



## Vorlage an den Landrat

### betreffend Teilrevision des Personalgesetzes

Vom

#### Inhaltsverzeichnis

<b>1. Zusammenfassung</b> .....	<b>2</b>
ÄNDERUNGEN IM ÜBERBLICK:.....	2
<b>2. Ausgangslage</b> .....	<b>3</b>
<b>3. Motion Regula Meschberger, Erhebung von Beschwerden gegen verwaltungsinterne Verfügungen der Datenschutzbehörde und der Finanzkontrolle</b> .....	<b>4</b>
<b>4. Motion Jürg Wiedemann, Whistleblower schützen</b> .....	<b>5</b>
<b>5. Weitere Änderungen</b> .....	<b>12</b>
5.1. KÜNDIGUNGSGRÜNDE.....	12
5.2. AUS-, FORT- UND WEITERBILDUNG.....	17
5.3. ARBEITSVERHÄLTNIS BEI TEILINVALIDITÄT .....	20
5.4. BESCHWERDEINSTANZ BEI VERFÜGUNGEN DER SCHULLEITUNGEN ALS ANSTELLUNGSBEHÖRDEN .....	21
<b>6. Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens</b> .....	<b>22</b>
<b>7. Kostenfolgen und Regulierungsfolgenabschätzung</b> .....	<b>22</b>
<b>8. Anträge</b> .....	<b>23</b>

## 1. Zusammenfassung

Mit dieser Vorlage wird dem Landrat die Änderung mehrerer Bestimmungen des Personalgesetzes vorgelegt. Auslöser für die vorliegende Revision sind zwei überwiesene parlamentarische Motionen zu den Themen „Beschwerde gegen Verfügungen der Besonderen Behörden als Anstellungsbehörden“ und „Whistleblowing“. Die erforderliche Anpassung des Personalgesetzes aufgrund der beiden Motionen wird zum Anlass genommen, das Personalgesetz auch in weiteren Bestimmungen anzupassen und insbesondere zeitgemässer auszugestalten.

Änderungen im Überblick:

- Für die Erhebung von Beschwerden gegen personalrechtliche Verfügungen der Datenschutzbehörde und der Finanzkontrolle als Anstellungsbehörde wird neu als Beschwerdeinstanz das Kantonsgericht bezeichnet.
- In diesem Zusammenhang wird auch ins Personalgesetz aufgenommen, dass gegen Verfügungen der Schulleitungen als Anstellungsbehörde Beschwerde an den Schulrat, und nicht direkt an den Regierungsrat, erhoben wird.
- Neu wird eine Bestimmung für das Melden von Missständen ins Personalgesetz aufgenommen, welche regelt, dass Missstände dem Ombudsman gemeldet werden können und dass Mitarbeitende aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis nicht benachteiligt werden dürfen.
- Die Gründe für eine ordentliche Kündigung seitens Arbeitgeber werden neu nicht mehr abschliessend, sondern beispielhaft im Personalgesetz aufgeführt. Durch das zusätzliche Einfügen des Ausdrucks „insbesondere“ sollen neu auch andere Kündigungsgründe möglich sein, allerdings ist aufgrund der verfassungsmässigen Grundprinzipien nach wie vor ein wesentlicher Grund erforderlich.
- Die Regelung der Aus-, Fort- und Weiterbildung soll zeitgemässer ausgestaltet werden. Neu wird statt der Betonung der Einzelmassnahmen Fort- und Weiterbildung der in Wissenschaft und Praxis gebräuchliche Begriff der Personalentwicklung verwendet. Dieser beinhaltet alle Massnahmen, welche im beruflichen Kontext zur Erhaltung und Entwicklung von Fähigkeiten eingesetzt werden. Die Unterscheidung zwischen Fort- und Weiterbildung hat in der Praxis immer wieder zu Unklarheiten geführt.
- Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Teilinvalidität soll auch bei Ausrichtung einer vollen Rente ein neues Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden können.

## 2. Ausgangslage

### 1. Revisionsgrund

Auslöser für die vorliegende Revision sind zwei überwiesene Motionen. Dabei handelt es sich einerseits um die Motion von Regula Meschberger, wonach das Kantonsgericht zuständig sein soll für die Behandlung von Beschwerden gegen anstellungsrechtliche Verfügungen der Datenschutzbehörde sowie der Finanzkontrolle. Andererseits handelt es sich um die Motion von Jürg Wiedemann, wonach eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden soll, um Whistleblower im Kanton Basel-Landschaft stärker zu schützen. Aufgrund der beiden überwiesenen Motionen sind dem Landrat mit dieser Vorlage die entsprechenden Änderungen des Personalgesetzes vorzulegen mit dem Antrag, die beiden Motionen als erledigt abzuschreiben.

Die erforderliche Anpassung des Personalgesetzes aufgrund der beiden Motionen wurde zum Anlass genommen, das Personalgesetz auch in weiteren Bestimmungen zeitgemässer auszugestalten. Unter anderem soll die abschliessende Aufzählung der möglichen Kündigungsgründe aufgehoben werden. Als moderner Arbeitgeber möchte sich der Kanton Basel-Landschaft der im Bereich des öffentlichen Personalrechts feststellbaren Entwicklung zur Annäherung der Anstellungsbedingungen ans Privatrecht nicht verschliessen. Die Mehrheit der Kantone sowie der Bund haben diese Entwicklung in Bezug auf die Kündigungsbestimmungen bereits vollzogen. Zudem fordert die rechtsgültig zustande gekommene Gesetzesinitiative „Für einen effizienten und flexiblen Staatsapparat“ der Liga Steuerzahler Basel-Landschaft den Kanton ebenfalls auf, die Kündigungsgründe in diese Richtung abzuändern.

Die Aufhebung der abschliessenden Aufzählung der möglichen Kündigungsgründe erfolgt somit ausschliesslich aufgrund der Anpassung einer in der Praxis ungenügenden und nicht mehr zeitgemässen Bestimmung und steht nicht in Zusammenhang mit der derzeit laufenden Reduktion des Personalaufwands. Allfällige Kündigungen im Zusammenhang mit der Reduktion des Personalaufwands werden gestützt auf den bereits bestehenden Kündigungsgrund in § 19 Abs. 3 lit. b Personalgesetz ausgesprochen. Demgemäss liegt ein wesentlicher Kündigungsgrund vor, wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen 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.

### 2. Vernehmlassung

Am 22. März 2016 hat der Regierungsrat die Finanz- und Kirchendirektion beauftragt, die Entwürfe zur Personalgesetzesänderung und zur Landratsvorlage bis zum [zu ergänzen] in die Vernehmlassung bei den Parteien, den Verbänden und den Gemeinden.

In der Vernehmlassung ist die Vorlage wie folgt aufgenommen worden:

[zu ergänzen]

### 3. Finanzielle Auswirkungen

Die Vorlage ist für die Gemeinden und den Kanton kostenneutral und hat zudem keine Auswirkungen auf die KMU's.

### **3. Motion Regula Meschberger, Erhebung von Beschwerden gegen verwaltungsinterne Verfügungen der Datenschutzbehörde und der Finanzkontrolle**

#### **3.1 Motion**

Am 11. April 2013 hat Regula Meschberger die Motion „Änderung des Personalgesetzes: Erhebung von Beschwerden gegen verwaltungsinterne Verfügungen der Datenschutzbehörde und der Finanzkontrolle“ (2013/101) eingereicht. Der Landrat hat die Motion am 8. Mai 2014 überwiesen. Die Motion hat folgenden Wortlaut:

*§ 71 des Personalgesetzes hält fest, wer der Adressat für Beschwerden gegen Verfügungen der Anstellungsbehörden ist.*

*Gegen verwaltungsinterne Verfügungen kann beim Regierungsrat Beschwerde erhoben werden. Gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörden und des Ombudsmann kann beim Kantonsgericht Beschwerde erhoben werden.*

*Es stellt sich nun die Frage, wer zuständig ist für Beschwerden gegen Verfügungen der Datenschutzbehörde und der Finanzkontrolle. Die Datenschutzbeauftragte, sowie der Leiter der Finanzkontrolle werden vom Landrat gewählt. Diese stellen dann ihre Mitarbeitenden eigenverantwortlich an. Beschwerden gegen Verfügungen im Personalbereich sollten in diesen vom Landrat gewählten Institutionen logischerweise nicht vom Regierungsrat, sondern vom Kantonsgericht beurteilt werden.*

*Ich beantrage die Anpassung des § 71 Personalgesetzes durch die Aufnahme eines neuen Buchstaben c im Absatz 1 mit dem Inhalt, dass Beschwerden gegen Verfügungen der Datenschutzbehörde und der Finanzkontrolle nicht vom Regierungsrat, sondern vom Kantonsgericht beurteilt werden.*

#### **3.2 Änderung des Personalgesetzes**

§ 71 Abs. 1 Personalgesetz regelt die Zuständigkeit für Beschwerden gegen Verfügungen der Anstellungsbehörden. Demgemäss kann gegen Verfügungen der verwaltungsinternen Anstellungsbehörden beim Regierungsrat Beschwerde erhoben werden. Bezüglich Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde sowie des Ombudsmann stellt das Kantonsgericht die Beschwerdeinstanz dar. Wie in der Motion zu Recht festgestellt wird, müssten personalrechtliche Verfügungen der Aufsichtsstelle Datenschutz und der Finanzkontrolle ebenfalls vom Kantonsgericht beurteilt werden, da es sich dabei nicht um verwaltungsinterne Anstellungsbehörden handelt. Analog zur Beschwerdeinstanz bei personalrechtlichen Verfügungen des Ombudsmann ist das Kantonsgericht als Beschwerdeinstanz für Beschwerden gegen personalrechtliche Verfügungen der Aufsichtsstelle Datenschutz sowie der Finanzkontrolle zu nennen.

