiges Dokument vorzulegen.

<sup>1b</sup> Während einer Übergangsfrist bis am 31. Dezember 2024 müssen diese Lehrpersonen zusätzlich einen aktuellen Privatauszug vorlegen.

<sup>1c</sup> Eine Lehrperson darf nicht beschäftigt werden, wenn

- a) gegen sie ein Verbot einer beruflichen oder organisierten ausserberuflichen Tätigkeit, die einen regelmässigen Kontakt mit Minderjährigen oder volljährigen besonders schutzbedürftigen Personen umfasst, besteht (Art. 67 StGB);
- b) in ihrem Privatauszug ein Eintrag wegen eines Sexualdelikts gegen Kinder oder wegen Kinderpornografie besteht.

Mit der Übergangsbestimmung im neuen Abs. 1b soll gewährleistet werden, dass einschlägig Verurteilte, welche nach der alten Regelung noch nicht mit einem Tätigkeitsverbot belegt wurden und deren Verurteilung nicht im Sonderprivatauszug erscheint, bei einer Bewerbung als Lehrperson erkannt und von einer Anstellung ausgeschlossen werden können. Dies gilt ebenso für ausländische Lehrpersonen. Die Frist für ein fakultatives Referendum gegen diese Gesetzesänderung ist am 5. Januar 2016 unbenutzt abgelaufen. Der Regierungsrat hat das Inkrafttreten der Änderung auf Beginn des neuen administrativen Schulhalbjahres am 1. Februar 2016 beschlossen.

### 2.4. Anregungen im Zusammenhang mit Strafuntersuchungen gegen Mitarbeitende

Es besteht bis dato keine generelle Meldepflicht der Mitarbeitenden, eine gegen sie eröffnete Strafuntersuchung dem Arbeitgeber zu melden (vgl. hierzu Ziff. 4.8). Seitens der Polizei besteht jedoch der Wunsch nach Schaffung einer Grundlage, die es ermöglicht, Mitarbeitende, gegen welche eine Strafuntersuchung eröffnet wurde, zu verpflichten, ihren Arbeitgeber zu informieren, wenn es sich um ein arbeitsplatzbezogenes Delikt handelt oder die Funktion zahlreiche oder spezifische Aussenkontakte beinhaltet (z. B. Jugendsachbearbeiterin oder Sachbearbeiter bei der Polizei; Glaubwürdigkeit und Ansehen der Institution wird gefährdet) oder eine konkret absehbare Gefahr einer Arbeitsverhinderung oder ein erhebliches Risiko einer wesentlichen Verminderung der Arbeitsleistung besteht. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass aufgrund einer solchen Meldung die vorgesetzte Stelle die Möglichkeit erhalte, die zum Schutz der bzw. des betroffenen Mitarbeitenden als auch der Institution notwendigen Massnahmen zu ergreifen (z. B. vorsorgliche Freistellung oder Zuweisung anderer Arbeit als mildere Massnahme). Gerade bei der grossen Aussenwirkung der Polizei dürfte es nicht Meinung des Gesetzgebers sein, dass Polizeiangehörige, welche während ihrer Anstellung in Strafverfahren verwickelt werden, ohne Prüfung von Massnahmen weiterarbeiten würden. Trotz der geltenden Unschuldsvermutung müssten im Einzelfall der Vorhalt sowie die Beweismittel dahingehend beurteilt werden können, ob ein uneingeschränktes Verbleiben im Polizeidienst oder in der betreffenden Funktion verantwortet werden könne.

### **3. Ergebnisse der externen Vernehmlassung**

Wird nach Vernehmlassung ergänzt.

### **4. Ergänzung des Personalgesetzes um Bestimmungen betreffend registerbasierte, medizinische und andere Eignungsprüfungen**

#### **4.1. Regelung in einem Gesetz im formellen Sinne**

Sowohl bei der Bearbeitung von Daten über administrative und strafrechtliche Verfolgungen wie der Beschaffung von Strafregister-, Betreibungsregister- und Auszügen aus dem Register für Administrativauszüge im Strassenverkehr (ADMAS-Auszügen), im Rahmen einer registerbasierten Eignungsprüfung als auch bei der Bearbeitung von Gesundheitsdaten wie der Beschaffung des Ergebnisses einer medizinischen Eignungsprüfung, werden besonders schützenswerten Personendaten im Sinne von § 2 Bst. b und c des Datenschutzgesetzes vom 28. September 2000 (BGS 157.1) bearbeitet. Eine solche Bearbeitung bedarf der Grundlage in einem Gesetz im formellen Sinn bzw. in einem durch den Kantonsrat verabschiedeten Gesetz (vgl. § 5 Abs. 2 Bst. b Datenschutzgesetz). Deshalb ist der Grundsatz, dass die Anstellung bzw. die Weiterbeschäftigung vom Ergebnis einer registerbasierten, medizinischen oder anderen Eignungsprüfung abhängig gemacht werden kann, in das Personalgesetz aufzunehmen. Der vorliegende Antrag wurde in enger Zusammenarbeit mit der Datenschutzstelle erarbeitet.

