



## Vorlage an den Landrat

### betreffend Änderung der personalrechtlichen Bestimmungen über die Probezeit, die Kündigung und die Abgangsentschädigung

Vom

#### Inhaltsverzeichnis

<b>1. EINLEITUNG</b> .....	<b>2</b>
1.1. PERSONALPOLITIK .....	2
1.2. ÄNDERUNGEN IM ÜBERBLICK.....	3
<b>2. AUSGANGSLAGE</b> .....	<b>3</b>
2.1. RÜCKBLICK .....	3
2.2. TENDENZEN IM ÖFFENTLICHEN PERSONALRECHT .....	4
2.3. GRUNDSÄTZLICHES ZU DEN KÜNDIGUNGSREGELN .....	4
2.4. ÜBERGEORDNETE RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN.....	5
<b>3. PROBLEMSTELLUNGEN IN DER PRAXIS</b> .....	<b>5</b>
<b>4. BESTEHENDE REGELUNG DES KANTONS BASEL-LANDSCHAFT, DER VERGLEICH MIT ANDEREN KANTONEN UND DEM BUND UND DER ÄNDERUNGSVORSCHLAG</b> .....	<b>6</b>
4.1. KÜNDIGUNGSGRÜNDE .....	6
4.2. BEWÄHRUNGSFRIST.....	7
4.3. ABGANGSENTSCHÄDIGUNG UND ANSPRÜCHE DER MITARBEITERIN BZW. DES MITARBEITERS BEI AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES DURCH DEN ARBEITGEBER .....	9
4.4. FOLGEN BEI AUFHEBUNG EINER KÜNDIGUNG.....	10
4.5. PROBEZEIT.....	11
4.6. AUFSCHIEBENDE WIRKUNG EINER BESCHWERDE GEGEN EINE KÜNDIGUNG EINES ÖFFENTLICHRECHTLICHEN ARBEITSVERHÄLTNISSES.....	12
4.7. FRISTLOSE AUFLÖSUNG.....	13
<b>5. FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN DER VORLAGE</b> .....	<b>13</b>
<b>6. ERGEBNIS DES VERNEHMLASSUNGSVERFAHRENS</b> .....	<b>13</b>
<b>7. ANTRÄGE</b> .....	<b>14</b>

## 1. Einleitung

### 1.1. Personalpolitik

Der Kanton Basel-Landschaft ist ein fairer und sozialer Arbeitgeber. Seine Personalpolitik basiert auf den Grundprinzipien des Verwaltungsrechts. Diese sind insbesondere die Grundsätze der Rechtsgleichheit, der Verhältnismässigkeit, des Willkürverbots und des Handelns nach Treu und Glauben. Bei den Kündigungsbestimmungen ist ein wichtiges Element dieser personalpolitischen Grundwerte der Kündigungsschutz zu Gunsten der Mitarbeitenden, der im Vergleich zum Privatrecht, aber auch zu personalrechtlichen Grundlagen anderer Gemeinwesen relativ weit geht. Die Erfahrungen mit den aktuell geltenden Kündigungsbestimmungen sind mehrheitlich positiv, die praktische Anwendung im Prinzip unproblematisch. Einzelne Regeln jedoch erschweren die Durchsetzung des Trennungswunsches von Seiten der Anstellungsbehörden. Es ist grundsätzlich im Interesse des Arbeitgebers, Kündigungen soweit wie möglich zu vermeiden und einmal eingekauftes und selbst aufgebautes Wissen zu bewahren. Der Kanton Basel-Landschaft als Arbeitgeber ist sich auch sehr bewusst, dass eine Kündigung die einschneidenste Massnahme für betroffene Mitarbeitende ist. Aufgrund der gegenüber den Mitarbeitenden kommunizierten Personalpolitik sollen diese erwarten dürfen, dass es erst zur Kündigung kommt, wenn vorgängig getroffene Führungsmassnahmen nicht greifen.

Gute Personalführung nutzt regelmässig das Instrument des Mitarbeitendengesprächs (MAG). Dieses Führungsinstrument ermöglicht den Vorgesetzten, nebst der Erreichung der vereinbarten quantitativen und qualitativen Jahres-Leistungsziele auch die Einhaltung von Vorgaben zu Arbeitsmethodik und -verfahren zu bewerten. Auf dem MAG-Formular wird die Zielabweichung dokumentiert. Auf dieser durch die bilaterale Kenntnisnahme von Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschaffenen Basis wird eine neue Zielvereinbarung und gegebenenfalls eine explizite Kontroll- und Steuerungsmassnahme begründet. So erhalten die Mitarbeitenden objektiv überprüfbare Kriterien, an denen die Verbesserungen ihres Prozess- und Leistungsverhaltens gemessen werden können.

Der Grund für den erhöhten Kündigungsschutz bei Angestellten der öffentlichen Verwaltung ist zunächst die Verpflichtung, dass sich staatliches Handeln rechtsstaatlichen Grundsätzen – insbesondere an das Willkürverbot - zu halten hat. Es hat aber weiter auch eine staatspolitische Ursache: Sie sollen in der Lage sein, ihre Tätigkeit (insbesondere im Bereich der Eingriffsverwaltung) ausüben können, ohne in Gefahr zu sein, ihre Stelle wegen korrekter – aber unbequemer – Entscheide zu verlieren. Andererseits ist es Aufgabe der Vorgesetzten, dafür zu sorgen, dass Angestellte diesen Schutz nicht missbrauchen können, um die von ihnen geforderte Arbeitsleistung nicht erbringen zu müssen, da ansonsten die engagierten Mitarbeitenden frustriert und demotiviert werden.<sup>1</sup> Obwohl das Interesse des Kantons Basel-Landschaft klar darin liegt, Kündigungen zu vermeiden, kann es in der Zusammenarbeit zu Situationen kommen, die nur mit einer Trennung gelöst werden können. In der Vergangen-

---

<sup>1</sup> "Bonis nocet, quisquis pepercerit malis." - "Wer die Schlechten schont, schadet den Guten."

heit haben sich in konkreten Fällen sowohl arbeitgeber- wie auch arbeitnehmerseitig unbefriedigende Resultate ergeben. Aus diesem Grund sollen die gesetzlichen Grundlagen im Rahmen der vorliegenden Teilrevision des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz, SGS 150) angepasst werden.

Die vorgelegte Gesetzesrevision wird nicht zu einer grundlegenden Änderung der heutigen Praxis führen. Sie soll das an sich bewährte System aber punktuell verbessern. Die Prinzipien der Personalpolitik und des Kündigungsschutzes werden damit nicht verändert. Insbesondere bleiben die im Vergleich zum Privatrecht und zu vielen anderen Kantonen erhöhten Anforderungen an eine Kündigung unangetastet und der Kündigungsschutz somit überdurchschnittlich.

## 1.2. Änderungen im Überblick

- Die Aufzählung der Gründe für eine ordentliche Kündigung soll nach wie vor abschliessend sein. Es erfolgen aber kleine inhaltliche Korrekturen und eine Änderung betreffend die Bewährungsfrist.
- Die Bewährungsfrist stellt ein sehr unflexibles und starres Instrument dar; diese soll einerseits durch eine schriftliche Verwarnung ersetzt werden, die nicht an fixe Fristen gebunden ist und individueller ausgestaltet werden kann, andererseits soll sie bei der Verletzung von gesetzlichen Verpflichtungen sowie Bestimmungen im Arbeitsvertrag gar nicht zur Anwendung gelangen.
- Die Regelung über Abgangsentschädigungen hat sich aus mehreren Gründen als unflexibel und nicht stufengerecht erwiesen. Die zu eng gefassten Regelungen werden flexibilisiert, die Bandbreite aber nicht verändert.
- Wird eine ordentliche Kündigung aufgehoben, besteht heute ein Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz. Diese Regel ist praxisfremd und wird ersetzt durch den Grundsatz der Weiterbeschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz.
- Der uneingeschränkte Anspruch auf Weiterbeschäftigung ist aus verschiedenen Gründen unzweckmässig, kann zu unbilligen Ergebnissen führen und benachteiligt den Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft unverhältnismässig. Die Neuregelung geht weiterhin vom Grundsatz der Weiterbeschäftigung aus. Ist aber eine Weiterbeschäftigung effektiv nicht möglich, kann eine Kündigung mit Abgangsentschädigung ausgesprochen werden.
- Die Probezeit wird ausser bei Lehrpersonen von sechs auf drei Monate verkürzt.
- Beschwerden gegen Kündigungen sollen keine aufschiebende Wirkung zukommen.