Beschwerden gegen Verfügungen der übrigen Besonderen Behörden im Sinne von § 1 Abs. 2 Personalgesetz (Landeskanzlei und Staatsanwaltschaft) fallen unter § 71 Abs. 1 lit. a, weil es sich dabei um Verwaltungsbehörden und damit um verwaltungsinterne Anstellungsbehörden handelt, deren personalrechtliche Verfügungen beim Regierungsrat angefochten werden können.

Entgegen des Antrags der Motion, einen neuen Buchstaben c unter § 71 Abs. 1 Personalgesetz einzufügen, wird der bereits bestehende Buchstabe b des § 71 Abs. 1 Personalgesetz entsprechend durch die zusätzliche Nennung der Aufsichtsstelle Datenschutz und der Fi-

nanzkontrolle ergänzt.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p><b>§ 71 * Beschwerde gegen Verfügungen der Anstellungsbehörde</b></p> <p><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 Kantonsgericht gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde sowie des Ombudsman.</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 ist unter Vorbehalt von § 20 Absatz 2 des Verwaltungsverfahrensgesetzes Basel-Landschaft vom 13. Juni 1988 kostenlos.</p> <p><sup>4</sup> Eine Beschwerde gegen die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses hat keine aufschiebende Wirkung.</p>	<p><b>§ 71 Absatz 1 Buchstabe b</b></p> <p>b. beim Kantonsgericht gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde, <i>der Aufsichtsstelle Datenschutz, der Finanzkontrolle</i> sowie des Ombudsman.</p>

#### 4. Motion Jürg Wiedemann, Whistleblower schützen

##### 4.1 Motion

Am 24. Januar 2013 hat Jürg Wiedemann die Motion „Whistleblower schützen“ (2013/027) eingereicht. Der Landrat hat die Motion am 8. Mai 2014 überwiesen. Die Motion hat folgenden Wortlaut:

*Korruptionsfälle, illegale Handlungen oder andere Missstände verursachen immer wieder einen erheblichen Schaden. Leider werden solche Vorfälle selten aufgedeckt, weil Angestellte, die über entsprechende Kenntnisse verfügen, sich oft nicht getrauen diese zu melden. Die Angst vor negativen Konsequenzen, wie Mobbing, geringere Aufstiegschancen oder sogar Kündigung ist gross.*

*Menschen, die Missstände aufzeigen und an die Öffentlichkeit tragen, werden als Whistleblower bezeichnet. Sie übernehmen eine wichtige Funktion und tragen wesentlich dazu bei, dass illegale Handlungen und Korruptionsfälle aufgedeckt werden können. Davon profitiert unsere Volkswirtschaft. Leider sind Whistleblower schlecht geschützt. Ihnen drohen nach einer Meldung eines Missstandes nicht selten negative Konsequenzen.*

*In zahlreichen Kantonen sind deshalb entsprechende Gesetzesparagrafen im Personalgesetz aufgenommen worden oder entsprechende Bestrebungen im Gang, Whistleblower stärker zu schützen:*

*Im Kanton St. Gallen ist seit dem 1. Juni 2012 ein entsprechender Paragraph in Kraft. In Genf hat das Stimmvolk im Oktober 2012 eine neue Verfassung angenommen, die Whistleblower stärker schützt. In Zürich ist im Februar 2011 eine entsprechende Motion eingereicht worden, die eine unabhängige kantonale Meldestelle für Whistleblower fordert.*

*Auch die Basler Regierung hat die Notwendigkeit einer Änderung des Personalgesetzes erkannt und beantragt dem Grossrat Basel-Stadt die Annahme des folgenden Gesetzes:*

#### *§ 19a Meldung von Missständen*

*1 Mitarbeitende sind berechtigt, der kantonalen Ombudsstelle Missstände zu melden. Zulässig sind nur Meldungen, die in gutem Glauben erfolgen.*

*2 Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.*

*3 Zulässige Meldungen verstossen nicht gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäss § 19 Personalgesetz und stellen keine Amtsgeheimnisverletzung im Sinne von Art. 320 Strafgesetzbuch dar.*

*4 Mitarbeitende dürfen aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis nicht benachteiligt werden.*

*Unser Kanton hat bereits 2010 die Möglichkeit geschaffen, wie Whistleblower anonym Missstände melden können. Was fehlt ist jedoch die gesetzliche Grundlage im Personalrecht, damit Whistleblower auch rechtlich geschützt sind.*

*Ich bitte den Regierungsrat um Ausarbeitung einer entsprechenden Gesetzesvorlage und diese dem Landrat vorzulegen, mit dem Ziel Whistleblower auch in unserem Kanton stärker zu schützen.*

## **4.2 Zum Begriff Whistleblowing**

Für das Melden von Missständen hat sich der Begriff Whistleblowing etabliert. Er wird von der englischen Redewendung "to blow the whistle on something/someone" abgeleitet und bedeutet umgangssprachlich soviel wie "jemanden verpfeifen" oder "etwas stoppen". Whistleblower sind Personen, die an ihrem Arbeitsplatz Kenntnis erhalten von illegalem oder unmoralischem Verhalten, dieses aufzeigen und intern oder extern melden. Missstände können in einem Widerspruch zu gesetzlichen Verpflichtungen oder internen Weisungen bestehen oder in Gefahren für Mensch und Umwelt. Das Spektrum von Meldungen ist weit, es kann sich dabei beispielsweise um sexuelle Belästigung, Erpressung, Veruntreuung, Amtsmissbrauch, Verstösse z.B. gegen Sicherheits- oder Umweltvorschriften bis hin zu Korruption (Bestechung, Vetternwirtschaft) handeln, die erheblichen Schaden verursachen können. Dabei sollte es sich allerdings nicht um unbelegte Vermutungen oder Gerüchte handeln. Der oder die Mitarbeitende, welche/r einen Missstand meldet, sollte Selbstverantwortung übernehmen und einen Missstand erst melden, wenn dieser weder aus Eigenmacht noch durch den oder die Vorgesetzten beseitigt werden konnte. Whistleblower können wesentlich dazu beitragen, dass Missstandsfälle aufgedeckt werden. Allerdings ist anzunehmen, dass die Angst vor negativen Konsequenzen in Bezug auf das Arbeitsverhältnis ein wesentlicher Hinderungsgrund für Mitarbeitende darstellt, ihnen bekannte Missstände im Sinne eines Whistleblowing zu melden.

Als Whistleblower wird eine Person bezeichnet, welche

- aufgrund einer besonderen Beziehung zu einer Organisation Kenntnis über illegale oder unmoralische Praktiken hat, welche die Organisation oder der Organisation angehörenden Personen ausüben oder verursachen, sowie
- diese Praktiken in der Folge Dritten im Sinne einer Aufforderung, gegen diese Praktiken vorzugehen, zur Kenntnis bringt.

#### **4.3 Geltende Regelung zur Meldung von Missständen im Kanton Basel-Landschaft<sup>1</sup>**

Der Kanton Basel-Landschaft bietet den Mitarbeitenden bereits heute mehrere Möglichkeiten, Missstände zu melden. Er gibt damit den Mitarbeitenden die Möglichkeit, in geeigneter Form auf Missstände hinzuweisen. Erste Ansprechstelle sind jeweils die direkten Vorgesetzten sowie deren Vorgesetzten. Ist es den Mitarbeitenden nicht möglich, die Missstände auf dem ordentlichen Dienstweg mitzuteilen oder nehmen die zuständigen Stellen ihre Pflicht zur Behebung des angezeigten Missstands nicht wahr, stehen derzeit folgende zusätzliche Ansprechpartner zur Verfügung:

Ombudsman:

Der Ombudsman Baselland ist in der Kantonsverfassung verankert und wird vom Landrat gewählt. Als unabhängiger Vermittler und Vertrauensperson steht er Mitarbeitenden und der Bevölkerung bei Problemen mit Behörden und Verwaltungen von Kanton und Gemeinden sowie mit Institutionen, die öffentliche Aufgaben hoheitlich erfüllen, kostenlos zur Verfügung. Der Ombudsman erteilt Rat und hilft, Streitfälle zu schlichten.