#### **4.2. Zuständigkeit zur Anordnung von Eignungsprüfungen**

In der Regel liegt gemäss den Delegationsverfügungen der Direktionen die Zuständigkeit, über Anstellung und Entlassung einer bzw. eines Mitarbeitenden zu entscheiden, bei ein und derselben Person. Im Sinne des Persönlichkeitsschutzes des bzw. der Mitarbeitenden rechtfertigt es sich deshalb, dass die für die Anstellung zuständige Stelle Eignungsprüfungen vor als auch während der Anstellung anzuordnen hat. In der Regel wird es ebenfalls der für die Anstellung zuständigen Stelle obliegen, bei einem entsprechenden Ergebnis der von ihr angeordneten oder vorgenommenen Eignungsprüfung, über die Weiterbeschäftigung respektive die Kündigung der bzw. des Mitarbeitenden zu entscheiden.

#### **4.3. Überprüfbare Mitarbeitende bzw. Personen**

Eignungsprüfungen greifen immer in die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen ein. Deshalb sollten sie auf Mitarbeitende eingeschränkt werden, die einer Gefahr ausgesetzt sind, ihre Funktion zur Begehung strafbarer Handlungen zu missbrauchen, deren Vertrauensposition bzw. Vorbildfunktion mit einem schlechten Leumund nicht zu vereinbaren sind oder deren Funktion einen bestimmten Gesundheitszustand voraussetzen. Das Personalgesetz legt demnach fest, dass nachstehende Mitarbeitenden-Kategorien einer Eignungsprüfung unterzogen werden können.

##### **4.3.1. Mitarbeitende der Polizei, der Staatsanwaltschaft, der Übertretungsstrafbehörden, der Gerichte und der Straf- und Massnahmenvollzugsbehörden**

Mitarbeitende der Polizei, der Staatsanwaltschaft, der Übertretungsstrafbehörden (Verwaltungsbehörden, denen die Verfolgung und Beurteilung von Übertretungen übertragen wurden wie z. B. den Wildhüterinnen und Wildhütern für Übertretungen im Bereich der Jagd), der Gerichte und der Straf- und Massnahmenvollzugsbehörden (Strafanstalt sowie Vollzugs- und Bewährungsdienste) verkörpern in den Augen der Bevölkerung die Staatsgewalt schlechthin, da sie letztlich den Vollzug der zivilrechtlichen und strafrechtlichen Regelungen sicherstellen und diese allenfalls unter Anwendung von Gewalt durchzusetzen haben. Sie stehen deshalb in ei-

ner Vorbildfunktion und geniessen erhöhtes Vertrauen. Folglich sind selbst an das ausserdienstliche Verhalten der genannten Personalkategorien hohe Anforderungen zu stellen. Gefordert ist ein gesetzesgetreues Verhalten sowohl im Berufs- als auch im Privatleben. Nur wenn dies gewährleistet ist, kann verhindert werden, dass das unentbehrliche Vertrauen in die Integrität der Verwaltung im Allgemeinen und der Sicherheits- und Rechtsdurchsetzungsorgane im Besonderen nicht beeinträchtigt wird.

#### **4.3.2. Mitarbeitende mit besonderen Finanz- oder Vermögensverwaltungskompetenzen**

Hierzu gehören zum einen Mitarbeitende mit der Kompetenz, grössere Ausgaben zu tätigen oder grössere Verbindlichkeiten einzugehen. Dies betrifft u. a. die gemäss Verordnung über die Zeichnungs- und Anweisungsberechtigung vom 20. November 2007 (BGS 153.7) im Kollektiv Unterschriftsberechtigten wie beispielsweise die Generalsekretärinnen und -sekretäre oder die Amtsleitenden, die für die Lohnbuchhaltung Verantwortlichen etc. Zum anderen sind dies Mitarbeitende, welche über weitgehende Verfügungsbefugnis bei der Festlegung von Einnahmen verfügen wie beispielsweise die für die Steuerveranlagungen Verantwortlichen. Ferner gehören zu dieser Kategorie auch Mitarbeitende im Bereich der staatlichen Vermögens- oder Immobilienverwaltung etc.

#### **4.3.3. Mitarbeitende mit Zugriff auf spezielle Datensammlungen mit besonders schützenswerten Daten oder Datensammlungen mit Persönlichkeitsprofilen**

Viele Datensammlungen des Kantons enthalten besonders schützenswerte Personendaten. Die Möglichkeit, auf diese zugreifen zu können, kann für sich alleine somit mit Blick auf die Verhältnismässigkeit kein taugliches Kriterium für die Vornahme einer Personensicherheitsprüfung sein. Diese ist auf die Mitarbeitenden mit Zugriff auf spezielle Datensammlungen zu begrenzen welche sich auf die Aufnahme lediglich einer Kategorie besonders schützenswerter Daten beschränkt wie z. B. auf Massnahmen der sozialen Hilfe oder aber solche, die ganze Persönlichkeitsprofile enthalten wie z. B. Personaldossiers. So können z. B. Personalverantwortliche oder Mitarbeitende des Personalamtes, deren Zugriff sich nicht auf Personaldossiers Direktunterstellter beschränkt, einer registerbasierten Eignungsprüfung unterzogen werden.