## 2. Ausgangslage

### 2.1. Rückblick

Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden des Kantons sowie der kommunalen Lehrpersonen basieren auf dem Personalgesetz, welches 1997 im Rahmen einer Volksabstimmung mit grossem Mehr angenommen worden ist. Das Personalgesetz löste das ehemalige Beamtengesetz ab und schaffte unter anderem den Beamtenstatus mit festen Amtsperioden ab. Damals bestand während der Amtsperioden grundsätzlich keine Möglichkeit, das Ar-

beitsverhältnis aufzulösen. Heute stehen die Mitarbeitenden in öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen, die in der Regel unbefristet, aber kündbar sind. Damit gibt es im Kanton Basel-Landschaft keine "ewigen Verträge". Der im schweizerischen Recht ebenfalls verankerte Grundsatz der Vertragsfreiheit erlaubt es, einen einmal eingegangenen Vertrag auch wieder aufzulösen. Somit haben Arbeitnehmende keinen Anspruch auf eine "Lebensstellung" beim Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft.

## **2.2. Tendenzen im öffentlichen Personalrecht**

Seit den Neuzigerjahren befindet sich das öffentliche Personalrecht in einer Phase grosser Veränderungen, die noch nicht abgeschlossen ist. Die Tendenz zur Annäherung an das Privatrecht lässt sich eindeutig erkennen. Ziele der Änderungen in Kantonen und beim Bund sind zumeist die Vereinfachung des Regelwerks und eine grössere Flexibilität.

## **2.3. Grundsätzliches zu den Kündigungsregeln**

In erster Linie werden Arbeitsverhältnisse mit dem Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft durch Pensionierungen, Ablauf von Befristungen oder Kündigungen von Seiten der Arbeitnehmenden beendet. Gemäss dem geltenden Personalgesetz hat aber auch der Arbeitgeber die Möglichkeit, durch Kündigung ein Arbeitsverhältnis aufzulösen. Dabei wird zwischen der ordentlichen Kündigung und der fristlosen Kündigung unterschieden. Die fristlose Kündigung ist - wie im Privatrecht - möglich, wenn schwerwiegende Umstände vorliegen, bei deren Vorhandensein nach Treu und Glauben eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist (§ 20 Personalgesetz). Bei der ordentlichen Kündigung ist entscheidend, ob die Kündigung noch in der Probezeit oder nach Ablauf der Probezeit ausgesprochen wird. Für die Kündigung durch den Arbeitgeber während der Probezeit wird das Vorhandensein sachlicher Gründe vorausgesetzt. Nach Ablauf der Probezeit hingegen sind wesentliche Gründe notwendig. Was wesentliche Gründe sind, wird im Gesetz abschliessend erwähnt, d. h. weitere, nicht erwähnte Kündigungsgründe sind unzulässig.

Die ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist demnach möglich (§ 19 Absatz 3 Personalgesetz),

- a) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;
- b) wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme des neuen oder eines anderen zumutbaren Aufgabenbereiches ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist;
- c) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus Mangel an erforderlicher Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz nicht in der Lage ist, ihre oder seine Aufgaben zu erfüllen oder ungenügende Leistungen erbringt;
- d) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen verletzt hat;
- e) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in den Fällen c) und d) setzt voraus, dass der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vorgängig eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden ist (§ 19 Absatz 4 Personalgesetz). Dabei ist den Mitarbeitenden die Zielsetzung, die zu treffenden Massnahmen und die eigentliche Bewährungsfrist von in der Regel drei bis sechs Monaten schriftlich mitzuteilen. Wird eine Kündigung nach § 19 Absatz 3 Buchstabe c und d Personalgesetz ausgesprochen ohne eine Bewährungsfrist anzusetzen bzw. ohne den formell korrekten Weg der Bewährungsfrist einzuhalten, ist die Kündigung unrechtmässig. Dies hat zur Folge, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Anspruch auf den bisherigen Arbeitsplatz hat. Ist der Arbeitsplatz bereits neu besetzt worden und kann kein gleichwertiger gefunden werden, besteht die Lohnfortzahlungspflicht des Kantons weiter.

#### 2.4. Übergeordnete rechtliche Rahmenbedingungen

Dem kantonalen Recht übergeordnet sind Grundprinzipien des Verwaltungsrechts. Diese Grundsätze, welche zum Schutz der Bürgerinnen und Bürger vor willkürlichen Staatshandeln entwickelt worden sind, gelten für alle Gemeinwesen umfassend, also auch im Verhältnis zu ihren Mitarbeitenden. Deshalb sind die Kündigungsmöglichkeiten des öffentlich-rechtlichen Personalrechts im Vergleich zur Kündigungsfreiheit des Privatrechts eingeschränkter (dies gilt im Übrigen selbst dann, wenn das Gemeinwesen in den Formen des Privatrechts handelt und zum Beispiel privatrechtliche Arbeitsverträge abschliessen würde). Werden die Grundprinzipien missachtet, führt dies in aller Regel zur Aufhebung eines Entscheids. Mit Blick auf das Personalrecht sind u. a. folgende Grundsätze von Bedeutung:

**Verhältnismässigkeitsprinzip:** Jedes staatliche Handeln muss verhältnismässig sein. Daraus folgt beispielsweise, dass eine Massnahme aufzuheben ist, wenn eine gleich geeignete, aber mildere Massnahme den angestrebten Erfolg erreicht. Zudem muss jede Massnahme zumutbar sein, d. h. eine angemessene Zweck-Mittel-Relation aufweisen. In Personalangelegenheiten eröffnen diese Anforderungen ein weites Argumentationsfeld und erfordern von den staatlichen Behörden umfassende, fundierte und beweisbare Begründungen.

Die von einem Entscheid betroffene Person hat Anspruch auf **rechtliches Gehör**. Darunter fällt eine ganze Anzahl von Mitwirkungsrechten, wie beispielsweise die vorgängige Stellungnahme und Anhörung, die Akteneinsicht und das Recht, Beweisanträge zu stellen. Eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör hat die Aufhebung des Entscheides zur Folge.

Aus dem **Rechtsgleichheitsgebot** und dem **Willkürverbot** folgt, dass die Behörden in gleichen Sachverhalten keine unterschiedlichen Entscheide erlassen dürfen, und dass die Entscheide sachlich begründet und nachvollziehbar sein müssen. Daraus folgt beispielsweise, dass nur hinreichend belegte Tatsachen Grundlage für Behördenentscheide sein dürfen.

### 3. Problemstellungen in der Praxis

Analysen von bisherigen schwierigen und langwierigen Kündigungsverfahren legen offen, dass Probleme oftmals durch eine konsequentere Wahrnehmung der Führungsverantwortung

tung hätten vermieden werden können. Ungenügende Leistungen oder zwischenmenschliche Probleme hätten früher angesprochen und in den Unterlagen der Mitarbeitergespräche festgehalten und bereinigt werden müssen. In einigen Fällen lässt sich aber eindeutig nachweisen, dass einzelne Kündigungsbestimmungen nicht genügend flexibel sind, weshalb ein Änderungsbedarf angezeigt ist. Gleichzeitig mit der Anpassung der gesetzlichen Grundlage ist eine konsequente Weiterbildung der Führungsverantwortlichen in den Prozessen des Personalwesens und der Personalführung sowie eine ständige fachliche Weiterbildung der Personalverantwortlichen angezeigt, damit nicht vermeidbare Kündigungen korrekt abgewickelt werden.