Kantonale Finanzkontrolle Basel-Landschaft:

Die Finanzkontrolle als Fachorgan der Finanzaufsicht stellt in Zusammenarbeit mit den parlamentarischen Oberaufsichtsbehörden eine wirksame Kontrolle über den staatlichen Finanzhaushalt sicher. Sie dient als externes Finanzaufsichtsorgan dem Parlament und als interne Revisionsstelle der Exekutive. Sie erbringt unabhängige und objektive Prüfungs- ("assurance") und Beratungs-Dienstleistungen, welche darauf ausgerichtet sind, Mehrwerte zu schaffen und die Geschäftsprozesse zu verbessern. Mit ihrer Tätigkeit soll sie das Vertrauen des Volkes und der Steuerzahler in die staatliche Verwaltung fördern, indem sie sich für eine gesetzes- und zweckkonforme sowie wirtschaftliche Verwendung staatlicher Mittel einsetzt; ebenso ist sie für eine transparente, nachvollziehbare Rechnungslegung des öffentlichen Finanzhaushaltes besorgt. Als Finanzaufsicht des Kantons ist sie in erster Linie nach innen gerichtet. Auf Grund dessen führt sie keine Presseveranstaltungen über ihre Tätigkeit und Ergebnisse durch, sondern bringt diese den verantwortlichen Regierungsstellen und zuständigen parlamentarische Kommissionen in Form von Berichten, Stellungnahmen und dergleichen zu Kenntnis. Die Finanzkontrolle pflegt während des ganzen Jahres Kontakte zu den Regierungsstellen wie auch zu den parlamentarischen Oberaufsichtsbehörden. Sie untersteht direkt dem Landrat.

Die Finanzkontrolle stellt den Mitarbeitenden der Kantonalen Verwaltung als Meldestelle für

---

<sup>1</sup> Vgl. Eintrag im Personalhandbuch betr. Missstände melden (<http://kww.bl.ch/index.php?id=4790>)

Whistleblowing das zusätzliche Medium "anonymer Briefkasten Tellme BL" zur Verfügung. Verhaltensweisen, die als unethisch, illegal oder gegen berufsständische Regeln verstossend erachtet werden, können damit direkt oder anonym gemeldet werden. Mit dem betriebsinternen anonymen Hinweismanagementsystem sollen betriebliche Missstände aufgedeckt und aufgeklärt werden.

In § 27 EG StPO hat der Kanton Basel-Landschaft die Pflicht zur Anzeige geregelt. Demgemäss sind die Mitglieder, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen und kommunalen Behörden, vorbehältlich gewisser Ausnahmen, in ihrem Zuständigkeitsbereich verpflichtet, konkrete Anzeichen, die auf eine strafbare Handlung oder deren Täterschaft hindeuten, der Staatsanwaltschaft oder der Polizei mitzuteilen. § 36 des Personalgesetzes hält fest, dass Mitarbeitende bei der Ausübung der Tätigkeit die Interessen des Kantons zu wahren haben. In dieser Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber ist ebenfalls die Pflicht zur Meldung von Missständen enthalten. Weiter besteht mit § 38 Personalgesetz eine Pflicht zur Verschwiegenheit. Dazu sind die Mitarbeitenden aber nur verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung eines Sachverhalts ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht. Ein weiterer Schutz für Whistleblower gewährleistet die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Durch die bestehenden Regelungen sind Whistleblower bereits heute schon geschützt. Was in den derzeit geltenden Bestimmungen aber fehlt, ist ein expliziter Hinweis darauf, dass die Meldung eines Missstands keine Benachteiligung im Arbeitsverhältnis zur Folge haben darf.

#### **4.4 Gründe für den Änderungsbedarf**

Mitarbeitende, die Kenntnis von Missständen haben, riskieren mit einer Meldung, ihre Stelle zu verlieren oder andere berufliche Nachteile, wie beispielsweise die Vorenthaltung leistungsbezogener Honorierung, Versetzung, geringere Aufstiegschancen, Verweigerung einer Beförderung oder Mobbing, in Kauf nehmen zu müssen. Das Spannungsverhältnis zwischen dem öffentlichen Interesse an der Aufdeckung von Missständen und der Treue- und Verschwiegenheitspflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber macht es schwierig, im Einzelfall zu beurteilen, ob im konkreten Fall das öffentliche Interesse überwiegt, was mutmasslich dazu führt, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Zweifel eine Meldung unterlässt. Dabei könnte die Meldung von Missständen dazu führen, dass Regelverstösse verhindert werden oder aber auch, dass Reputationsschäden des Kantons verhindert werden können. Aus diesem Grund ist es erforderlich, die Mitarbeitenden im Falle einer Meldung vor personalrechtlichen Konsequenzen zu schützen. Folglich wird eine Bestimmung ins Personalgesetz aufgenommen, die eine Anlaufstelle für Mitarbeitende definiert und zum Zweck hat, Mitarbeitende, die gutgläubig einen Missstand melden, vor Benachteiligungen im Arbeitsverhältnis zu schützen. Im Falle einer Benachteiligung können betroffene Mitarbeitende eine anfechtbare Verfügung verlangen und diese von der Beschwerdeinstanz überprüfen lassen. Weiter steht in einem solchen Fall die Möglichkeit offen, den Ombudsman als unabhängigen Vermittler aufzusuchen.

#### **4.5. Regelung anderer Kantone und des Bundes**

Der Bund sowie mehrere Kantone haben in den vergangenen Jahren entsprechende Bestimmungen ins Personalgesetz aufgenommen, um Whistleblower stärker zu schützen.



**Kanton St. Gallen:** Der Kanton St. Gallen regelt in Art. 62 des Personalgesetzes die Meldung von Missständen. Demgemäss verstösst die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht gegen die Treuepflicht, wenn sie oder er der internen Meldestelle in Treu und Glauben Missstände meldet. Die ergänzenden Vorschriften zum Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Missstände melden, zur Organisation und zum Verfahren der internen Meldestelle werden auf Verordnungsebene geregelt.

**Kanton Bern:** Art. 50a des Personalgesetzes hält unter dem Titel Melderecht bei Missständen und Schutz fest, dass Mitarbeitende, die der Meldestelle für Missstände gemäss Artikel 17a des Gesetzes vom 1. Dezember 1999 über die Finanzkontrolle (Kantonales Finanzkontrollgesetz, KFKG) eine Meldung im guten Glauben erstatten oder bei der Abklärung Unterstützung leisten, im Anstellungsverhältnis nicht deswegen benachteiligt werden dürfen. Als Benachteiligung gelten insbesondere Kündigung, Zurückstufung in der Hierarchie, Versetzung, Verweigerung der Beförderung oder des Gehaltsaufstiegs sowie die bewusste Beeinträchtigung psychischer Art und deren Duldung. Wer wegen einer solchen Meldung oder der Unterstützung bei der Abklärung von einer Benachteiligung im Sinne von Absatz 1 betroffen ist, kann von der zuständigen Behörde deren Beseitigung verlangen.

**Kanton Zürich:** Ein spezieller Schutz für die Meldenden ist im Zürcher Personalgesetz nicht vorgesehen.

**Kanton Aargau:** § 23 Personalgesetz hält unter dem Titel Amtsgeheimnis fest, dass eine Verletzung des Amtsgeheimnisses nicht vorliegt, wenn schwerwiegende Missstände, nach Ausschöpfung des Dienstweges, der Präsidentin oder dem Präsidenten des Grossen Rates gemeldet werden, wobei der Regierungsrat die Einzelheiten regelt.

**Kanton Luzern:** Gemäss § 46a Personalgesetz haben die Angestellten das Recht, der vom Gemeinwesen bezeichneten Stelle bei hinreichendem Verdacht Missstände, wie Verstösse gegen Gesetze oder Weisungen oder andere Unregelmässigkeiten sowie Mängel und Risiken zu melden, die sie in Ausübung ihrer Tätigkeit festgestellt haben. Die Angestellten haben das Recht zur Strafanzeige bei den Strafverfolgungsbehörden, wenn sie bei ihrer Tätigkeit von einem Vergehen oder Verbrechen Kenntnis erhalten haben, das sie aufgrund hinreichender Verdachtsgründe einem anderen Angestellten zuschreiben und das nach den Bestimmungen des Schweizerischen Strafgesetzbuches vom 21. Dezember 1937 von Amtes wegen zu verfolgen ist. Die Angestellten dürfen aufgrund von Meldungen und Anzeigen gemäss den Absätzen 1 und 2 im Arbeitsverhältnis weder direkt noch indirekt benachteiligt werden. Für diese Meldungen und Anzeigen gemäss § 46a bedarf es gemäss § 52 Abs. 4 keiner Entbindung von der Geheimhaltungspflicht.

**Kanton Basel-Stadt:** vgl. Motion. Gemäss § 19a sind Mitarbeitende berechtigt, der kantonalen Ombudsstelle Missstände zu melden, wobei nur Meldungen zulässig sind, die in gutem Glauben erfolgen. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten. Zulässige Meldungen verstossen nicht gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäss § 19 Personalgesetz und stellen keine Amtsgeheimnisverletzung im Sinne von Art. 320 Strafgesetzbuch dar. Mitarbeitende dürfen aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis nicht benachteiligt werden.