#### **4.3.4. Mitarbeitende mit unbeschränktem Zugang zu Räumlichkeiten oder mit Zugriff auf Informatikmittel verschiedener Verwaltungseinheiten**

Grosse Sicherheitsrisiken bestehen bei Mitarbeitenden, die auch ausserhalb der Bürozeiten praktisch ungehinderten Zutritt zu verschiedenen Verwaltungseinheiten, z. B. verschiedenen Ämtern, haben. Es betrifft dies insbesondere Hauswartinnen und Hauswarte sowie das Reinigungspersonal. Die Ämter selbst haben aber keine Kontrolle über diese Zutrittsberechtigungen. Deshalb müssen diese Mitarbeitenden vom Hochbauamt überprüft werden können. Dies gilt ebenso für Mitarbeitende des AIO, welche unbeschränkten Zugriff auf Informatikmittel und damit Daten verschiedenster Verwaltungseinheiten haben.

#### **4.3.5. Mitarbeitende mit Kontakt zu besonders schutzbedürftigen Personen**

Der Postulant beschränkt sich mit seiner Forderung nach der Vornahme einer Sicherheitsprüfung auf den Schutz von Kindern bzw. Minderjährigen vor sexuellen Übergriffen. Jedoch gibt es noch weitere Personenkategorien, welche des besonderen Schutzes bedürfen, weil sie wegen ihrer körperlichen oder geistigen Einschränkungen auf die Hilfe anderer angewiesen und zu diesen dementsprechend in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen. Es sind dies betagte oder kranke Menschen und Menschen mit Behinderungen. Um zu verhindern, dass Mitarbeitende

mit entsprechenden Betreuungsaufgaben diese Abhängigkeit missbrauchen, sollen diese einer registerbasierten Eignungsprüfung unterzogen werden können.

#### **4.3.6. Mitarbeitende, deren Funktion einen bestimmten Gesundheitszustand, bestimmte Eigenschaften oder Fähigkeiten voraussetzt**

Für Mitarbeitende, deren Funktion ein bestimmtes körperliches Leistungsvermögen oder eine bestimmte psychische Belastbarkeit voraussetzt, wie z. B. Mitarbeitende bei der Polizei oder beim Rettungsdienst, kann eine medizinische Eignungsprüfung angeordnet werden. Auch die Anordnung anderer Eignungsprüfungen oder -tests (z. B. Assessments, psychologische Tests) zur Prüfung bestimmter Fähigkeiten oder Eigenschaften (z. B. Führungsqualitäten) ist möglich.

#### **4.3.7. Mitarbeitende einer Organisation mit Leistungsvereinbarung**

Teilweise erfüllen Organisationen ausserhalb der kantonalen Verwaltung gestützt auf eine Leistungsvereinbarung eine öffentliche Aufgabe. Würde diese Aufgabe von Mitarbeitenden des Kantons erfüllt und diese deswegen einer registerbasierten bzw. einer medizinischen oder anderen Eignungsprüfung unterzogen, so wären konsequenterweise auch die Mitarbeitenden der entsprechenden Organisation einer solchen Prüfung zu unterziehen. Eine Ausdehnung der registerbasierten bzw. der medizinischen oder anderen Eignungsprüfung auf Mitarbeitende von Organisationen mit Leistungsvereinbarung wird jedoch nicht im Personalgesetz geregelt. Dieses ist nur auf kantonale Mitarbeitende anwendbar. Der Regierungsrat beabsichtigt, Ziffer 1.2. (sorgfältige Auswahl des Personals) der im Anhang des Regierungsratsbeschlusses vom 14. Juni 2011 enthaltenen allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) für Leistungsvereinbarungen dahingehend zu ergänzen, dass der Auftraggeber auch Bedingungen hinsichtlich Eignungsprüfungen der Mitarbeitenden der Organisation vorgeben kann.

#### **4.4. Zeitpunkt der Vornahme der Eignungsprüfungen**

Die mit der Revision des Personalgesetzes ermöglichten Eignungsprüfungen bilden nur eine effektive Schutzmassnahme, wenn sie während der Anstellung wiederholt werden können. Mitarbeitende haben sich auf Verlangen einer erneuten registerbasierten, medizinischen oder anderen Eignungsprüfung zu unterziehen.

#### **4.5. Ergebnisse von Eignungsprüfungen und deren Konsequenzen**

Ergibt eine Eignungsprüfung vor der Anstellung, dass sich die oder der Bewerbende grundsätzlich für eine Anstellung in der zu besetzenden Funktion eignet und in dieser auch kein Sicherheitsrisiko darstellt, folgt daraus nicht zwingend ein Anspruch auf Anstellung.