#### 4. **Bestehende Regelung des Kantons Basel-Landschaft, der Vergleich mit anderen Kantonen und dem Bund und der Änderungsvorschlag**

Wie regeln andere Kantone und der Bund die Kündigung und die angesprochenen Punkte wie Bewährungsfrist, Abgangsentschädigung, Weiterbeschäftigungsanspruch bei rechtswidriger Kündigung und Probezeit?<sup>2</sup> Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Kanton Basel-Stadt, gefolgt vom Kanton Solothurn und dem Kanton Basel-Landschaft, den weitestgehenden Kündigungsschutz gewähren. In den Kantonen Aargau und Graubünden besteht die umfangreichste Kündigungsfreiheit. Die Tendenz zum Privatrecht lässt sich generell bei jüngeren Personalgesetzen ausmachen. Der Bund plant eine Revision des Bundespersonalgesetzes. Geplant sind eine Annäherung an das private Arbeitsrecht und eine allgemeine Vereinfachung des Verfahrens. Das Vernehmlassungsverfahren ist am 5. Januar 2009 abgelaufen. Im März 2010 teilte das eidgenössische Personalamt mit, dass die Revision des Bundespersonalgesetzes bis zur Verabschiedung der neuen Personalstrategie zurückgestellt werde. Nach aktuellen Informationen soll die Botschaft nach der Sommerpause durch den Bundesrat zuhanden des Parlaments verabschiedet werden.

##### 4.1. **Kündigungsgründe**

**In BL geltende Regelung:** Die Kündigungsgründe werden einzeln aufgeführt wie oben unter 2.4 erwähnt. Bei einzelnen Gründen besteht das Erfordernis einer zuvor ausgesprochenen Bewährungsfrist.

**Regelungen anderer Kantone und des Bundes:** Wie im Kanton Basel-Landschaft werden auch im den Personalgesetzen der Kantone Basel-Stadt und Solothurn die Kündigungsgründe abschliessend aufgezählt. Bei den anderen Kantonen finden sich Aufzählungen von sachlichen Gründen, welche aber nicht abschliessend sind. Nach dem Personalgesetz des Kantons Zürichs genügt ein sachlicher Grund für eine Kündigung, der nicht nach dem Obligationenrecht missbräuchlich sein darf. Beim Bund besteht heute noch eine abschliessende Aufzählung von Kündigungsgründen für eine ordentliche Kündigung, gemäss erster Revisionsvorlage sollte auf die ausdrückliche Aufzählung von Kündigungsgründen verzichtet werden und eine ordentliche Kündigung bei sachlich hinreichenden Gründen und eine fristlose

---

<sup>2</sup> In den Vergleich einbezogen wurden umliegende Deutschschweizer Kantone (BS, SO, AG), weitere grössere Deutschschweizer Kantone (BE, LU, ZH) und Kantone mit neueren Personalgesetzen (GR, SH, TG).

Kündigung aus wichtigen Gründen zulässig sein. Nach neuster Information sollen die bestehenden Kündigungsgründe beibehalten werden, jedoch mit dem Zusatz "insbesondere" versehen werden, womit keine abschliessende Aufzählung mehr gegeben ist. Eine fristlose Kündigung ist bei Bund weiterhin aus wichtigen Gründen zulässig.

**Gründe für den Änderungsbedarf:** Die abschliessende Aufzählung von Kündigungsgründen sollen aus Gründen der Rechtssicherheit beibehalten werden. Dieses System hat sich in der Praxis insgesamt bewährt und entspricht den Grundsätzen des öffentlichen Personalrechts. Die einzelnen Gründe werden entweder sprachlich präzisiert oder einer praxisgerechten Handhabung angepasst.

**Lösung:** Präzisierung der Bestimmung § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz, d. h. die Begriffe «Aufgabenbereich» und «Arbeitsbereich» sollen in «Arbeitsstelle» geändert werden. Dieser Begriff kann weiter ausgelegt werden; er umfasst sowohl den Tätigkeitsbereich wie aber auch die Örtlichkeiten, an welchen die Tätigkeiten ausgeübt werden. Bei Buchstabe c soll neu eine schriftliche Verwarnung bei anhaltenden oder sich wiederholenden Mängeln in der Leistung oder im Verhalten vorausgehen. Werden wichtige vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen verletzt, ist neu eine Kündigung ohne eine zwingend vorgängig ausgesprochene Verwarnung oder Bewährungsfrist möglich.

**Auswirkungen:** Der Begriff «Aufgabenbereich» wird durch «Arbeitsstelle» ersetzt, wodurch der Arbeitgeber einen grösseren Spielraum hat, den Mitarbeitenden eine neue Beschäftigungsmöglichkeit zu finden. Hinsichtlich der Folgen der Änderung von Buchstabe c wird von einem einzelfallgerechteren Vorgehen in einem Kündigungsprozess ausgegangen. Dadurch kann im individuellen Fall entschieden werden, wie lange eine schriftliche Verwarnung Wirkung entfalten soll und entsprechend den konkreten Begebenheiten ausgestaltet werden. Werden wichtige Verpflichtungen verletzt, ist aber aufgrund fehlender Dringlichkeit die Voraussetzung für eine fristlose Kündigung dennoch nicht gegeben, würde oft eine Bewährungsfrist oder eine Verwarnung keine Änderung der Situation herbeiführen, da die Verletzung schon stattgefunden hat. Mit den neuen Regelungen kann situationsgerechter reagiert werden. Die Ausführungsbestimmungen zur Verwarnung werden in der Personalverordnung geregelt. Der Hauptunterschied zur heutigen Bewährungsfrist wird darin liegen, dass die schriftliche Verwarnung nicht an vorgeschriebene feste Fristen gebunden ist. Entsprechend den individuellen Vorkommnissen und den daraus resultierenden Anliegen des Arbeitgebers ist den Mitarbeitenden eine Frist aufzuerlegen, in der sie ihr Verhalten zu ändern haben. Läuft die Frist der schriftlichen Verwarnung ergebnislos ab, besteht Seitens des Arbeitgebers die Möglichkeit, eine Kündigung nach § 19 Absatz 3 Buchstabe c Personalgesetz auszusprechen.

#### 4.2. Bewährungsfrist

**In BL geltende Regelung:** Im Kanton Basel-Landschaft muss vor einer Kündigung aufgrund Nichterfüllung der Aufgaben oder bei ungenügenden Leistungen aus Mangel an erforderlicher Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz (§ 19 Absatz 3 Buchstabe c Personalgesetz) oder aufgrund Verletzung von vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen (§ 19

Absatz 3 Buchstabe d Personalgesetz) zwingend eine Bewährungsfrist angesetzt werden.

**Regelungen anderer Kantone und des Bundes:** Die Kantone Solothurn, Aargau und Basel-Stadt kennen ähnliche Voraussetzungen für das Ansetzen einer Bewährungsfrist. Im Kanton Schaffhausen kann eine Kündigung aufgrund ungenügender Leistung oder ungenügendem Verhalten nur ausgesprochen werden, wenn diese trotz Mahnung anhalten oder sich wiederholen. Ähnlich kennt auch der Kanton Luzern anstatt einer Bewährungsfrist eine schriftliche Mahnung bei einer Kündigung bei Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Verpflichtungen und bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten. Das Personalgesetz des Kantons Zürich sieht bei Kündigungen aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens eine Bewährungsfrist vor, doch kann davon abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann. Sinngemäss die gleiche Regelung sieht auch das Personalgesetz des Kantons Thurgau vor, indem bestimmt wird, dass bei einer Kündigung wegen ungenügender Leistung oder unbefriedigendem Verhalten in der Regel ein Standortgespräch stattzufinden hat und eine Frist zur positiven Veränderung zu gewähren ist. Die Kantone Bern und Graubünden kennen weder eine Bewährungsfrist noch die Voraussetzung einer schriftlichen Mahnung als Voraussetzung eines bestimmten Kündigungsgrundes. Der Bund kennt weder in den bestehenden Bestimmungen über die Kündigung noch in der Vorlage für das neue Bundespersonalgesetz eine Bewährungsfrist.