**Bund:** Gemäss Art. 22a BPG (Anzeigepflichten, Anzeigerechte und Schutz) sind die Angestellten verpflichtet, alle von Amtes wegen zu verfolgenden Verbrechen oder Vergehen, die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, den Strafverfolgungsbehörden, ihren Vorgesetzten oder der Eidgenössischen Finanzkontrolle (EFK) anzuzeigen. Die Anzeigepflicht entfällt für Personen, die nach den Artikeln 113 Absatz

1, 168 und 169 der Strafprozessordnung vom 5. Oktober 2007 zur Aussage- oder Zeugnisverweigerung berechtigt sind. Die Angestellten sind berechtigt, andere Unregelmässigkeiten, die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, der EFK zu melden. Die EFK klärt den Sachverhalt ab und trifft die notwendigen Massnahmen. Wer in guten Treuen eine Anzeige oder Meldung erstattet oder wer als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat, darf deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden. Infolge dessen wurde auch Art. 34c Abs. 1 Bst. a BPG neu eingeführt, der den Bund verpflichtet, dem Angestellten bei Unzumutbarkeit der Arbeit im bisherigen Umfeld, eine neue Arbeit anzubieten. Die Einzelheiten regelt der Bundesrat.

#### **4.6 Änderung des Personalgesetzes**

Ein Whistleblower ist ein Hinweisgeber, der Missstände (z.B. Korruption) an die Öffentlichkeit bringt, von denen er an seinem Arbeitsplatz erfahren hat. Mit der vorgeschlagenen Änderung wird die Meldung von Missständen in groben Zügen geregelt. Die Einzelheiten wird der Regierungsrat auf Verordnungsebene festlegen. Auf Gesetzesebene wird zunächst geregelt, an welche Stelle Missstände gemeldet werden können und dass Meldungen immer in gutem Glauben erfolgen müssen, damit diese zulässig sind. Weiter wird festgehalten, dass zulässige Meldungen nicht gegen die Pflicht zur Verschwiegenheit verstossen und auch keine Verletzung des Amtsgeheimnisses darstellen. Im Weiteren wird geregelt, dass Mitarbeitende aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis nicht benachteiligt werden dürfen.

Meldungen von Missständen direkt an die Öffentlichkeit verletzen nach geltendem Recht die Verschwiegenheitspflicht der öffentlich-rechtlichen Angestellten gemäss § 38 Personalgesetz. Nicht als Verletzung der Verschwiegenheitspflicht gilt sie ausnahmsweise dann, wenn die Voraussetzungen an eine zulässige Meldung erfüllt sind. Um eine klare Rechtslage zu schaffen, wird in das Personalgesetz aufgenommen, dass zulässige Meldungen nicht gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäss § 38 Personalgesetz verstossen und keine Amtsgeheimnisverletzung im Sinne von Art. 320 Strafgesetzbuch darstellen. Der neue § 38a Abs. 2 stellt somit, gestützt auf Art. 14 Strafgesetzbuch, eine gesetzliche Ausnahme zu Art. 320 Strafgesetzbuch dar und sieht einen gesetzlichen Rechtfertigungsgrund vor. Geschützt sind allerdings wie bereits erwähnt nur zulässige Meldungen von Missständen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche auf Missstände aufmerksam machen oder eine Strafanzeige einreichen, riskieren, deswegen berufliche Nachteile am Arbeitsplatz hinnehmen zu müssen. Eine zulässige Meldung an den Ombudsman stellt keine Verletzung der Treuepflicht dar. Wesentlicher Punkt ist insbesondere das Festhalten des Grundsatzes, dass Mitarbeitende aufgrund von zulässigen (d.h. gutgläubigen) Meldungen im Anstellungsverhältnis nicht benachteiligt werden dürfen, wobei diese Benachteiligungen definiert werden sollen als insbesondere Kündigung, Zurücksetzung in der Hierarchie und alle weiteren Laufbahnhemmnisse sowie bewusste Beeinträchtigung psychologischer Art und deren Duldung.

Voraussetzung dafür ist aber, dass die Meldung von Missständen im guten Glauben erfolgt. Unzulässige Meldungen, d.h. nicht gutgläubige oder direkte Meldung von Missständen in der Öffentlichkeit, bilden eine Verletzung der Treue- und der Verschwiegenheitspflicht oder des Amtsgeheimnisses. Sie können personalrechtliche Massnahmen bis hin zu einer Kündigung gemäss § 19 Abs. 3 lit. d Personalgesetz wegen Verletzung wichtiger vertraglicher oder gesetzlicher Verpflichtungen nach sich ziehen.

Die Einzelheiten zur Meldung von Missständen werden in der Personalverordnung geregelt. Auf dieser Ebene wird sichergestellt, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Missstände, welche das öffentliche Interesse berühren, direkt dem Ombudsman melden darf, wenn entweder der direkte Vorgesetzte keine wirksamen Massnahmen ergreift oder aufgrund der Umstände anzunehmen ist, dass der oder die Vorgesetzten keine wirksamen Massnahmen ergreifen werden (insbesondere, weil sie selbst von der Meldung betroffen sind). Weiter wird in der Verordnung geregelt, dass Meldungen an die Öffentlichkeit in jedem Fall zwingend eine vorgängige Meldung an den Ombudsman erfordern. In keinem Fall an die Öffentlichkeit gemeldet werden dürfen geheim zu bleibende Angelegenheiten, wie z.B. das Steuergeheimnis.

Grundsätzlich stellen die Vorgesetzten die erste Anlaufstelle für Mitarbeitende, welche Kenntnis über einen Missstand erlangen, dar. Sofern eine Meldung an die Vorgesetzten keine Behebung der gemeldeten Missstände bewirkt oder die Vorgesetzten direkt oder indirekt mit dem Missstand in Verbindung stehen, können Mitarbeitende direkt an den Ombudsman gelangen. Der Ombudsman prüft die Begründetheit einer Meldung, entscheidet über deren Weiterbearbeitung und macht gegebenenfalls die Triage zu weiteren Ansprechpersonen. Es wird auf Verordnungsebene geregelt, ob der Ombudsman auch anonyme Meldungen über Missstände entgegen nimmt. Obwohl im Personalgesetz als zuständige Meldestelle zwar der Ombudsman ausdrücklich genannt wird, schliesst diese Bestimmung andere, bekannte und bewährte Meldewege nicht aus. Wie im Personalhandbuch festgehalten, sind – sofern die Umstände dies erlauben – Meldungen an die Vorgesetzten, die HR-Beratung oder die Finanzkontrolle ebenfalls möglich. Auch Vertrauenspersonen oder andere bereits definierte Anlaufstellen für Verletzungen der persönlichen Integrität bleiben für die Mitarbeitenden als Erstanlaufstellen bestehen. Möchte der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin jedoch einer unabhängigen Kontaktperson eine Meldung machen, bietet der Ombudsman eine unabhängige Alternative. Der Ombudsman verfügt von Verfassungs und Gesetzes wegen über die nötige Unabhängigkeit und unterliegt der Geheimhaltungspflicht. Vor einer Meldung an die Öffentlichkeit ist der Missstand, wie erwähnt, zwingend vorgängig dem Ombudsman zu melden.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
	<p><b>§ 38a Meldung von Missständen</b></p> <p><sup>1</sup> Mitarbeitende sind berechtigt, dem kantonalen Ombudsman Missstände zu melden, wobei nur Meldungen, die in gutem Glauben erfolgen, zulässig sind.</p> <p><sup>2</sup> Zulässige Meldungen verstossen nicht gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäss § 38 Personalgesetz und stellen keine Amtsgeheimnisverletzung im Sinne von Art. 320 Strafgesetzbuch dar.</p> <p><sup>3</sup> Mitarbeitende dürfen aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis nicht benachteiligt werden.</p> <p><sup>4</sup> Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.</p>

## 5. Weitere Änderungen

### 5.1. Kündigungsgründe

**In BL geltende Regelung:** Das Personalgesetz des Kantons Basel-Landschaft führt als einer der wenigen Kantone die Gründe für eine ordentliche Kündigung seitens Arbeitgeber abschliessend im Gesetz auf. Gemäss § 19 Absatz 2 Personalgesetz kann die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen. Wesentliche Gründe liegen gemäss Absatz 3 vor, (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 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, oder (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 Aufzählung ist abschliessend. Andere Kündigungsgründe sind für den Fall einer ordentlichen Kündigung aufgrund des Legalitätsprinzips nicht zulässig.

**Regelungen anderer Kantone und des Bundes:** Neben dem Kanton Basel-Landschaft sind die Kantone Basel-Stadt und Solothurn die einzigen Kantone, die die ordentlichen Kündigungsgründe seitens Arbeitgeber in ihrem Personalrecht ebenfalls abschliessend aufzählen. Im Personalrecht der übrigen Kantone findet sich in der Regel eine Aufzählung von sachlichen Gründen, welche aber durch das Aufführen des Wortes „insbesondere“ nicht abschliessend sind. Nach dem Personalgesetz des Kantons Zürichs darf eine Kündigung durch den Kanton nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein, wobei zudem ein sachlich zureichender Grund erforderlich ist. Auch der Bund hat mit Beschluss vom 14. Dezember 2012 das Bundespersonalgesetz revidiert und mit jener Revision die abschliessende Aufzählung der möglichen ordentlichen Kündigungsgründe seitens Arbeitgeber aufgehoben. Die bestehenden, bisher abschliessenden, Kündigungsgründe wurden im Bundespersonalgesetz beibehalten, jedoch mit dem Zusatz "insbesondere" versehen, womit keine abschliessende Aufzählung mehr vorliegt.