Umgekehrt ist das negative Ergebnis einer Eignungsprüfung während der Anstellung nicht zwingend ein sachlicher Grund für eine Kündigung. Alleine der Umstand, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter einen Eintrag im Strafregister aufweist, berechtigt nicht zur Kündigung. Nur wenn das verzeichnete Delikt bzw. die verzeichnete Strafe für die Tätigkeit beim Kanton relevant ist, d. h. in einem engen Zusammenhang mit dem Arbeitsinhalt steht oder das Ansehen des Kantons aufgrund der Weiterbeschäftigung dieser bzw. dieses Mitarbeitenden mit einer solchen Vorstrafe Schaden nimmt, liegt ein sachlicher Grund für eine Kündigung vor. So dann muss eine Kündigung verhältnismässig sein. Verfügt die oder der Mitarbeitende nach medizinischer Einschätzung nicht mehr über das für seine angestammte Funktion notwendige Leistungsvermögen, ist zu prüfen, ob nicht ein anderweitiger Einsatz in Frage kommt. Es sind beim Entscheid über die Weiterbeschäftigung die für das Kündigungsverfahren geltenden Bestimmungen zu berücksichtigen.

#### **4.6. Datenbearbeitung im Rahmen von Eignungsprüfungen**

Die Datenbearbeitung bei Eignungsprüfungen nach Personalgesetz folgt den in § 4 festgehaltenen Grundsätzen des Datenschutzgesetzes vom 28. September 2000 (BGS 157.1). Insbesondere sind bei der registerbasierten Eignungsprüfung die Daten, die erhoben werden dürfen, definiert und ausschliesslich bei der betroffenen Person zu beschaffen bzw. von dieser beizubringen. Bei der Eignungsprüfung hat man sich im Sinne der Verhältnismässigkeit bzw. der Erforderlichkeit auf die Beschaffung derjenigen Daten zu beschränken, welche für die Beurteilung der Eignung für die konkrete Funktion notwendig sind. Liegt z. B. bei einer Funktion das Risikopotenzial lediglich im Umgang mit besonders schutzbedürftigen Personen, so hat sich die für die Anstellung zuständige Stelle auf die Einforderung eines Sonderprivatauszuges aus dem Strafregister zu beschränken, usw. Die über nicht berücksichtigte Bewerbende erhobenen Daten sind diesen zurückzugeben bzw. durch die für die Anstellung zuständige Stelle erhobenen Daten sind auszuhändigen, es sei denn, die Aushändigung der erhobenen Personendaten könnte die Durchführung künftiger Eignungsprüfungen beeinträchtigen oder deren Ergebnisse verfälschen. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn zusätzlich zum Ergebnis eines psychologischen Tests auch der dazugehörige Fragebogen und Prüfungsunterlagen ausgehändigt würden, anhand welcher sich künftige Bewerberinnen und Bewerber gezielt auf die Testung vorbereiten könnten. In einem solchen Fall können diese Daten vernichtet werden. Die von Mitarbeitenden bei oder während der Anstellung erhobenen Daten werden im Personaldossier abgelegt bzw. bereits erhobene Daten durch die aktuellen ersetzt. Sie unterliegen den für die Führung der Personaldossiers geltenden Bestimmungen.

#### **4.7. Kosten der Eignungsprüfungen**

Die Kosten für die Erstellung der von den Bewerbenden im Rahmen einer registerbasierten Eignungsprüfung beizubringenden Bescheinigungen wie Strafregister- und Betreibungsregisterauszüge usw. tragen diese wie die übrigen Bewerbungskosten selbst. Die übrigen für Eignungsprüfungen während der Anstellung anfallenden Kosten sind vom Kanton zu übernehmen.

#### **4.8. Einführung einer Meldepflicht betreffend eingeleitete Vorverfahren**

Trotz bestehender Treuepflicht sind Mitarbeitende des Kantons wegen des Prinzips der Unschuldsvermutung nicht grundsätzlich gehalten gegen sie als Beschuldigte eingeleitete polizeiliche Ermittlungsverfahren bzw. Strafuntersuchungen der Staatsanwaltschaft, d. h. die Einleitung eines sogenannten Vorverfahrens gemäss Art. 299 ff. der Schweizerischen Strafprozessordnung vom 5. Oktober 2007 (StPO; SR 312.0), vor der rechtskräftigen Erledigung, dem Arbeitgeber zu melden. Eingeleitete Strafuntersuchungen oder polizeiliche Ermittlungsverfahren sind für den Arbeitgeber auch nicht im Privat- oder Sonderprivatauszug aus dem Strafregister ersichtlich, da dort nur rechtskräftige Urteile erfasst werden. Wegen ihrer Vorbild- und Vertrauensstellung trifft jedoch die oben erwähnten Mitarbeitenden der Polizei, der Staatsanwaltschaft, der Übertretungsstrafbehörden, der Gerichte und der Straf- und Massnahmenvollzugsbehörden eine erhöhte Treuepflicht. Diese haben, wenn sie als Beschuldigte von der Polizei oder der Staatsanwaltschaft angegangen wurden, das gegen sie eingeleitete Vorverfahren für die Anstellung zuständige Stelle zu melden, damit diese prüfen kann, ob die Mitarbeitenden in ihrer Funktion belassen werden können oder nicht oder ob im Hinblick auf das Verhältnismässigkeitsprinzip andere vorsorgliche Massnahmen ergriffen werden müssen. Ebenfalls aus Gründen der Verhältnismässigkeit gilt die Meldepflicht nur für Strafverfahren wegen Verbrechen oder Vergehen