**Gründe für den Änderungsbedarf:** Die Bewährungsfrist stellt ein starres, nicht praktikables Instrument dar. Ein Arbeitgeber muss in der Lage sein, bei einer Problemsituation sachgerecht handeln zu können. Dabei ist es wichtig, dass er dem individuellen Fall entsprechend eine Lösung anstreben kann. In der heutigen Praxis wird die Bewährungsfrist meist auf ein halbes Jahr festgelegt, was oft zu lang ist. Ausserdem gibt es immer wieder Fälle, bei denen eine Nicht-Bewährung absehbar ist oder in denen aufgrund der Brisanz der Sachlage nicht solange zugewartet werden kann (obwohl sich keine fristlose Kündigung rechtfertigt).

**Neue Regelung:** Die Bewährungsfrist als Voraussetzung für eine Kündigung nach § 19 Absatz 3 Buchstaben c und d Personalgesetz wird gestrichen. Neu soll bei einer Kündigung aufgrund anhaltender oder sich wiederholender Mängel in der Leistung oder im Verhalten eines Mitarbeitenden zuvor eine schriftliche Verwarnung ausgesprochen werden. Die Ausführungsbestimmungen dazu werden wie bereits erwähnt in der Personalverordnung festgelegt. Bei Buchstabe d wird die Bewährungsfrist ersatzlos gestrichen. Die Verletzung von vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen stellen im Gegensatz zu Buchstabe c schwerwiegendes Fehlverhalten eines Mitarbeitenden dar, welche keine zwingende Verwarnung mehr rechtfertigen.

**Auswirkungen:** Einzelne Fälle, bei denen heute zwingend eine Bewährungsfrist gesetzt werden muss, können situationsgerechter gelöst werden. Dabei ist weiter zu berücksichtigen, dass die Mitarbeitenden nach wie vor einerseits durch die verfassungsmässigen Grundprinzipien, andererseits durch die Rechtsprechung vor ungerechtfertigten Kündigungen geschützt werden. Der Arbeitgeber ist angehalten, eine verhältnismässige Lösung anzustreben. Die Neuregelung gestaltet die ordentliche Kündigung praxisgerechter. Dadurch

wird auch die „Attraktivität“ der fristlosen Kündigung verringert. Dies mag auf den ersten Blick widersprüchlich erscheinen, die fristlose Kündigung wurde aber bisher bisweilen angewendet, da sie im Vergleich zu den strikten Voraussetzungen der ordentlichen Kündigung offener formuliert war (keine abschliessend aufgezählte Gründe; keine Bewährungsfrist).

#### **4.3. Abgangsentschädigung und Ansprüche der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber**

**In BL geltende Regelung:** In Ausnahmefällen und wenn es im Interesse des Kantons ist, kann der Regierungsrat bzw. das Kantonsgericht (in seiner Funktion als Anstellungsbehörde) eine Abgangsentschädigung zusprechen (§ 25 Absatz 1 Buchstabe a Personalgesetz). Zudem besteht die Möglichkeit einer Abgangsentschädigung, wenn die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches gemäss § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz nicht möglich ist (§ 25 Absatz 1 Buchstabe b Personalgesetz). Weiter regelt § 66 Personaldekret, dass der Regierungsrat in Härtefällen den Lohnausfallersatz für die Dauer von längstens einem Jahr zusprechen kann, wenn ein Arbeitsverhältnis durch die Anstellungsbehörde ohne Verschulden der Mitarbeitenden aufgelöst wird.

**Regelungen anderer Kantone und des Bundes:** Die Voraussetzungen für die Zusprache einer Abgangsentschädigung sind sehr unterschiedlich geregelt. Teils wird eine solche nur ausgesprochen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen, teilweise nur bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber, weiter nur bei einer missbräuchlichen Kündigung analog dem Obligationenrecht oder nur bei der Aufhebung der bisherigen Arbeitsstelle. Die Höhe einer möglichen Abgangsentschädigung schwankt zwischen der obligationenrechtlichen Regelung von sechs Monats- bis zu zwei Jahreslöhnen. Der Grossteil der gesetzlichen Grundlagen sieht eine maximale Entschädigung von einem Jahreslohn vor.

**Gründe für den Änderungsbedarf:** Verhandlungslösungen sind oft zeitkritisch und der Sachverhalt komplex, deshalb ist die alleinige Zuständigkeit des Regierungsrates – insbesondere bei kleineren Beträgen – nicht stufengerecht. Die Formulierung „Vorliegen eines Kantonsinteresses“ ist eine missverständliche Formulierung, weshalb sie wegzulassen ist. § 66 Personaldekret wird aufgehoben, weil keine Veranlassung besteht, bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber eine Entschädigung auszurichten. Eine Ausnahme ist dann gegeben, wenn die Arbeitsstelle nicht aufgrund des Verhaltens des Mitarbeitenden, sondern aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird und das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden muss. In diesem Fall besteht jedoch schon im Rahmen von § 25 Absatz 1 Buchstabe b Personalgesetz die Möglichkeit, eine Entschädigung zuzusprechen. Wird einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin ohne Verschulden aufgrund längerfristiger oder andauernder Arbeitsverhinderung gekündigt, besteht grundsätzlich eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, welche nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses maximal bis zu 730 Tage weiterläuft. In einem solchen Fall erscheint die Zusprache einer weiteren Entschädigung nicht angebracht. Weitere Kündigungen durch den Arbeitgeber ohne ein Verschulden von Mitarbeitenden sind nicht möglich, da dafür keine Kündigungsgründe in § 19 Personalgesetz gegeben sind. Ist kein Verschulden von Mitarbeitenden gegeben, besteht nur die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen bzw. durch Kündigung durch den Arbeitnehmenden aufzulösen.

**Neue Regelung:** Die Anstellungsbehörde kann - wenn ein Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird oder wenn die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle gemäss § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz nicht möglich ist - Abgangsentschädigungen von bis zu sechs Monatslöhnen zusprechen. Über eine Abgangsentschädigung in der Höhe von bis zu 12 Monatslöhnen hat der Regierungsrat zu entscheiden. Mit dieser Abstufung besteht für die Anstellungsbehörde eine bessere Verhandlungsmöglichkeit für eine Auflösung eines Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen. Die Bestimmung in § 66 Personaldekret wird aufgehoben.

**Auswirkungen:** Die Flexibilisierung ermöglicht sachgerechtere, raschere und angemessenerere Lösungen. Das bisherige enge Korsett verunmöglichte dies. Folge davon sind langwierige und kostspielige Verfahren. Deshalb wird die Flexibilisierung für alle Beteiligten positive Auswirkungen (in finanzieller und emotionaler Hinsicht) haben, wobei davon auszugehen ist, dass die Anzahl der Fälle wie bisher gering bleiben wird.

#### 4.4. Folgen bei Aufhebung einer Kündigung

**In BL geltende Regelung:** Wird eine ordentliche Kündigung aufgehoben, besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz. Erweist sich eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses als rechtswidrig, so hat der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin Anspruch auf eine angemessene Weiterbeschäftigung an einer gleichwertigen Arbeitsstelle. Für den Fall, dass keine solche Stelle gefunden wird, besteht keine Lösung, weshalb der Arbeitgeber grundsätzlich den Lohn weiterbezahlen muss. Besteht ein Weiterbeschäftigungsanspruch, weil die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und wird die angebotene Stelle abgelehnt oder ist die Zuweisung einer anderen Stelle nicht möglich, kann eine Kündigung mit einer allfälligen Abgangsentschädigung ausgesprochen werden.