**Kanton St. Gallen:** Der Kanton St. Gallen regelt die ordentliche Kündigung in Art. 21 des Personalgesetzes. Demnach bedarf die Kündigung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber eines ausreichenden sachlichen Grundes. Nach Ablauf der Probezeit liegt ein ausreichender sachlicher Grund vor, *insbesondere* wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt: a) aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen, wie Umstrukturierungen oder Aufhebung von Stellen; b) wegen Arbeitsunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen; c) wegen ungenügender Arbeitsleistung oder unbefriedigenden Verhaltens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters; d) wegen schwerwiegender oder wiederholter schuldhafter Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis; e) wegen schwerwiegenden schuldhaften Verhaltens ausserhalb des Arbeitsverhältnisses, das mit diesem offensichtlich nicht vereinbar ist.

**Kanton Bern:** Gemäss Art. 25 Personalgesetz hat die Anstellungsbehörde für die Kündigung triftige Gründe anzugeben. Diese liegen *insbesondere* vor, wenn die oder der Angestellte (a) ungenügende Leistungen erbringt, (b) Weisungen der Vorgesetzten wiederholt

missachtet hat, (c) durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört oder (d) Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen sexuell belästigt.

**Kanton Zürich:** Gemäss § 18 Absatz 2 Personalgesetz darf die Kündigung durch den Staat nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein (negative Voraussetzung) und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus (positive Voraussetzung).

**Kanton Aargau:** Gemäss § 10 Personalgesetz kann die Kündigung durch den Kanton nur ausgesprochen werden, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen, *namentlich*: (a) Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen. In diesen Fällen ist den betroffenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten, die ihren Fähigkeiten und Erfahrungen entspricht; (b) mangelnde Eignung für die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit; (c) Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung während der angesetzten Bewährungszeit fortsetzen; (d) mangelnde Bereitschaft während oder nach der Bewährungszeit, die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten.

**Kanton Luzern:** Gemäss § 18 Personalgesetz kann die zuständige Behörde das Arbeitsverhältnis durch Kündigung *insbesondere* beenden (a) bei Aufhebung der Stelle oder bei Anpassung der Stelle an geänderte organisatorische oder wirtschaftliche Gegebenheiten und bei mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung anderer angebotener sowie zumutbarer Arbeit, (b) bei Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten und bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung wiederholen oder anhalten, (c) bei mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen, (d) bei Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung, (e) wenn die oder der Angestellte eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

**Kanton Basel-Stadt:** Gemäss § 30 Absatz 2 Personalgesetz kann die Anstellungsbehörde nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis kündigen, (a) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ganz oder teilweise an der Aufgabenerfüllung verhindert ist; (b) wenn die Arbeitsstelle aufgehoben wird und die Zuweisung eines anderen, der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechenden Aufgabengebietes nicht möglich ist bzw. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme des neuen Aufgabengebietes verweigert; (c) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ungenügende Leistungen erbringt; (d) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten wiederholt missachtet oder eine schwere Pflichtverletzung begangen 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.

**Kanton Solothurn:** Gemäss 42 Absatz 2 des Gesamtarbeitsvertrags zwischen dem Kanton Solothurn und den Personalverbänden kann die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe diesen Schritt rechtfertigen. Wesentliche Gründe liegen gemäss § 42 Absatz 3 vor, wenn (a) die Arbeitsstelle aufgehoben wird und die Zuweisung eines andern Arbeitsbereiches nicht möglich ist; (b) der oder die Angestellte wegen mangelnder Eignung (Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz) nicht in der Lage ist, seine oder ihre Aufgaben zu erfüllen oder wenn er oder sie ungenügende Leistungen erbringt oder sein oder ihr Verhalten zu berechtigten Klagen Anlass gibt;

(c) der oder die Angestellte eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

**Bund:** Gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG kann der Arbeitgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen, *insbesondere* wegen (a) Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten, (b) Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, (c) mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten, (d) mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit, (e) schwerwiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen, sofern der Arbeitgeber der angestellten Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann, (f) Wegfalls einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.

**Gründe für den Änderungsbedarf:** Eine Tendenz zur Annäherung der Anstellungsbedingungen ans Privatrecht ist sowohl beim Bund als auch bei den meisten Kantonen als öffentlich-rechtliche Arbeitgeber deutlich erkennbar. Dieser feststellbaren Entwicklung kann sich der Kanton Basel-Landschaft als moderner Arbeitgeber in einem dynamischen Umfeld nicht verschliessen. Im Rahmen der Gesetzesinitiative «Für einen effizienten und flexiblen Staatsapparat» fordert die Liga Steuerzahler Basel-Landschaft u.a. die Aufnahme einer Bestimmung ins Personalgesetz, welche für die ordentliche Kündigung die sinngemässe Anwendung der Bestimmungen des Obligationenrechts betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Art. 334 ff. OR) vorsieht. Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kanton Basel-Landschaft und seinen Angestellten bleibt allerdings auch bei Anwendung der Kündigungsregeln des Obligationenrechts ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, was u.a. bedeutet, dass im Bereich des öffentlichen Personalrechts im Gegensatz zur Privatwirtschaft keine Kündigungsfreiheit besteht. Aufgrund der verfassungsmässigen Grundprinzipien, welche im Bereich des öffentlichen Verwaltungsrechts und damit auch im Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft uneingeschränkt gelten, ist für eine Kündigung stets ein sachlicher Grund erforderlich. Gleichzeitig zeigt die Erfahrung in der Praxis, dass auch beim Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft das Bedürfnis nach weniger rigiden Kündigungsgründen besteht. Abschliessende Aufzählungen führen zwangsläufig zu Situationen, in welchen ein Sachverhalt nicht eindeutig einem der aufgeführten Kündigungsgründe zugeordnet werden kann. Wie die Bestimmung im Bundespersonalrecht beispielsweise zeigt, liegt u.a. auch bei mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit, mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten oder bei Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung ein zulässiger Kündigungsgrund vor. Diese Gründe sind nach derzeit geltender Regelung im Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft für eine Kündigung seitens Arbeitgeber nicht zulässig, weil sie sich unter keinen der aufgeführten Kündigungsgründe subsumieren lassen.

Der Kanton als Arbeitgeber muss die Möglichkeit haben, auch in nicht explizit in § 19 Abs. 3 Personalgesetz aufgeführten Fällen, welche einen ähnlich wichtigen Grund darstellen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Insbesondere der Kündigungsgrund gemäss § 19 Absatz 3 lit. d Personalgesetz, wonach Voraussetzung ist, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wichtige vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen verletzt hat, birgt in der Praxis immer wieder Schwierigkeiten, weil unklar ist, welche Pflichtverletzung nun eine wichtige Verletzung darstellt und welche nicht. Unter Umständen liegt ein wesentlicher Grund auch bei einer weniger wichtigen Pflichtverletzung vor. Weiter gibt es Fälle, in denen sich zwischen-

menschliche Konflikte nachteilig auf das Arbeitsverhältnis auswirken und eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses der einzige Ausweg ist. Dafür besteht derzeit keine gesetzliche Grundlage. Die Anstellungsbehörden benötigen Instrumente, die in der Praxis brauchbar sind. Nur so kann ein reibungsloser und effizienter Betrieb sichergestellt werden. Nicht zuletzt hat der Arbeitgeber auch denjenigen Mitarbeitenden gegenüber eine Fürsorgepflicht, die eine Arbeitskollegin oder einen Arbeitskollegen mittragen. Mit den neuen Regelungen kann flexibler, d.h. besser auf die jeweilige Situation bezogen, reagiert werden. Auch können künftige Entwicklungen durch eine Flexibilisierung der Formulierung der Kündigungsgründe antizipatorisch abgedeckt werden. Da die möglichen Kündigungsgründe gemäss § 19 Personalgesetz in der Praxis bekannt sind, werden diese aus Gründen der Rechtssicherheit beispielhaft beibehalten und einzig das Wort „insbesondere“ eingefügt.

Auch nach dieser Änderung muss eine Kündigung zwingend der letzte Ausweg sein, es darf kein milderes Mittel geben, das dem erzielten Zweck ebenso gerecht würde. Dieses Gebot wird durch das Verhältnismässigkeitsprinzip begründet, welches als eines der verfassungsmässigen Grundprinzipien unverändert gilt. Aufgrund dieser verfassungsmässigen Grundprinzipien, zu welchen auch das Rechtsgleichheitsgebot, das Willkürverbot, das Gesetzmässigkeitsprinzip sowie der Grundsatz von Treu und Glauben gehört, ist der Kündigungsschutz beim Kanton Basel-Landschaft auch in Zukunft arbeitnehmerfreundlicher als in der Privatwirtschaft. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis nur aus wesentlichen Gründen kündigen und ist an die übergeordneten Verfassungsprinzipien gebunden. Ebenso müssen Kündigungen wie bis anhin in Form einer Verfügung schriftlich begründet werden und den Mitarbeitenden muss vorgängig das rechtliche Gehör gewährt werden.