#### **4.9. Vorbehalt spezialrechtlicher Bestimmungen**

Die neu eingefügten Bestimmungen bilden nur eine allgemeine Grundlage für die Vornahme von Eignungsprüfungen bei den Mitarbeitenden des Kantons. Für einzelne Personalkategorien



bestehen bereits eigene Grundlagen wie beispielsweise im Gesetz über die Organisation der Polizei vom 30. November 2006 (Polizei-Organisationsgesetz; BGS 512.2) für die Aufnahme von Mitarbeitenden bei der Polizei. In einigen Bereichen (z. B. in der Militärverwaltung) sind Eignungsprüfungen für kantonale Mitarbeitende sodann durch das Bundesrecht vorgeschrieben und nach dessen Vorgaben vorzunehmen.

#### **4.10. Umsetzung**

Das Risikopotenzial einer Funktion sowie das Bedürfnis einer Minimierung dieses Risikos durch die Anordnung einer Eignungsprüfung kann nur von vorgesetzter Stelle eingeschätzt werden. Die Direktionen, die Präsidien des Ober- und Verwaltungsgerichts, die Ombudsstelle sowie die Datenschutzstelle haben deshalb die zu überprüfenden Funktionen, die Art und den Umfang der jeweiligen Eignungsprüfung, das Intervall regelmässig angeordneter Eignungsprüfungen sowie die Funktionen zu bezeichnen, welche einer Meldepflicht betreffend hängiger Strafverfahren unterliegen. Das Intervall der Prüfungen kann funktionsbezogen festgelegt werden, Intervalle von registerbasierten Eignungsprüfungen können von den Intervallen medizinischer oder anderen Eignungsprüfungen abweichen. Als Richtschnur für die Festlegung der Intervalle kann die Verordnung über die Personensicherheitsprüfungen des Bundes vom 4. März 2011 (PSPV; SR. 120.4) herangezogen werden. Diese sieht in Art. 18 Intervalle von fünf, sechs oder acht Jahren vor. Bestehen konkrete Hinweise auf risikorelevante Veränderungen (z. B. des Gesundheitszustandes eines Mitarbeitenden) oder hat die für die Anstellung zuständige Stelle Kenntnis von einem Strafverfahren erlangt, so kann eine erneute Prüfung auch ausserhalb des Intervalls vorgenommen werden. Damit innerhalb der Verwaltung eine einheitliche Praxis gewährleistet werden kann, haben die Direktionen die oben genannten Faktoren nach Rücksprache mit dem Personalamt festzulegen. Bezüglich der Gerichte sowie der Datenschutz- und Ombudsstelle bedarf es keiner vorherigen Rücksprache, da sie in dieser Frage Unabhängigkeit geniessen.

#### **4.11. Ergänzung des Personalgesetzes um die §§ 2<sup>bis</sup> und 2<sup>ter</sup>**

Das Personalgesetz wird wie folgt ergänzt:

##### **(neu) § 2<sup>bis</sup> Eignungsprüfungen**

<sup>1</sup> Die Anstellung und Weiterbeschäftigung kann vom Ergebnis einer registerbasierten, einer medizinischen oder von einer anderen Eignungsprüfung oder vom Ergebnis einer Kombination der genannten Eignungsprüfungen abhängig gemacht werden. Vorbehalten bleiben abweichende spezialgesetzliche Bestimmungen.

<sup>2</sup> Auf Verlangen der für die Anstellung zuständigen Stelle haben sich Bewerberinnen und Bewerber in der engsten Auswahl vor bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Anstellung einer registerbasierten Eignungsprüfung zu unterziehen, wenn diese

- a) bei der Polizei, der Staatsanwaltschaft, der Übertretungsstrafbehörden, den Gerichten oder den Straf- und Massnahmenvollzugsbehörden tätig sein werden bzw. tätig sind.
- b) in ihrer Funktion qualifizierte Zeichnungsberechtigung für Ausgaben oder zur Eingehung von Verbindlichkeiten und weitgehende Verfügungsbefugnis betreffend Festlegung von Einnahmen haben oder grosse Vermögenswerte und Güter von hohem Wert verwalten;
- c) in ihrer Funktion Zugriff auf spezielle Datensammlungen mit besonders schützenswerten Personendaten im Sinne von § 2 Abs. 1 Bst. b Datenschutzgesetz oder auf Datensammlungen mit Persönlichkeitsprofilen im Sinne von § 2 Abs. 1 Bst. b Datenschutzgesetz haben;
- d) in ihrer Funktion über unbeschränkten Zugang zu Räumlichkeiten oder Zugriff auf Informatikmittel verschiedener Verwaltungseinheiten verfügen;

e) in ihrer Funktion Kontakt mit Minderjährigen oder mit anderen besonders schutzbedürftigen Personen (Betagte, Kranke, Menschen mit Behinderung) haben.

<sup>3</sup> Auf Verlangen der für die Anstellung zuständigen Stelle haben sich Bewerberinnen und Bewerber in der engsten Auswahl bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Funktion einen bestimmten Gesundheitszustand bzw. bestimmte Fähigkeiten oder Eigenschaften voraussetzt, vor oder während der Anstellung einer medizinischen und/oder anderen Eignungsprüfung zu unterziehen.