**Regelungen anderer Kantone und des Bundes:** Der Kanton Basel-Stadt hat in seinem Personalgesetz ausdrücklich festgehalten, dass im Falle einer unrechtmässigen Kündigung ein Weiterbeschäftigungsanspruch besteht. Soll an Stelle der Weiterbeschäftigung eine Entschädigung ausgerichtet werden, setzt dies immer das Einverständnis des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin voraus. Die Kantone Bern, Solothurn, Zürich und Schaffhausen sehen bei einer ungerechtfertigten ordentlichen Kündigung grundsätzlich eine Weiterbeschäftigung am gleichen oder an einem anderen angemessenen Arbeitsplatz vor. Ist aber eine Weiterbeschäftigung nicht möglich, ist die Möglichkeit einer Entschädigung gegeben. In den Kantonen Aargau, Graubünden und Thurgau steht eine Weiterbeschäftigung nicht zur Diskussion. Im Falle einer widerrechtlichen Kündigung sehen die Personalgesetze eine Abfindung vor, wie sie das OR im Falle einer missbräuchlichen Kündigung festlegt. Beim Bund besteht heute die Vorschrift, dass dem zu Unrecht gekündigten Mitarbeitenden, die bisherige oder eine zumutbare andere Arbeit anzubieten ist; im Entwurf zu den neuen Bestimmungen ist keine konkrete Regelung vorgesehen, weshalb die Vorschriften des Obligationenrechts zur Anwendung gelangen, d. h. bei missbräuchlicher Kündigung besteht ein Anspruch auf eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen.

**Gründe für den Änderungsbedarf:** Die aktuelle Rechtslage der Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz ist praxisfremd, weil die Stelle nach der Kündigung in aller Regel wiederbesetzt wird. Jedenfalls wird nicht ein allfälliges Beschwerdeverfahren, das mehrere Monate dauern kann, abgewartet. Der Anspruch auf Weiterbeschäftigung kann somit oft nicht erfüllt werden. Der Kanton ist dann einseitig benachteiligt, weil der Lohn weiterbezahlt werden muss, ohne dass eine Gegenleistung erbracht wird resp. erbracht werden kann. Diese Lohnfortzahlungspflicht besteht grundsätzlich unbeschränkt.

**Neue Regelung:** Die Neuregelung geht weiterhin vom Grundsatz der Weiterbeschäftigung aus. Ist aber eine Weiterbeschäftigung effektiv unmöglich, kann eine Kündigung ausgesprochen werden. In diesem Fall hat die Anstellungsbehörde den Lohn bis zum Ende der Kündigungsfrist zu bezahlen (§ 20a Absatz 2 Personalgesetz). Zusätzlich kann noch eine Entschädigung in der Höhe von maximal 3 Monatslöhnen zugesprochen werden (§ 20a Absatz 3 Personalgesetz). In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage der Definition einer zumutbaren anderen Arbeitsstelle. Eine Arbeitsstelle wird als zumutbar beurteilt, wenn deren Übernahme dem Mitarbeitenden sachlich und örtlich zumutbar ist. Sachlich zumutbar ist eine Stelle, wenn sie der Ausbildung, der Leistungsfähigkeit und der sozialen Stellung des Arbeitgebers entspricht. Örtlich unzumutbar sind Stellen, die den Arbeitsweg wesentlich verlängern.

**Auswirkungen:** Mit der neuen vorgeschlagenen Regelung besteht die Möglichkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenn keine adäquate andere Arbeitsstelle beim Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft gefunden wird. Hierbei ist aber anzumerken, dass eine Kündigung nur dann möglich ist, wenn die Anstellungsbehörde nachweist, dass eine angemessene Weiterbeschäftigung nicht möglich ist. Es reicht beispielsweise nicht, wenn die Anstellungsbehörde eine einzelne Anfrage durchführt. Vielmehr müssen Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten seriös abgeklärt werden. Erst wenn diese umfassenden Abklärungen negativ verlaufen, kommt eine Kündigung in Frage. Bisher musste der Lohn ohne Gegenleistungspflicht auf unbeschränkte Zeit weiter bezahlt werden (resp. solange keine gleichwertige Stelle gefunden wurde oder solange die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nicht in eine gütliche Einigung einwilligte). Neu ist die Anstellungsbehörde nicht mehr einseitig auf ein Entgegenkommen angewiesen, sondern kann das Arbeitsverhältnis durch Kündigung auflösen und als Ausnahme zu den Regeln über die Abgangsentschädigung nach § 25 Personalgesetz eine Entschädigung von maximal drei Monatslöhnen bezahlen. Tendenziell ist davon auszugehen, dass der finanzielle Aufwand für den Kanton abnimmt, weil Lösungen rascher gefunden werden. Die Zahl der Fälle dürfte gering bleiben, weshalb keine wesentlichen Auswirkungen zu erwarten sind.

#### 4.5. Probezeit

**In BL geltende Regelung:** Nach § 15 Personalgesetz gelten die ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses als Probezeit, in begründeten Fällen kann sie auf drei Monate verkürzt oder um sechs Monate verlängert werden.

**Regelungen anderer Kantone und des Bundes:** Der Grossteil der überprüften Personalermasse der anderen Kantone kennen eine Probezeit von drei Monaten, die bei effektiver Verkürzung z. B. durch Krankheit um maximal drei Monate verlängerbar ist. Der Kanton Aargau verweist in seiner Bestimmung auf die Regelung des OR, wo eine Probezeit von einem Monat festgelegt ist. Ein Teil der Kantone kennt eine Probezeit nur bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen, bei befristeten Verträgen gilt eine Probezeit nur, wenn sie ausdrücklich vereinbart wird. Dieselbe Regelung wird z. T. auch bei einem Stellenwechsel innerhalb der Verwaltung vorgesehen. Beim Bund ist heute eine Probezeit von drei Monaten vorgesehen, welche maximal auf sechs Monaten verlängert werden kann. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen oder Übertritten in eine andere Verwaltungseinheit kann auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart werden.

**Gründe für den Änderungsbedarf:** Die Eignung einer Person für eine Arbeitsstelle sollte grundsätzlich innerhalb von drei Monaten beurteilt werden können.

**Neue Regelung:** Die ersten drei Monate der unbefristeten Anstellung gelten als Probezeit. Eine Ausnahme bilden die Lehrkräfte. Bei diesen wird an der Probezeit von sechs Monaten festgehalten, da die Anstellungszeit immer wieder durch unterrichtsfreie Zeit unterbrochen wird, in welcher die Mitarbeitenden nicht beurteilt werden können. Aus diesem Grund rechtfertigt sich eine abweichende Lösung. Im befristeten Anstellungsverhältnis und bei einem Stellenwechsel innerhalb der Verwaltung kann auf das Ansetzen einer Probezeit verzichtet werden. Die Probezeit kann vertraglich um höchstens drei Monate - bei Lehrpersonen um sechs Monate - verlängert werden.

**Auswirkungen:** Nach Ablauf der Probezeit besteht ein besserer Kündigungsschutz, einerseits durch die abschliessenden Kündigungsbestimmungen von § 19 Personalgesetz, andererseits durch die nach § 26 Personalgesetz geltende Sperrfrist. Besteht Unsicherheit über die Eignung einer Person in einer Arbeitsstelle besteht nach wie vor die Möglichkeit, die Probezeit um weitere drei Monate (bzw. um ein weiteres Semester bei Lehrpersonen) zu verlängern. Dabei ist zu beachten, dass die Probezeit nur in begründeten Fällen verlängert werden kann, d. h. keine umfassende Beurteilung des neuen Mitarbeitenden bis zum Ablauf der Probezeit möglich war (z. B. längere Abwesenheit aufgrund Arbeitsunfähigkeit, Vorgesetztenwechsel, Wechsel des Arbeitsinhalts).