**Neue Regelung:** Präzisierung der Bestimmung § 19 Absatz 3 Personalgesetz, durch Einfügen des Wortes „insbesondere“. Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass nicht nur die in § 19 Absatz 3 aufgeführten Gründe einen wesentlichen Grund für eine ordentliche Kündigung seitens Arbeitgeber darstellen, sondern es noch weitere wesentliche Gründe dafür geben kann.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<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 Aufgabener-</p>	<p><b>§ 19 Absatz 3</b></p> <p><sup>3</sup> Wesentliche Gründe liegen <i>insbesondere</i> vor:</p> <p>a. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabener-</p>

fällung verhindert ist;

b. wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen 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;

e. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

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

<sup>5</sup> Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde ist unzulässig, wenn sie im Zusammenhang steht:

a. mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse, oder

b. mit der Tätigkeit als Interessenvertreterin oder Interessenvertreter des Personals.

fällung verhindert ist;

b. wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen 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;

e. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

Den möglichen Kündigungsgründen sind aber weiterhin enge Schranken gesetzt, da sich ein öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber den verfassungsrechtlichen Vorgaben nicht entziehen kann. Somit ist aufgrund des Gesetzmässigkeitsprinzips, des Verhältnismässigkeitsprinzips, des Grundsatzes von Treu und Glauben, des Rechtsgleichheitsgebots sowie des Willkürverbots zwingend erforderlich, dass es sich nicht um einen beliebigen, sondern um einen wesentlichen Grund handelt. Zudem ist vorgängig das rechtliche Gehör zu wahren.

Die bisher bestehenden Kündigungsgründe werden bewusst beibehalten, weil sich diese in der Praxis bewährt haben und beispielhaft vorgeben, welche Anforderungen an einen wesentlichen Grund bestehen.

### **Auswirkungen:**

Diese Änderung hat keine finanziellen Auswirkungen.



## 5.2. Aus-, Fort- und Weiterbildung

### In BL geltende Regelung:

Das Personalgesetz regelt die Aus-, Fort- und Weiterbildung, indem es die drei Elemente kurz definiert:

- Ausbildung als Massnahme zur Erlernung eines Berufs
- Fortbildung als berufsbegleitende Fortsetzung der Ausbildung
- Weiterbildung als Befähigung eine neue Funktion zu übernehmen.

Zudem regelt das Personalgesetz in unterschiedlicher Tiefe Zweck, Massnahmen, und Folgen der drei obgenannten Elemente.

### Regelungen anderer Kantone und des Bundes:

Die neuen Regelungen im Kanton Basel-Landschaft sind inhaltlich und sprachlich vergleichbar mit der Regelung des Bundes und den umliegenden Kantonen.

### Gründe für den Änderungsbedarf:

Der Bereich der Nicht-Ausbildungsmassnahmen entspricht nicht mehr der heutigen Praxis. Einerseits fasst er die Weiterbildungs- und Entwicklungsmassnahmen zu eng und lässt so wichtige Massnahmen der Personalentwicklung ausser Betracht, welche für die Attraktivität des Arbeitgebers Kanton Basel-Landschaft sprechen. Dies ist im Hinblick auf die limitierten Möglichkeiten des Kantons im Gehaltsbereich und den Fachkräftemangel sehr bedauerlich.

Andererseits schafft die Unterscheidung in Fort- und Weiterbildungsmassnahmen in der konkreten Anwendung immer wieder Unklarheiten, da die Massnahmen selten klar abgrenzbar sind. Diese Aufteilung widerspricht auch der heutigen Praxis auf dem Weiterbildungsmarkt, dessen Angebote immer modularer und vernetzter geworden sind und explizit die Durchlässigkeit fördern wollen, umso den sich laufend verändernden und vermehrt überschneidenden Berufs- und Funktionsbildern gerecht werden zu können. Daher lassen sich heute Weiterbildungsangebote kaum noch eindeutig dahingehend zuordnen, ob sie nun dem Erhalt von gegenwärtig oder der Entwicklung von künftig erforderlichen Fähigkeiten eines Berufs- oder Funktionsbild dienen.

Zudem führt diese Unterscheidung auch sprachlich zu Verwirrungen, da weder umgangssprachlich noch in Fachkreisen Einigkeit herrscht und konträre Definitionen zu finden sind bzw. die beiden Begriffe Fort- und Weiterbildung sogar synonym verwendet werden. Da aber die Zuordnung einer individuellen Massnahme zu Fort- oder Weiterbildung grosse unterschiedliche Auswirkungen auf die Unterstützung seitens Arbeitgeber haben kann, werden Entscheide des Arbeitgebers nicht selten als willkürlich empfunden.

### Neue Regelung:

#### § 45 Ausbildung

Die Regelungen für Ausbildungen bedürfen keiner grundlegenden Änderungen. Einzig die überflüssige Bestimmung, dass der Kanton Ausbildungslehrgänge schaffen könnte, ist wegzulassen. Ausbildungen, welchen die eidgenössische Anerkennung fehlt, haben heute auf dem Arbeitsmarkt keine Bedeutung mehr.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p><b>§ 45 Ausbildung</b></p> <p><sup>1</sup> Ausbildung umfasst alle grundlegenden Massnahmen zur Erlernung eines Berufes im Rahmen einer Tätigkeit beim Kanton.</p> <p><sup>2</sup> Der Regierungsrat kann Ausbildungslehrgänge schaffen.</p> <p><sup>3</sup> Der Kanton stellt Ausbildungsplätze zur Verfügung.</p>	<p><b>§ 45 Absatz 2</b></p> <p><sup>2</sup> <i>aufgehoben</i></p>

### **§ 46 Fortbildung und neuer § 46a Personalentwicklung**

Die neue Regelung umfasst mit der Einführung des Begriffs der Personalentwicklung alle Nicht-Ausbildungsmassnahmen, welche dem Erhalt oder Entwicklung von Fähigkeiten der Mitarbeitenden dienen. Dies unabhängig davon, ob es um die Ausübung der derzeitigen Funktion oder zur Vorbereitung auf die Übernahme einer neuen Funktion dient. Aus gesetzestechnischen Gründen wird § 46 aufgehoben und die neue Regelung als § 46a eingefügt.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p><b>§ 46 Fortbildung</b></p> <p><sup>1</sup> Fortbildung ist die berufsbegleitende Fortsetzung der Ausbildung.</p> <p><sup>2</sup> Sie soll die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befähigen, den ständig wechselnden Anforderungen, die an ihre Arbeit gestellt werden, zu genügen. Sie schafft keinen Anspruch auf Beförderung</p> <p><sup>3</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Fortbildung verpflichtet. Diese kann von der vorgesetzten Stelle auch angeordnet werden.</p> <p><sup>4</sup> Der Kanton fördert die Fortbildung.</p>	<p><b>§ 46 aufgehoben.</b></p>

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
	<p><b>§ 46a Personalentwicklung</b></p> <p><sup>1</sup> <i>Der Kanton fördert im Rahmen seiner Bedürfnisse als Arbeitgeber mit geeigneten Massnahmen eine nachhaltige Personalentwicklung.</i></p> <p><sup>2</sup> <i>Personalentwicklung umfasst alle Mass-</i></p>

*nahmen, welche Mitarbeitende befähigen, die mit ihrer gegenwärtigen oder zukünftigen Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen.*

<sup>3</sup> *Personalentwicklungsmassnahmen können von den vorgesetzten Stellen angeordnet werden.*

<sup>4</sup> *Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.*

## § 47 Weiterbildung

Auf die separate Aufführung von Fort- oder Weiterbildung im Personalgesetz kann verzichtet werden, da sie beide Bestandteile der Personalentwicklung sind.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p><b>§ 47 Weiterbildung</b></p> <p><sup>1</sup> Unter Weiterbildung sind alle Massnahmen zu verstehen, die eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter befähigen, künftig eine neue Funktion oder einen neuen Beruf auszuüben.</p> <p><sup>2</sup> Die Weiterbildung schafft keinen Anspruch auf Änderung des Arbeitsvertrages.</p> <p><sup>3</sup> Der Kanton fördert die Weiterbildung im Rahmen seiner Bedürfnisse.</p>	<p><b>§ 47 aufgehoben.</b></p>

### Auswirkungen:

Die sprachliche Neufassung fördert bei Mitarbeitenden und Führungskräften das Bewusstsein, dass der Arbeitgeber nicht nur Entwicklungsmassnahmen im Bereich der Weiterbildung fördert (off-the-job-Massnahmen). Sehr viele Entwicklungsmassnahmen finden während der Arbeit statt (on-the-job-Massnahmen). Zu diesen Massnahmen gehören beispielsweise Projektmitarbeit oder -leitung, Stellvertretungsaufgaben, interne Stage, job-enrichment oder job-rotation usw. Diese Massnahmen erweisen sich oft als sehr wirksam, werden aber häufig gar nicht als gezielte Investition des Arbeitgebers wahrgenommen, z.B. als Potenzialentwicklungsprozess im Hinblick auf eine Nachfolgeregelung.