<sup>4</sup> Die für die Anstellung zuständige Stelle entscheidet während der Anstellung aufgrund des vorliegenden Ergebnisses einer Eignungsprüfung und unter Berücksichtigung der für das Kündigungsverfahren geltenden Bestimmungen über die Fortsetzung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### **(neu) § 2<sup>ter</sup> Datenbearbeitung bei Eignungsprüfungen, Kosten, Meldepflicht**

<sup>1</sup> Sofern es für die auszuübende Tätigkeit erforderlich ist, kann die für die Anstellung zuständige Stelle für die registerbasierte Eignungsprüfung bei der betroffenen Person die folgenden Personendaten einholen:

- a) aktueller Privat- oder Sonderprivatauszug aus dem Strafregister,
- b) aktueller Auszug aus dem Betreibungsregister,
- c) aktueller Auszug aus dem Register für Administrativmassnahmen im Strassenverkehr.

<sup>2</sup> Die im Rahmen einer Eignungsprüfung erhobenen Personendaten werden bei Nichtzustandekommen einer Anstellung den Bewerberinnen und Bewerbern zurückgegeben bzw. ausgehändigt. Kann die Rückgabe oder Aushändigung der erhobenen Personendaten die Durchführung künftiger Eignungsprüfungen beeinträchtigen oder deren Ergebnisse verfälschen, werden die Personendaten stattdessen vernichtet. Bei einer Anstellung sowie bei einer Eignungsprüfung während der Anstellung werden die erhobenen Daten im Personaldossier abgelegt bzw. in gleichem Zusammenhang bereits abgelegte Daten durch die aktuellen ersetzt.

<sup>3</sup> Die Kosten für die Eignungsprüfungen trägt der Kanton. Ausgenommen hiervon sind die Kosten für die Erstellung von Bescheinigungen, welche die Bewerberinnen oder Bewerber in der engsten Auswahl vor der Anstellung beizubringen haben.

<sup>4</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei, der Staatsanwaltschaft, der Übertretungsstrafbehörden, der Gerichte sowie der Straf- und Massnahmenvollzugsbehörden haben der für die Anstellung zuständigen Stelle zu melden, wenn gegen sie ein strafrechtliches Vorverfahren gemäss Art. 299 ff. StPO wegen eines Verbrechens oder Vergehens eingeleitet wurde.

<sup>5</sup> Die Direktionen sowie die Präsidentin oder der Präsident des Obergerichts bzw. des Verwaltungsgerichts, die Ombudsperson und die bzw. der Datenschutzbeauftragte bezeichnen

- a) die Funktionen, die sich einer Eignungsprüfung zu unterziehen haben;
- b) Art und Umfang der jeweils notwendigen Eignungsprüfungen;
- c) das Intervall regelmässiger Eignungsprüfungen, wobei solche von der für die Anstellung zuständigen Stelle auch ausserhalb des Intervalls verlangt werden können, wenn konkrete Hinweise auf risikorelevante Veränderungen bestehen oder sie Kenntnis von einem Strafverfahren erlangt haben;
- d) die Funktionen, die gegen sie eingeleitete Vorverfahren gemäss Art. 299 ff. StPO zu melden haben.

Bei den Direktionen erfolgt diese Bezeichnung nach Rücksprache mit dem Personalamt.

## **5. Änderungen § 15 des Gesetzes über die kantonalen Schulen**

Der Bericht und Antrag zur Motion von Thomas Werner betreffend Anstellung von Lehrpersonen nur mit aktuellem Strafregisterauszug vom 16. Januar 2014 (Vorlage 2345.1 - 14553) hält fest, dass es bei der Änderung des SchulG um die Festlegung einer Anstellungsbedingung für die Lehrpersonen der gemeindlichen Schulen geht. Die Lehrpersonen der kantonalen Schulen unterstehen dem personellen Geltungsbereich des Personalgesetzes. Hinsichtlich der kantona-

len Lehrpersonen bedarf es zur Festlegung einer Pflicht zur Beibringung des Privat- und/oder Sonderprivatauszugs einer Änderung des Gesetzes über die kantonalen Schulen vom 27. September 1990 (BGS 414.11) analog zu § 46 Abs. 1a bis 1c SchulG. Diese Änderung wird vorliegend mit der Umsetzung des Postulats von Thomas Werner betreffend gesetzliche Grundlagen für die Anstellung von kantonalen Mitarbeitenden im Allgemeinen nur mit aktuellem Strafregisterauszug vom 16. Januar 2014 koordiniert. Mit dem Personalgesetz wird im Sinne einer Fremdänderung zugleich auch das Gesetz über die kantonalen Schulen geändert. Die kantonalen Lehrpersonen werden verpflichtet, vor und auf Verlangen während der Beschäftigung einen Sonderprivatauszug vorzulegen. Allerdings wird diese Pflicht auf die Lehrpersonen an den Gymnasien beschränkt. Die Beibringungspflicht bei den Fach- und Wirtschaftsmittelschulen sowie den Berufsfachschulen ist im Sinne der Verhältnismässigkeit deshalb nicht angezeigt, weil Absolvierende dieser Schulen in der Regel 16 Jahre alt und älter sind. Mit zunehmendem Alter wird das Schutzbedürfnis kleiner. An den Berufsfachschulen ist zudem ein grosser Teil der Lehrpersonen im Weiterbildungsbereich tätig, wo die Studierenden bereits erwachsen sind. Weiter gibt es an den Berufsfachschulen Lehrpersonen im allgemeinbildenden Unterricht, die auch bei den Mittelschulen tätig sind und daher bereits dort erfasst sind. Und schliesslich sind bei den Berufsfachschulen zahlreiche Lehrpersonen (insbesondere aus Industrie und Gewerbe) in Kleinstpensen tätig; hier wäre die Beibringung des Sonderprivatauszugs unverhältnismässig.

