

Liestal, 12. September 2016

/Ref

Stellungnahme

Landratssitzung vom **03. November 2016**; Traktandum **20**

Vorstoss Nr. **2016/193** – **Motion von der FDP Fraktion**

Titel: **Zeigemässes Kündigungsrecht**

1. Antrag

- Vorstoss entgegennehmen und zur Abschreibung beantragen
- Vorstoss ablehnen
- Motion als Postulat entgegennehmen
- Motion als Postulat entgegennehmen und zur Abschreibung beantragen

Parlamentarische Initiative wird zur Überweisung empfohlen / nicht empfohlen.

2. Begründung

Bezugnehmend auf die vom Regierungsrat am 24. März 2016 eröffnete Vernehmlassungsvorlage zur Revision des Personalgesetzes fordert die Motion den Regierungsrat auf, das Kündigungsrecht zu überarbeiten und namentlich den Grundsatz der Kündigungsfreiheit einzuführen. Das Kündigungsrecht des Kantons Zug zeige exemplarisch, wie der Grundsatz der Kündigungsfreiheit mit der Gewährung der verfassungsmässigen Rechte im öffentlichen Arbeitsverhältnis in Einklang zu bringen sei.

In der Vorlage zur Revision des Personalgesetzes beantragte der Regierungsrat dem Landrat das Kündigungsrecht insofern zu flexibilisieren, als dass die in § 19 Personalgesetz aufgeführten Kündigungsgründe nunmehr nicht mehr abschliessend, sondern beispielhaft im Gesetz aufgeführt werden sollen. Diese Änderung von § 19 Personalgesetz führt zu denselben Kündigungsmöglichkeiten, wie wenn der von der Motion geforderte Grundsatz der Kündigungsfreiheit eingeführt, resp. die Regelung des Kantons Zug übernommen würde. Denn aufgrund der öffentlich-rechtlichen Natur der Arbeitsverhältnisse muss der Kanton auch bei Einführung des Grundsatzes der Kündigungsfreiheit zwingend die verfassungsmässigen Grundsätze (Gesetzmassigkeitsprinzip, Willkürverbot, Verhältnismässigkeitsprinzip, Rechtsgleichheitsgebot, Treu und Glauben) einhalten. Dies führt dazu, dass es eine Kündigungsfreiheit in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis aufgrund der zwingend einzuhaltenden verfassungsrechtlichen Vorgaben faktisch gar nicht gibt. Somit führt die geforderte Überarbeitung des Kündigungsrechts im Sinne der Regelung des Kantons Zug nicht zu einer weitergehenden Flexibilisierung als die vom Regierungsrat vorgeschlagene Revision des § 19 Personalgesetz. Da beide Regelungen somit das Kündigungsrecht im selben Ausmass modernisieren und zum identischen Ergebnis führen, ist diejenige Regelung ins Gesetz aufzunehmen, die für die kantonalen Anstellungsbehörden in der täglichen Arbeit einfach verständlich und praxistauglich ist. Aufgrund der Tatsache, dass die möglichen Kündigungsgründe gemäss § 19 Personalgesetz in der Praxis bereits bekannt sind und diese den Anstellungsbehörden Sicherheit in der Anwendung bieten, hat der Regierungsrat aus Gründen der Zweckmässigkeit und der Rechtssicherheit dem Landrat beantragt, diese im Gesetz weiterhin beispielhaft zu erwähnen. Nicht zuletzt trägt die Aufzählung der möglichen Kündigungsgründe im Gesetz somit auch zu einer effizienten Kantonsverwaltung bei. Zudem würde der Landrat mit dem Streichen der möglichen Kündigungsgründe im Gesetz die Aufgabe, diese zu definieren, an die Judikative übertragen. Ihr würde die Auslegung der öffentlich-rechtlichen Grundsätze allein überlassen, ohne dass ein konkreter Massstab zur Beurteilung von Beschwerden seitens Gesetzgeber vorgegeben würde.

Der Regierungsrat ist skeptisch, ob die erwünschte Signalwirkung durch Einführung des Grund-

satzes der Kündigungsfreiheit erreicht werden kann, denn ein flexibles Kündigungsrecht allein gibt dem Kanton nicht die benötigte Handlungsfreiheit. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass alleine die Möglichkeit noch nicht zur Handlung führt. Es ist zielführender, die Führungskräfte in der Ausführung ihrer Führungsaufgabe gegenüber ihrer Mitarbeitenden zu stärken. Dazu gehören das Wissen über Verantwortung und Kompetenzen bzw. über Pflichten und Handlungsspielräume von Führungskräften. Der Kanton hat entsprechende Anstrengungen unternommen, z.B. durch den Aufbau einer zeitgemässen HR-Beratung für Führungskräfte oder mittels den neuen Massnahmen zur Führungsentwicklung. Die Bereitschaft, Konflikte auch durch Kündigungen seitens Arbeitgeber zu lösen, ist spürbar gestiegen und wird heute - u.a. im Rahmen der Finanzstrategie 2016 bis 19 - auch verstärkt umgesetzt.

Der Regierungsrat ist bereit zu prüfen, wie sich die Anwendung der Kündigungsregeln in der Praxis erweist, wenn die Kündigungsgründe nur noch beispielhaft im Gesetz aufgeführt sind, weshalb die Überweisung als Postulat beantragt wird.