Mit der Fokussierung auf alle Massnahmen, welche der Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft fördert, kann eine Stärkung des Arbeitgeber-Images gegen Innen und Aussen erreicht werden. Gleichzeitig schafft es die Grundlagen, dass der Arbeitgeber flexiblere Möglichkeiten zur Förderung seiner Mitarbeitenden einsetzt und nicht nur die kostenintensiven Weiterbildungen betont werden.

Die Änderungen haben keine finanziellen Auswirkungen, da alle Massnahmen nach wie vor den Bedürfnissen des Arbeitgebers entsprechen müssen und die zur Verfügung stehenden Mittel im jährlichen Budgetierungsprozess bewilligt werden müssen.

### 5.3. Arbeitsverhältnis bei Teilinvalidität

#### In BL geltende Regelung:

Gemäss § 21 Personalgesetz endet das Arbeitsverhältnis mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. Bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente ist das Arbeitsverhältnis neu abzuschliessen.

Der Invaliditätsgrad wird ermittelt, indem das Einkommen, das voraussichtlich ohne Invalidität erzielt werden kann (Valideneinkommen) dem Einkommen, das trotz des Gesundheitsschadens noch zumutbar scheint (Invalideneinkommen) gegenübergestellt wird. Liegt die von der Invalidenversicherung geschätzte Erwerbseinbusse unter 40%, besteht kein Rentenanspruch. Bei 40 bis 49% besteht Anspruch auf eine Viertelsrente, bei einem Invaliditätsgrad von mindestens 50% besteht ein Anspruch auf eine halbe Rente und bei mindestens 70% Invalidität wird eine ganze Rente zugesprochen. Dies bedeutet, dass bei einem Invaliditätsgrad von mehr als 70% von Gesetzes wegen kein Teilarbeitsverhältnis mehr abgeschlossen werden kann.

#### Gründe für den Änderungsbedarf:

Gemäss Wortlaut von § 21 Personalgesetz kann nur bei Zusprechung einer Teilinvalidenrente das Arbeitsverhältnis neu abgeschlossen werden, nicht aber bei Zusprechung einer vollen Invalidenrente. Eine volle Invalidenrente bedeutet aber nicht volle Erwerbsunfähigkeit der oder des Mitarbeitenden, da wie erwähnt eine volle Rente bereits bei einem Invaliditätsgrad von mehr als 70% ausgerichtet wird, der oder die Mitarbeitende aber noch teilweise erwerbsfähig ist. Es muss möglich sein, auch bei einem Invaliditätsgrad von mehr als 70% ein neues Arbeitsverhältnis abzuschliessen, solange der oder die Mitarbeitende noch erwerbsfähig ist. Anknüpfungspunkt für die Möglichkeit, ein Teilarbeitsverhältnis abzuschliessen, muss deshalb der Invaliditätsgrad und nicht die Höhe der Rente sein. Zudem wird präzisiert, dass unter den genannten Voraussetzungen ein neues Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden kann. Die Ist-Bestimmung führte in der Praxis zu Unklarheiten, ob die Anstellungsbehörde ein Ermessen hat oder nicht. Sie wurde in der Regel bereits in der Vergangenheit so ausgelegt, dass ein Ermessen besteht. Zudem wurde der Titel angepasst.

#### Neue Regelung:

§ 21 Personalgesetz soll für die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung an den Invaliditätsgrad und nicht an den Anspruch auf eine Teilinvalidenrente anknüpfen. Zudem wird präzisiert, dass es sich bei der Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis neu abzuschliessen um eine Kann-Formulierung handelt.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p><b>§ 21 Arbeitsunfähigkeit infolge von Invalidität</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. Bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente ist das Arbeitsverhältnis neu abzuschliessen.</p>	<p><b>§ 21 Arbeits<i>verhältnis</i> bei Invalidität</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente.</p>

<sup>2</sup> Bei der Zusprechung einer Invalidenrente aufgrund Teilinvalidität kann das Arbeitsverhältnis neu abgeschlossen werden.

#### **Auswirkungen:**

Diese Änderung hat keine finanziellen Auswirkungen zur Folge.

#### **5.4. Beschwerdeinstanz bei Verfügungen der Schulleitungen als Anstellungsbehörden**

##### **In BL geltende Regelung:**

Gemäss § 71 Absatz 1 lit. a Personalgesetz kann gegen Verfügungen der verwaltungsinternen Anstellungsbehörden beim Regierungsrat Beschwerde erhoben werden. Die Schulen kennen allerdings zwei Anstellungsbehörden: den Schulrat für unbefristete Anstellungen und die Schulleitung für befristete Anstellungen. Gefestigte Praxis ist, dass gegen Verfügungen der Schulleitungen zunächst eine Beschwerde an den Schulrat erhoben werden muss. Dies entgegen § 71 Absatz 1 lit. a Personalgesetz. Diese Praxis stützt sich allerdings auf § 91 Absatz 2 des Bildungsgesetzes (BildG, SGS 640), wonach gegen Verfügungen der Schulleitung innert 10 Tagen seit ihrer Eröffnung beim Schulrat Beschwerde erhoben werden kann. Grundlage dafür ist § 29 Absatz 4 des Verwaltungsverfahrensgesetzes Basel-Landschaft (VwVG BL, SGS 175), wonach die Schulräte des Kantons und der Einwohnergemeinden untere Beschwerdeinstanzen sind. Gemäss § 29 Absatz 5 des VwVG BL bleiben abweichende Vorschriften in anderen Erlassen vorbehalten. Das Verhältnis zwischen Bildungsgesetz und Personalgesetzes und damit die Frage, welche Bestimmung die lex specialis bildet, ist nicht restlos klar.

##### **Gründe für den Änderungsbedarf:**

Gemäss § 29 Absatz 5 des VwVG BL bleiben abweichende Vorschriften in anderen Erlassen vorbehalten. Das Verhältnis zwischen Bildungsgesetz und Personalgesetzes und damit die Frage, welche Bestimmung die lex specialis bildet, ist nicht restlos klar. Aus diesem Grund soll die Beschwerdeinstanz gegen Verfügungen der Schulleitungen als Anstellungsbehörde in das Personalgesetz aufgenommen und damit die gefestigte Praxis gesetzlich normiert werden.

##### **Neue Regelung:**

§ 71 Absatz 1 soll ergänzt werden mit der Regelung, dass gegen Verfügungen der Schulleitungen als Anstellungsbehörde beim Schulrat Beschwerde erhoben werden kann. Zu diesem Zweck wird ein neuer Buchstabe a<sup>bis</sup> eingefügt.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<b>§ 71 * Beschwerde gegen Verfügungen der Anstellungsbehörde</b>	<b>§ 71 Absatz 1 Buchstabe a<sup>bis</sup></b>
<sup>1</sup> Innert 10 Tagen kann Beschwerde erhoben	

werden

a. beim Regierungsrat gegen Verfügungen der verwaltungsinternen Anstellungsbehörde, unter Vorbehalt von Absatz 2;

b. beim Kantonsgericht gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde sowie des Ombudsmann.

<sup>2</sup> Die Anfechtbarkeit von Verfügungen des Regierungsrates als Anstellungsbehörde richtet sich nach der Verwaltungsprozessordnung (VPO).

<sup>3</sup> Das Beschwerdeverfahren ist unter Vorbehalt von § 20 Absatz 2 des Verwaltungsverfahrensgesetzes Basel-Landschaft vom 13. Juni 1988 kostenlos.

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

*a<sup>bis</sup>. beim Schulrat gegen Verfügungen der Schulleitung als Anstellungsbehörde.*

#### **Auswirkungen:**

Diese Änderung hat keine finanziellen Auswirkungen zur Folge.

## **6. Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens**

Am 22. März 2016 hat der Regierungsrat die Finanz- und Kirchendirektion beauftragt, die Entwürfe zur Personalgesetzesänderung und zur Landratsvorlage in die Vernehmlassung bei den Parteien, den Verbänden und den Gemeinden zu geben.

Das Vernehmlassungsverfahren hat zu folgenden Ergebnissen geführt:

.....

## **7. Kostenfolgen und Regulierungsfolgenabschätzung**

Die Gesetzesrevision ist für den Kanton kostenneutral.

Die KMU sind von dieser Vorlage nicht betroffen, so dass keine Regulierungsfolgenabschätzung erfolgt (vgl. § 4 Absatz 3 Buchstabe a KMU-Entlastungsgesetz).