§ 15 des Gesetzes über die kantonalen Schulen wird in Analogie zur Änderung des SchulG wie folgt ergänzt:

<sup>3</sup> Lehrpersonen, welche an Gymnasien angestellt werden sollen oder angestellt sind, haben der Anstellungsbehörde vor ihrer Anstellung, sofern eine solche tatsächlich in Frage kommt, und auf Verlangen während ihrer Beschäftigung, einen aktuellen Sonderprivatauszug gemäss Art. 371a StGB oder bei ausländischen Lehrpersonen ein gleichwertiges Dokument, vorzulegen.

<sup>4</sup> Während einer Übergangsfrist bis am 31. Dezember 2024 müssen Lehrpersonen, welche an Gymnasien angestellt werden sollen oder angestellt sind, zusätzlich einen aktuellen Privatauszug vorlegen.

<sup>5</sup> Eine Lehrperson darf an einem Gymnasium nicht beschäftigt werden, wenn

- a) gegen sie ein Verbot einer beruflichen oder organisierten ausserberuflichen Tätigkeit, die einen regelmässigen Kontakt mit Minderjährigen oder volljährigen besonders schutzbedürftigen Personen umfasst, besteht (Art. 67 StGB);
- b) in ihrem Privatauszug ein Eintrag wegen eines Sexualdelikts gegen Kinder oder wegen Kinderpornografie besteht.

## **6. Anpassung des Personalgesetzes an die Praxis**

### **6.1. Entlassungsrente gemäss §§ 26 und 27 Abs. 3**

§§ 26 und 27 Abs. 3 sehen unter bestimmten Voraussetzungen bei der durch die Mitarbeitenden nicht verschuldeten Kündigung durch den Kanton bzw. bei der Nichtwiederwahl der vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter sowie der Landschreiberin oder des Landschreibers gegen deren Willen vor Erreichen der Altersgrenze vor, dass zwischen Abgangsentschädigung oder einer Abgangsrente gewählt werden kann. In der Praxis wurde von dieser Wahlmöglichkeit schon lange kein Gebrauch mehr gemacht, da die Wahl einer Rente meist nicht vorteilhafter ist für die Mitarbeitenden etc. Aus diesem Grund äusserte die Staatswirtschaftskommission (Stawiko) an ihrer Sitzung vom 4. März 2015 den Wunsch, die Finanzdirektion möge bei der nächsten Revision die Streichung dieser Bestimmungen prüfen. Mangels praktischer Relevanz wird auf eine Wahlmöglichkeit zwischen Abgangsentschädigung und Entlassungsrente verzichtet und entsprechend werden § 26 und § 27 Abs. 3 aufgehoben.

## 6.2. Familien- und Kinderzulage gemäss § 52

Aus den Materialien zu § 52 geht klar hervor, dass der Anspruch für getrennt lebende, verwitwete, geschiedene und ledige Mitarbeitende gemäss Abs. 3 nur gegeben ist, wenn auch die Voraussetzungen von Abs. 1 erfüllt sind. Insbesondere müssen die Mitarbeitenden ganz oder vorwiegend für den finanziellen Unterhalt der Familie oder der eingetragenen Partnerschaft aufkommen. Dass dies nicht aus dem Wortlaut der Bestimmung hervor geht, führt in der Praxis immer wieder zu Diskussionen. Deshalb wird Abs. 3 entsprechend ergänzt:

<sup>3</sup> In getrennter Ehe lebenden, verwitweten, geschiedenen und ledigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Familienzulage ausgerichtet, sofern sie **die Voraussetzungen von Abs. 1 erfüllen** und mit ihren Kindern oder solchen des anderen Ehegatten bzw. der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners einen gemeinsamen Haushalt führen.

## 7. Inkrafttreten

Diese Änderung unterliegt dem fakultativen Referendum gemäss § 34 der Kantonsverfassung. Sie tritt nach unbenutztem Ablauf der Referendumsfrist oder nach der Annahme durch das Volk an dem vom Regierungsrat bestimmten Zeitpunkt in Kraft.