#### 4.6. Aufschiebende Wirkung einer Beschwerde gegen eine Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses

**In BL geltende Regelung und Gründe für den Änderungsbedarf:** Einer Beschwerde an den Regierungsrat und an das Kantonsgericht kommt gemäss § 34 Absatz 1 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVG BL, SGS 175) und § 8 Verwaltungsprozessordnung (VPO, SGS 271) aufschiebende Wirkung zu. Damit sind Mitarbeitende auch nach Ablauf der eigentlichen Kündigungsfrist für die Dauer des Beschwerdeverfahrens am angestammten Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen oder sie sind – bei fortdauernder Lohnzahlung – freizustellen. In der Regel werden die Mitarbeitenden bei weiterer Lohnzahlung freigestellt. Daraus ergibt sich, dass Mitarbeitenden während des Beschwerdeverfahrens, welches unter Um-

ständen Monate (wenn nicht mehr) dauern kann, Lohn ausbezahlt wird, ohne dass dafür eine Gegenleistung erbracht wird. In solchen Fällen ist aber erfahrungsgemäss davon auszugehen, dass die betroffene Person unabhängig vom Ausgang des Beschwerdeverfahrens nie mehr an den bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren wird. Wird die Kündigung von den Rechtsmittelinstanzen als rechtmässig beurteilt, hat der Arbeitgeber zwar die Möglichkeit die Lohnzahlungen zurückzufordern. In der Realität ist eine solche Rückforderung oft schwer durchsetzbar.

**Regelungen anderer Kantone und des Bundes:** In Basel-Stadt besteht bei Rekursen (bei der Personalkommission) grundsätzlich eine aufschiebende Wirkung ausser bei Kündigungen in der Probezeit. Bei verwaltungsrechtlichen Beschwerden ans Verwaltungsgericht besteht hingegen keine aufschiebende Wirkung. Auch im Kanton Bern, Luzern und Schaffhausen haben Beschwerden gegen Kündigungen explizit keine aufschiebende Wirkung. Beim Bund ist im Entwurf des neuen Bundespersonalgesetzes ebenfalls vorgesehen, dass Beschwerden gegen Verfügungen des Arbeitgebers nur noch dann aufschiebende Wirkung hat, wenn die Beschwerdeinstanz dies anordnet.

**Neue Regelung:** Beschwerden gegen Kündigungen von öffentlichrechtlichen Anstellungsverhältnissen sollen keine aufschiebende Wirkung zukommen. Entsprechend ist das Personalgesetz für das Verfahren vor Regierungsrat sowie die Verwaltungsprozessordnung für das Verfahren vor Kantonsgericht anzupassen.

#### 4.7. Fristlose Auflösung

In § 20 wird von der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gesprochen. Dabei handelt es sich auch um eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Um eine einheitliche Terminologie einzuführen, ist der Begriff in "fristlose Kündigung" zu ändern. Damit ist der Bezug zu anderen Bestimmungen, welche sich auf Kündigungen bezieht, auch eindeutig gegeben (z. B. § 20a Personalgesetz). In Folge dieser Änderung ist in § 16 Buchstabe c der Begriff der fristlosen Auflösung ebenfalls durch «fristlose Kündigung» zu ersetzen.

#### 5. Finanzielle Auswirkungen der Vorlage

Die finanziellen Auswirkungen sind kaum zu substantiieren. Wahrscheinlich ist, dass der finanzielle Aufwand leicht abnimmt, da die Kündigungsregeln verbessert und dadurch auch die Trennungsverfahren optimiert werden.

#### 6. Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens

*zu erstellen*

## 7. Anträge

Dem Landrat wird beantragt, die Änderung des Personalgesetzes gemäss Beilage 1 und des Personaldekrets gemäss Beilage 2 zu beschliessen.

Liestal,

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES

Der Präsident:

Der Landschreiber:

### BEILAGEN

1. Entwurf Änderung Personalgesetz
2. Entwurf Änderung Personaldekret
3. Entwurf Änderung Verwaltungsprozessordnung
4. Synoptische Darstellungen der Änderungen

## Beilage 1

**Landratsbeschluss****betreffend Änderung des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz)**

---

Änderung vom

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

I.

Das Gesetz vom 25. September 1997 über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons<sup>3</sup> (Personalgesetz) wird wie folgt geändert:

**§ 15 Absatz 1, 1<sup>bis</sup> und 2**

<sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit; bei Lehrpersonen dauert die Probezeit sechs Monate.

<sup>1bis</sup> Bei einem Stellenwechsel innerhalb der kantonalen Verwaltung und bei einem befristeten Arbeitsverhältnis kann auf das Ansetzen einer Probezeit verzichtet werden.

<sup>2</sup> Die Probezeit kann in begründeten Fällen um höchstens drei Monate, bei Lehrpersonen um sechs Monate verlängert werden.

**§ 16 Buchstabe c**

c. fristlose Kündigung;

**§ 19 Absatz 3 Buchstaben b, c, d und Absatz 4**

<sup>3</sup> Wesentliche Gründe liegen vor:

b. wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen

---

<sup>3</sup> GS 32.1008, SGS 150

Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme einer neuen oder einer anderen zumutbaren Arbeitsstelle ablehnt oder die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle nicht möglich ist;

- c. wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen;
- d. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wichtige vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen verletzt hat;

<sup>4</sup> Die Verordnung regelt das Verfahren über die schriftliche Verwarnung.

## **§ 20 Titel**

Fristlose Kündigung

### **§ 20 Absatz 1 und 3**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig jederzeit ohne Einhaltung von Fristen gekündigt werden.

<sup>3</sup> aufgehoben

### **§ 20a Folgen einer unrechtmässigen Kündigung**

<sup>1</sup> Erweist sich eine ausgesprochene Kündigung als unrechtmässig, ist der betroffenen Person eine gleichwertige Arbeitsstelle anzubieten.

<sup>2</sup> Besteht keine Möglichkeit einer gleichwertigen Arbeitsstelle oder lehnt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die angebotene gleichwertige Arbeitsstelle ab, wird das Arbeitsverhältnis auf den nächstmöglichen Kündigungstermin aufgelöst.

<sup>3</sup> Kann keine gleichwertige Arbeitsstelle durch den Arbeitgeber gefunden werden, kann eine Entschädigung in der Höhe von maximal 3 Monatslöhnen zugesprochen werden.

<sup>4</sup> Die Verordnung regelt das Verfahren.

### **§ 25 Absatz 1 und 3**

<sup>1</sup> Es kann eine Abgangsentschädigung zugesprochen werden:

- a. wenn das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird;
- b. wenn die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle gemäss § 19 Absatz 3 Buchstabe b nicht möglich ist.

<sup>3</sup> Die Anstellungsbehörde kann eine Abgangsentschädigung von maximal 6 Monatslöhnen, der Regierungsrat und das Kantonsgericht auf Antrag der Anstellungsbehörde von maximal 12 Monatslöhnen zusprechen.

**§ 71 Absatz 4**

<sup>4</sup> Eine Beschwerde gegen die Kündigung eines öffentlichrechtlichen Anstellungsverhältnisses hat keine aufschiebende Wirkung.

II.

Diese Änderung tritt am                      in Kraft.

Liestal,

IM NAMEN DES LANDRATES

Der Präsident:

Der Landschreiber:

Beilage 2

**Landratsbeschluss**

**betreffend Änderung des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret)**

---

Änderung vom

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

I.

Das Dekret vom 8. Juni 2000 zum Personalgesetz<sup>4</sup> (Personaldekret) wird wie folgt geändert:

**§ 66 Ansprüche der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber**

aufgehoben

II.

Diese Änderung tritt am                      in Kraft.

Liestal,

IM NAMEN DES LANDRATES

Der Präsident:

Der Landschreiber:

---

<sup>4</sup> GS 33.1248, SGS 150.1

Beilage 3

**Landratsbeschluss****betreffend Änderung des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (Verwaltungsprozessordnung, VPO)**

---

Änderung vom

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

I.

Das Gesetz vom 16. Dezember 1993<sup>5</sup> über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (Verwaltungsprozessordnung, VPO) wird wie folgt geändert:

**§ 8 Absatz 1<sup>ter</sup>**

Die Beschwerde gegen regierungsrätliche Entscheide betreffend Kündigungen von öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen hat keine aufschiebende Wirkung, es sei denn, sie werde von der präsidiierenden Person auf Antrag der beschwerdeführenden Partei angeordnet.

II.

Diese Änderung tritt am \_\_\_\_\_ in Kraft.