## 8. Anträge

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat,

1. die Änderung des Personalgesetzes gemäss Entwurf zu beschliessen,
2. die Motion von Regula Meschberger „Änderung des Personalgesetzes: Erhebung von Beschwerden gegen verwaltungsinterne Verfügungen der Datenschutzbehörde und der Finanzkontrolle“ (2013/101) als erfüllt abzuschreiben,
3. die Motion von Jürg Wiedemann „Whistleblower schützen“ (2013/027) als erfüllt abzuschreiben.

Liestal,

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES

Der Präsident:

Der Landschreiber:

## BEILAGEN

1. Entwurf Landratsbeschluss
2. Entwurf Änderung Personalgesetz
3. Synoptische Darstellung der Änderungen des Personalgesetzes

Beilage 1

**Landratsbeschluss**

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

1. Der Änderung des Dekrets vom 8. Juni 2000 zum Personalgesetz (Personaldekret) gemäss Beilage wird zugestimmt.
2. Die Motion von Regula Meschberger „Änderung des Personalgesetzes: Erhebung von Beschwerden gegen verwaltungsinterne Verfügungen der Datenschutzbehörde und der Finanzkontrolle“ (2013/101) wird als erfüllt abgeschrieben.
3. Die Motion von Jürg Wiedemann „Whistleblower schützen“ (2013/027) wird als erfüllt abgeschrieben.

Liestal,

IM NAMEN DES LANDRATES

Der Präsident:

Der Landschreiber:



## **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>2</sup> (Personalgesetz) wird wie folgt geändert:

#### **§ 19 Absatz 3**

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

*Aufzählung unverändert.*

#### **§ 21 Arbeitsverhältnis bei Invalidität**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente.

<sup>2</sup> Bei der Zusprechung einer Invalidenrente aufgrund Teilinvalidität kann das Arbeitsverhältnis neu abgeschlossen werden.

#### **§ 38a Meldung von Missständen**

<sup>1</sup> Mitarbeitende sind berechtigt, dem kantonalen Ombudsman Missstände zu melden, wobei nur Meldungen, die in gutem Glauben erfolgen, zulässig sind.

<sup>2</sup> Zulässige Meldungen verstossen nicht gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäss § 38 Personalgesetz und stellen keine Amtsgeheimnisverletzung im Sinne von Art. 320 Strafgesetzbuch dar.

---

<sup>2</sup> GS 32.1008, SGS 150

<sup>3</sup> Mitarbeitende dürfen aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis nicht benachteiligt werden.

<sup>4</sup> Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.

#### **§ 45 Absatz 2**

<sup>2</sup> aufgehoben.

#### **§ 46 Fortbildung**

*Aufgehoben.*

#### **§ 46a Personalentwicklung**

<sup>1</sup> Der Kanton fördert im Rahmen seiner Bedürfnisse als Arbeitgeber mit geeigneten Massnahmen eine nachhaltige Personalentwicklung.

<sup>2</sup> Personalentwicklung umfasst sind alle Massnahmen, welche Mitarbeitende befähigen, die mit ihrer gegenwärtigen oder zukünftigen Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen.

<sup>3</sup> Personalentwicklungsmassnahmen können von den vorgesetzten Stellen angeordnet werden.

<sup>4</sup> Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.

#### **§ 47**

*Aufgehoben.*

#### **§ 71 Absatz 1 Buchstabe a<sup>bis</sup> und Buchstabe b**

a<sup>bis</sup>. beim Schulrat gegen Verfügungen der Schulleitung als Anstellungsbehörde.

b. beim Kantonsgericht gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde, der Aufsichtsstelle Datenschutz, der Finanzkontrolle sowie des Ombudsmann.

II.

Keine Fremdänderungen.

III.

Keine Fremdaufhebungen.

IV.

Diese Änderungen treten am 1. Juni 2017 in Kraft.

Liestal,

IM NAMEN DES LANDRATES

Der Präsident:

Der Landschreiber:

## Synoptische Darstellung der Änderungen Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz)

Personalgesetz	Personalgesetz ( <i>Änderungen kursiv</i> )
<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 einer neuen oder einer anderen zumutbaren Arbeitsstelle ablehnt oder die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle nicht möglich ist;</p> <p>c. * wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen;</p> <p>d. * wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wichtige 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> Die Verordnung regelt das Verfahren über die schriftliche Verwarnung. *</p> <p><sup>5</sup> Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde ist unzulässig, wenn sie im Zusammenhang steht:</p>	<p><b>§ 19 Abs. 3</b></p> <p><sup>3</sup> Wesentliche Gründe liegen <i>insbesondere</i> 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 einer neuen oder einer anderen zumutbaren Arbeitsstelle ablehnt oder die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle nicht möglich ist;</p> <p>c. * wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen;</p> <p>d. * wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wichtige 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>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><b>§ 21 Arbeitsunfähigkeit infolge von Invalidität</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. Bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente ist das Arbeitsverhältnis neu abzuschliessen.</p>	<p><b>§ 21 Arbeitsverhältnis bei Invalidität</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente.</p> <p><sup>2</sup> Bei der Zusprechung einer <i>Invalidenrente aufgrund Teilinvalidität</i> kann das Arbeitsverhältnis neu abgeschlossen werden.</p>
	<p><b>§ 38a Meldung von Missständen</b></p> <p><sup>1</sup> <i>Mitarbeitende sind berechtigt, dem kantonalen Ombudsman Missstände zu melden, wobei nur Meldungen, die in gutem Glauben erfolgen, zulässig sind.</i></p> <p><sup>2</sup> <i>Zulässige Meldungen verstossen nicht gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäss § 38 Personalgesetz und stellen keine Amtsgeheimnisverletzung im Sinne von Art. 320 Strafgesetzbuch dar.</i></p> <p><sup>3</sup> <i>Mitarbeitende dürfen aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis nicht benachteiligt werden.</i></p> <p><sup>4</sup> <i>Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.</i></p>
<p><b>§ 45 Ausbildung</b></p> <p><sup>1</sup> Ausbildung umfasst alle grundlegenden Massnahmen zur Erlernung eines Berufes im Rahmen einer Tätigkeit beim Kanton.</p> <p><sup>2</sup> Der Regierungsrat kann Ausbildungslehrgänge schaffen.</p> <p><sup>3</sup> Der Kanton stellt Ausbildungsplätze zur Verfügung.</p>	<p><b>§ 45 Absatz 2</b></p> <p><sup>2</sup> <i>aufgehoben.</i></p>

<p><b>§ 46 Fortbildung</b></p> <p><sup>1</sup> Fortbildung ist die berufsbegleitende Fortsetzung der Ausbildung.</p> <p><sup>2</sup> Sie soll die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befähigen, den ständig wechselnden Anforderungen, die an ihre Arbeit gestellt werden, zu genügen. Sie schafft keinen Anspruch auf Beförderung.</p> <p><sup>3</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Fortbildung verpflichtet. Diese kann von der vorgesetzten Stelle auch angeordnet werden.</p> <p><sup>4</sup> Der Kanton fördert die Fortbildung.</p>	<p><b>§ 46 Fortbildung</b></p> <p><i>aufgehoben.</i></p>
	<p><b>§ 46a Personalentwicklung</b></p> <p><sup>1</sup> Der Kanton fördert im Rahmen seiner Bedürfnisse als Arbeitgeber mit geeigneten Massnahmen eine nachhaltige Personalentwicklung.</p> <p><sup>2</sup> Personalentwicklung umfasst alle Massnahmen, welche Mitarbeitende befähigen, die mit ihrer gegenwärtigen oder zukünftigen Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen.</p> <p><sup>3</sup> Personalentwicklungsmassnahmen können von den vorgesetzten Stellen angeordnet werden.</p> <p><sup>4</sup> Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.</p>
<p><b>§ 47 Weiterbildung</b></p> <p><sup>1</sup> Unter Weiterbildung sind alle Massnahmen zu verstehen, die eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter befähigen, künftig eine neue Funktion oder einen neuen Beruf auszuüben.</p> <p><sup>2</sup> Die Weiterbildung schafft keinen Anspruch auf Änderung des Arbeitsvertrages.</p> <p><sup>3</sup> Der Kanton fördert die Weiterbildung im Rahmen seiner Bedürfnisse.</p>	<p><b>§ 47 Weiterbildung</b></p> <p><i>aufgehoben.</i></p>
<p><b>§ 71 Beschwerde gegen Verfügungen der Anstellungsbehörde</b></p> <p><sup>1</sup> Innert 10 Tagen kann Beschwerde erhoben werden</p>	<p><b>§ 71 Absatz 1 Buchstabe a<sup>bis</sup> und Buchstabe b</b></p> <p><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 Kantonsgericht 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 ist unter Vorbehalt von § 20 Absatz 2 des Verwaltungsverfahrensgesetzes Basel-Landschaft vom 13. Juni 1988 kostenlos.</p> <p><sup>4</sup> Eine Beschwerde gegen die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses hat keine aufschiebende Wirkung.</p>	<p><i>a<sup>bis</sup>. beim Schulrat gegen Verfügungen Schulleitung als Anstellungsbehörde,</i></p> <p>b. * beim Kantonsgericht gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde, der Aufsichtsstelle Datenschutz, der Finanzkontrolle sowie des Ombudsmann.</p>
---	--