## 8. Finanzielle Auswirkungen

Bereits heute werden in grossen Verwaltungseinheiten wie Polizei (ca. 300 Personen) und Steuerverwaltung bei der Anstellung registerbasierte Eignungsprüfungen vorgenommen. Hier dürfte es bei der Anstellung zu keinen Mehrkosten kommen. Fraglich ist jedoch, ob bei diesen Verwaltungseinheiten – gestützt auf die neuen Bestimmungen – künftig ebenfalls periodisch die registerbasierte Eignungsprüfungen wiederholt werden. Jedoch werden neu für ca. 250 Lehrpersonen an Gymnasien registerbasierte Eignungsprüfungen vorzunehmen sein, die periodisch zu wiederholen sind.

Die effektiven Kosten einer registerbasierten Eignungsprüfung gestalten sich wie folgt:

- Privat- sowie Sonderprivatauszüge aus dem Strafregister kosten je 20 Franken ([https://www.e-service.admin.ch/crex/cms/content/strafregister/privatauszug\\_de](https://www.e-service.admin.ch/crex/cms/content/strafregister/privatauszug_de)).
- Gemäss Art. 13 Abs. 2 der Verordnung über das automatisierte Administrativmassnahmen-Register vom 18. Oktober 2000 (ADMAS-Register-Verordnung; SR 741.55) ist die Bekanntgabe der Daten aus dem Register unentgeltlich.
- Beim Betreuungsschalter des Bundesamtes für Justiz kann ein Betreibungsregisterauszug für eine Grundgebühr von 17 Franken plus Versandgebühr bestellt werden. Es ist deshalb von durchschnittlichen Kosten von 25 Franken für die Erhebung eines Betreibungsregisterauszuges auszugehen ([https://www.eservice.admin.ch/eschkg/cms/content/betreibung/betreibungsauskunft\\_de](https://www.eservice.admin.ch/eschkg/cms/content/betreibung/betreibungsauskunft_de)).

Ausgehend davon, dass jede bzw. jeder vierte Mitarbeitende alle vier Jahre registerbasierten Eignungsprüfung unterzogen würde und einen Strafregisterauszug bzw. die 250 Lehrpersonen an den Gymnasien zwei Strafregisterauszüge, und wiederum ein Viertel der Überprüften zusätzlich dazu einen Betreibungsregisterauszug, beizubringen hätten, so ergäbe dies folgende jährlichen Kosten:

800 Angestellte x 20 Franken : 4 Jahre =	4000 Franken
250 Lehrpersonen an Gymnasien x 20 Franken : 4 Jahre =	1250 Franken
200 Angestellte x 25 Franken : 4 Jahre =	1250 Franken
Jährlichen Gesamtkosten für Personensicherheitsprüfung =	<b>6500 Franken</b>

Da medizinische und andere Eignungsprüfungen bereits gestützt auf § 7 der Personalverordnung möglich waren, werden diesbezüglich keine Mehrkosten entstehen.

<b>A</b>	<b>Investitionsrechnung</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
1.	Gemäss Budget oder Finanzplan: bereits geplante Ausgaben				
	bereits geplante Einnahmen				
2.	Gemäss vorliegendem Antrag: effektive Ausgaben				
	effektive Einnahmen				
<b>B</b>	<b>Laufende Rechnung (nur Abschreibungen auf Investitionen)</b>				
3.	Gemäss Budget oder Finanzplan: bereits geplante Abschreibungen				
4.	Gemäss vorliegendem Antrag: effektive Abschreibungen				
<b>C</b>	<b>Laufende Rechnung (ohne Abschreibungen auf Investitionen)</b>				
5.	Gemäss Budget oder Finanzplan: bereits geplanter Aufwand		6500	6500	6500
	bereits geplanter Ertrag				
6.	Gemäss vorliegendem Antrag: effektiver Aufwand		6500	6500	6500
	effektiver Ertrag				

## 9. Zeitplan

10. Juni 2016	Ende der externen Vernehmlassung
16. August 2016	Zweite Lesung Regierungsrat
27. Oktober 2016	Kantonsrat, Kommissionsbestellung
Dezember 2016/Januar 2017	Kommissionssitzung(en)
Februar 2017	Kommissionsbericht
März 2017	Beratung Staatswirtschaftskommission
März 2017	Bericht Staatswirtschaftskommission
April 2017	Kantonsrat erste Lesung
Juni 2017	Kantonsrat zweite Lesung
Juli 2017	Publikation Amtsblatt
September 2017	Ablauf Referendumsfrist
Ca. 1. November 2017	Inkrafttreten

## 10. Antrag

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragen wir Ihnen:

1. Auf die Vorlage Nr. - einzutreten und ihr zuzustimmen.
2. Das erheblich erklärte Postulat von Thomas Werner betreffend gesetzliche Grundlagen für die Anstellung von kantonalen Angestellten im Allgemeinen nur mit aktuellem Strafregisterauszug (Vorlage Nr. 2346.1 - 14554) sei als erledigt abzuschreiben.

Zug,

Mit vorzüglicher Hochachtung

Regierungsrat des Kantons Zug

Der Landammann: Heinz Tännler

Der Landschreiber: Tobias Moser

Beilage:

- Synoptische Darstellung (geltendes Recht / Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 23.2.2016) (Beilage 1.1)

300/