Liestal,

IM NAMEN DES LANDRATES

Der Präsident:

Der Landschreiber:

---

<sup>5</sup> GS 31.847, SGS 271

## Anpassung Kündigungsbestimmungen: Synoptische Darstellung: Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesez)

bisherige Regelung	Vorschlag neue Regelung	Kommentar
<p><b>§ 15 Probezeit</b>  <sup>1</sup> Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.  <sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde kann die Probezeit in begründeten Fällen auf drei Monate verkürzen oder um höchstens sechs Monate verlängern.  <sup>3</sup> Während der ersten zwei Monate kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden, danach mit einer Kündigungsfrist von 30 Tagen.  <sup>4</sup> Für vom Volk, vom Landrat oder vom Kantonsgericht gewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt keine Probezeit.</p>	<p><b>§ 15 Probezeit</b>  <sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit; bei Lehrpersonen dauert die Probezeit sechs Monate.  <sup>1bis</sup> Bei einem Stellenwechsel innerhalb der kantonalen Verwaltung und bei einem befristeten Arbeitsverhältnis kann auf das Ansetzen einer Probezeit verzichtet werden.  <sup>2</sup> Die Probezeit kann in begründeten Fällen um höchstens drei Monate, bei Lehrpersonen um sechs Monate verlängert werden.  <sup>3</sup> Während der ersten zwei Monate kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden, danach mit einer Kündigungsfrist von 30 Tagen.  <sup>4</sup> Für vom Volk, vom Landrat oder vom Kantonsgericht gewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt keine Probezeit.</p>	<p>In Ergänzung zur Änderung der Kündigungsbestimmungen drängt sich eine Anpassung der Bestimmungen über die Probezeit auf. Diese ist ausser bei Lehrpersonen auf 3 Monate zu begrenzen mit der Möglichkeit auf eine Verlängerung um höchstens 3 Monate bzw. weitere sechs Monate bei Lehrpersonen. Die Reduktion der Probezeit kommt den Mitarbeitenden entgegen als ihr Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit nur noch auf dem Weg der ordentlichen Kündigung aufgrund wesentlicher Gründe aufgelöst werden kann. Gleichzeitig werden Regelungen über Probezeit bei befristeten Verträgen und bei Stellenwechsel innerhalb der kantonalen Verwaltung gesetzlich verankert.</p>
<p><b>§ 16 Beendigungsarten</b>  Das Arbeitsverhältnis endet durch:  a. Kündigung;  b. Ablauf einer befristeten Anstellung;  c. fristlose Auflösung;  d. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen;  e. Arbeitsunfähigkeit infolge Invaldität;  f. Erreichen der Altersgrenze;  g. Tod;  h. Ablauf der Amtsperiode, Entlassung auf Gesuch hin und Amtsenthebung.</p>	<p><b>§ 16 Beendigungsarten</b>  Das Arbeitsverhältnis endet durch:  a. Kündigung;  b. Ablauf einer befristeten Anstellung;  c. <b>fristlose Kündigung</b>;  d. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen;  e. Arbeitsunfähigkeit infolge Invaldität;  f. Erreichen der Altersgrenze;  g. Tod;  h. Ablauf der Amtsperiode, Entlassung auf Gesuch hin und Amtsenthebung.</p>	<p>Zu Gunsten einer einheitlichen Terminologie wird der Begriff der fristlosen Auflösung in fristlose Kündigung geändert.</p>

bisherige Regelung	Vorschlag neue Regelung	Kommentar
<p><b>§ 19 Ordentliche Kündigung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen.</p> <p><sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen.</p> <p><sup>3</sup> Wesentliche Gründe liegen vor:</p> <p>a. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;</p> <p>b. wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme des neuen oder eines anderen zumutbaren Aufgabenbereiches ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist;</p> <p>c. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus Mangel an erforderlicher Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz nicht in der Lage ist, ihre oder seine Aufgaben zu erfüllen oder ungenügende Leistungen erbringt;</p> <p>d. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen verletzt hat;</p> <p>e. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.</p> <p><sup>4</sup> Eine Kündigung durch die Anstellungsbehörde gemäss Absatz 3 Buchstaben c und d kann nur ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden ist. Die Verordnung regelt das Verfahren.</p> <p><sup>5</sup> Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde ist unzulässig, wenn sie im Zusammenhang</p> <p>a. mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse, oder</p> <p>b. mit der Tätigkeit als Interessenvertreterin oder Interessenvertreter des Personals.</p>	<p>Absatz 1 bleibt unverändert</p> <p>Absatz 2 bleibt unverändert</p> <p><sup>3</sup> Wesentliche Gründe liegen vor:</p> <p>a. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;</p> <p>b. wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme <b>einer neuen oder einer anderen zumutbaren Arbeitsstelle</b> ablehnt oder die Zuweisung <b>einer anderen Arbeitsstelle</b> nicht möglich ist;</p> <p>c. <b>wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen;</b></p> <p>d. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter <b>wichtige</b> vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen verletzt hat;</p> <p>e. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist;</p> <p><sup>4</sup> <b>Die Verordnung regelt das Verfahren über die schriftliche Verwarnung.</b></p> <p>Absatz 5 bleibt unverändert</p>	<p>kein Handlungsbedarf</p> <p>kein Handlungsbedarf</p> <p>zu <u>Abs. 3 lit. b.</u>: "Arbeitsbereich" mit "Arbeitsstelle" ersetzen, da dieser Begriff weiter ausgelegt werden kann; er umfasst sowohl den Tätigkeitsbereich wie auch die Örtlichkeiten.</p> <p>zu <u>Abs. 3 lit. c.</u>: Bei den Mängeln muss es sich im Gegensatz zu lit. d nicht um schwerwiegende Verletzungen von wichtigen vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten handeln. Der Mitarbeiter muss im Vorfeld auf dem schriftlichen Weg über seine Mängel informiert werden und es muss ihm die Gelegenheit gegeben werden, sein Verhalten zu ändern.</p> <p>zu <u>Abs. 3 lit. d.</u>: nur bei Verletzung von wichtigen vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen soll es möglich sein, ohne zwingend vorgängige Verwarnung eine Kündigung auszusprechen.</p> <p>zu <u>Abs. 4</u>: Die Bewährungsfrist bei einer Kündigung nach Buchstabe c und d von § 19 Absatz 3 wird gestrichen. Eine Kündigung nach lit. c kann neu nur noch nach schriftlicher Verwarnung erfolgen. Bei einer Kündigung nach lit. d wird zukünftig weder eine Bewährungsfrist noch eine Verwarnung notwendig sein. Unter Berücksichtigung der verwaltungsrechtlichen Prinzipien v. a. des Verhältnismässigkeitsprinzips kann eine Kündigung gemäss lit. d ohnehin nur ausgesprochen werden, wenn es sich um schwere Verletzungen der vorgeschriebenen Pflichten handelt. Die Praxis hat gezeigt, dass bei solchen Verletzungen das Ansetzen einer Bewährungsfrist oft unzweckmässig war, da die Verfehlungen nicht durch das Ansetzen von Auflagen beseitigt werden konnten.</p>

bisherige Regelung	Vorschlag neue Regelung	Kommentar
<p><b>§ 20 Fristlose Auflösung</b>  <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig jederzeit ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden.  <sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.  <sup>3</sup> Liegt kein wichtiger Grund für die fristlose Auflösung durch die Anstellungsbehörde und auch kein Kündigungsgrund gemäss § 19 vor, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf angemessene Weiterbeschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz.</p>	<p><b>Fristlose Kündigung</b>  <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig jederzeit ohne Einhaltung von Fristen gekündigt werden.            Absatz 2 bleibt unverändert            Absatz 3 wird aufgehoben</p>	<p>Zu Gunsten einer einheitlichen Terminologie wird der Titel angepasst.</p> <p>Die Folgen einer unrechtmässigen Kündigung (ordentliche oder fristlose) wird im neu geschaffenen § 20a geregelt.</p>
	<p><b>§ 20a Folgen einer unrechtmässigen Kündigung</b>  <sup>1</sup> Erweist sich eine ausgesprochene Kündigung als unrechtmässig, ist der betroffenen Person eine gleichwertige Arbeitsstelle anzubieten.  <sup>2</sup> Besteht keine Möglichkeit einer gleichwertigen Arbeitsstelle oder lehnt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die angebotene gleichwertige Arbeitsstelle ab, wird das Arbeitsverhältnis auf den nächstmöglichen Kündigungstermin aufgelöst.  <sup>3</sup> Kann keine gleichwertige Arbeitsstelle durch den Arbeitgeber gefunden werden, kann eine Entschädigung in der Höhe von maximal 3 Monatslöhnen zugesprochen werden.  <sup>4</sup> Die Verordnung regelt das Verfahren.</p>	<p>Bisher war nur geregelt, welche Rechtsfolgen eine unrechtmässige fristlose Kündigung nach sich zieht, nicht aber einer rechtswidrigen ordentlichen Kündigung.            Auch zukünftig soll nach Aufhebung einer unrechtmässigen Kündigung ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung beim Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft gegeben sein; dabei aber nicht am gleichen, sondern lediglich an einer gleichwertigen Arbeitsstelle. Nimmt die betroffene Person das Angebot nicht wahr, kann nach § 19 Abs. 3 lit. f gekündigt werden (Kündigungsfrist gemäss § 17). Kann der Arbeitgeber keine geeignete Arbeitsstelle anbieten, kann das Arbeitsverhältnis ebenfalls gekündigt werden. Neben der Lohnzahlung während der Kündigungsfrist besteht die Möglichkeit von der Zusage einer Abgangsentlohnung in der Höhe von maximal 3 Monatslöhnen.</p>

bisherige Regelung	Vorschlag neue Regelung	Kommentar
<p><b>§ 25 Abgangsentschädigung</b>  <sup>1</sup> Der Regierungsrat und das Kantonsgericht können auf Antrag der Anstellungsbehörde eine Abgangsentschädigung zusprechen:</p> <p>a. in Ausnahmefällen und soweit es im Interesse des Kantons liegt, wenn ein Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird;</p> <p>b. wenn die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches gemäss § 19 Absatz 3 Buchstabe b nicht möglich ist.</p> <p><sup>2</sup> Die Abgangsentschädigung beträgt höchstens einen Jahreslohn.</p>	<p><sup>1</sup> Es kann eine Abgangsentschädigung zugesprochen werden:</p> <p>a. <b>wenn das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird</b></p> <p>b. wenn die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle gemäss § 19 Absatz 3 Buchstabe b nicht möglich ist.</p> <p>Absatz 2 bleibt unverändert</p> <p><sup>3</sup> Die Anstellungsbehörde kann eine Abgangsentschädigung von maximal 6 Monatslöhnen, der Regierungsrat und das Kantonsgericht auf Antrag der Anstellungsbehörde von maximal 12 Monatslöhnen zusprechen.</p>	<p>Die Möglichkeit einem Mitarbeitenden eine Abgangsentschädigung zuzusprechen soll nach wie vor nur im Falle des Auflösens eines Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen möglich sein.</p> <p>In Buchstabe b des Absatz 1 wird der Begriff des Arbeitsbereichs analog § 19 Absatz 3 Buchstabe b in Arbeitsstelle geändert.</p> <p>Neu soll die Anstellungsbehörde selber bis zu einem Betrag von 6 Monatslöhnen über eine Abgangsentschädigung entscheiden können.</p>
<p><b>§ 71 Beschwerde gegen Verfügungen der Anstellungsbehörde</b>  <sup>1</sup> Innert 10 Tagen kann Beschwerde erhoben werden</p> <p>a. beim Regierungsrat gegen Verfügungen der verwaltungsinternen Anstellungsbehörde, unter Vorbehalt von Absatz 2;</p> <p>b. beim Ausschuss des Kantonsgerichts gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde sowie des Ombudsmann.</p> <p><sup>2</sup> Die Anfechtbarkeit von Verfügungen des Regierungsrates als Anstellungsbehörde richtet sich nach der Verwaltungsprozessordnung (VPO).</p> <p><sup>3</sup> Das Beschwerdeverfahren beim Regierungsrat gegen Verfügungen der Anstellungsbehörde ist unter Vorbehalt von § 20 Absatz 2 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 13. Juni 1988 kostenlos.</p>	<p>Absätze 1 bis 3 bleiben unverändert.</p> <p><sup>4</sup> Eine Beschwerde gegen die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses hat keine aufschiebende Wirkung.</p>	<p>Beschwerden gegen Kündigungen sollen keine aufschiebende Wirkung haben, da die Rückforderung zuviel bezahlter Löhne bei Rechtmässigkeit der Kündigung schwer umsetzbar ist.</p>

## Anpassung Kündigungsbestimmungen: Synoptische Darstellung: Personaldekret

bisherige Regelung	Vorschlag neue Regelung	Kommentar
<p><b>§ 66 Ansprüche der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber</b></p> <p>Wird ein Arbeitsverhältnis durch die Anstellungsbehörde aufgelöst, ohne dass die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter ein Verschulden trifft, so kann der Regierungsrat im Härtefall den Lohnausfallersatz auf die Dauer von längstens einem Jahr ausrichten.</p>	<p>wird gestrichen</p>	<p>Es besteht keine Veranlassung, in Folge einer Kündigung durch den Arbeitgeber eine Entschädigung auszurichten. Eine Ausnahme davon bildet, wenn aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen eine Arbeitsstelle aufgehoben wird und dem Mitarbeitenden keine neue Arbeitsstelle angeboten werden kann (§ 19 Abs. 3 lit. b Personalgesetz). In diesem Fall ist aber schon eine Entschädigungsmöglichkeit in § 25 Abs. 1 lit. b Personalgesetz vorgesehen. Im Weiteren besteht keine Möglichkeit, einem Mitarbeitenden zu kündigen ohne einen Kündigungsgrund (d.h. ohne Verschulden). Damit erübrigt sich die Bestimmung von § 66 Personaldekret.</p> <p>Ansonsten kann ein Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst werden, wo dann nach § 25 Personalgesetz auch die Zusage einer Abgangentschädigung möglich ist.</p>

## Anpassung Kündigungsbestimmungen: Synoptische Darstellung: Gesetz über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (Verwaltungsprozessordnung, VPO)

bisherige Regelung	Vorschlag neue Regelung	Kommentar
<p><b>§ 8 Aufschiebende Wirkung und vorsorgliche Massnahmen</b>  <sup>1</sup> Der Lauf der Rechtsmittelfrist und die Einreichung des Rechtsmittels haben aufschiebende Wirkung.  <sup>1 bis</sup> Die Beschwerde gegen regierungsrätliche Entscheide betreffend kantonale und kommunale Nutzungspläne hat keine aufschiebende Wirkung, es sei denn, sie werde von der präsидierenden Person auf Antrag der beschwerdeführenden Partei angeordnet.</p>	<p><b>§ 8 Aufschiebende Wirkung und vorsorgliche Massnahmen</b>  <sup>1</sup> Der Lauf der Rechtsmittelfrist und die Einreichung des Rechtsmittels haben aufschiebende Wirkung.  <sup>1 bis</sup> Die Beschwerde gegen regierungsrätliche Entscheide betreffend kantonale und kommunale Nutzungspläne hat keine aufschiebende Wirkung, es sei denn, sie werde von der präsидierenden Person auf Antrag der beschwerdeführenden Partei angeordnet.  <sup>1 ter</sup> <b>Die Beschwerde gegen regierungsrätliche Entscheide betreffend Kündigungen von öffentlich-schiebende Wirkung, es sei denn, sie werde von der präsидierenden Person auf Antrag der beschwerdeführenden Partei angeordnet.</b></p>	<p>Beschwerden gegen Kündigungen sollen keine aufschiebende Wirkung haben, da die Rückforderung zuviel bezahlter Löhne bei Rechtmässigkeit der Kündigung schwer umsetzbar ist.</p>