

Liestal, 17. Juni 2016

Finanz- und Kirchendirektion
Kompetenzzentrum Personal
Rheinstrasse 24
4410 Liestal

Versand per E-Mail an sarah.vongunten@bl.ch

Vernehmlassung zur Landratsvorlage betreffend Teilrevision des Personalgesetzes

Sehr geehrter Herr Regierungspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 21. März 2016 haben Sie uns zur Stellungnahme zur oben erwähnten Landratsvorlage eingeladen. Gerne machen wir von Ihrem Angebot Gebrauch und lassen uns wie folgt vernehmen:

1. Allgemeines

Mit der Teilrevision des Personalgesetzes (PersG) werden einige Punkte von unterschiedlicher Tragweite geändert oder neu aufgenommen. Die FDP Baselland fokussiert sich in der vorliegenden Stellungnahme auf die Bestimmungen zum Whistleblowing und auf die Anpassungen bei den Kündigungsgründen. Der Vollständigkeit halber sei aber vorweg die Zustimmung der FDP zu den folgenden Punkten erwähnt:

- Bezeichnung des Kantonsgerichts als Beschwerdeinstanz für Beschwerden gegen personalrechtliche Verfügungen der Datenschutzbehörde und der Finanzkontrolle;
- Bezeichnung des Schulrats als Beschwerdeinstanz für Beschwerden gegen Verfügungen der Schulleitungen;
- Zeitgemässe Ausgestaltung bzw. Regelung der Aus-, Fort- und Weiterbildung;
- Möglichkeit des Abschlusses eines neuen Arbeitsverhältnisses bei Teilinvalidität auch bei Ausrichtung einer vollen Rente.

2. Whistleblowing

Die Schaffung eines „Whistleblowing-Tatbestandes“ geht zurück auf die vom Landrat am 8. Mai 2014 überwiesene Motion „Whistleblower schützen“ ([2013-027](#)) von Jürg Wiedemann. Neu wird in § 38a PersG betr. „Meldung von Missständen“ erwähnt, dass Mitarbeitende berechtigt sind, Missstände dem Ombudsman zu melden, ohne dass ihnen deswegen Nachteile erwachsen dürfen.

Die FDP lehnt diese neue Bestimmung ab, weil darin lediglich geregelt wird, was bisher schon gilt, gleichzeitig aber mehrere auslegungsbedürftige Rechtsbegriffe mit entsprechenden Umsetzungsschwierigkeiten in der Praxis eingeführt werden sollen: So ist nicht klar, was unter „Missständen“ zu verstehen ist. Zudem dürfte es zu heiklen Abgrenzungsfragen kommen bei der Beurteilung, ob sich ein Mitarbeitender bei einer Meldung „in gutem Glauben“ befindet. Und schliesslich bleibt offen, was der gut gemeinte Schutz der Whistleblower („dürfen nicht benachteiligt werden“) alles umfasst.

Whistleblowing ist im Kanton Basel-Landschaft bereits de lege lata ausreichend geregelt. Es besteht bereits heute die Möglichkeit, sich an den Ombudsman oder an die HR-Beratung zu wenden. Zudem können Kantonsmitarbeitende Unregelmässigkeiten in anonymer Form der Finanzkontrolle melden. Aufgrund der Treuepflicht der Mitarbeitenden besteht sogar eine Pflicht, solche Vorkommnisse zu melden. Diese Pflicht ist für den Bereich der strafbaren Handlungen sogar ausdrücklich in § 27 EG STPO geregelt. Umgekehrt folgt aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, dass den Mitarbeitenden bei berechtigtem Whistleblowing keine Nachteile erwachsen dürfen. Eine ausdrückliche Verankerung des Whistleblowings im Personalgesetz ist deshalb nicht notwendig.

3. Kündigungsgründe

Der Kanton Basel-Landschaft kennt ein äusserst rigides Kündigungsrecht, das zu einer faktischen Unkündbarkeit von Staatsangestellten führt. Die FDP Baselland begrüsst deshalb die Erkenntnis des Regierungsrates, dass sich der Kanton Basel-Landschaft „als moderner Arbeitgeber in einem dynamischen Umfeld“ einer Lockerung des Kündigungsschutzes nicht verschliessen kann.

Die vorgeschlagene Aufhebung des abschliessenden Charakters der Kündigungsgründe durch Einfügung des Begriffs „insbesondere“ in § 19 PersG geht allerdings zu wenig weit. Es bleibt das Erfordernis eines „wichtigen Grundes“ für eine Kündigung, der in einer Liste zwar nicht mehr abschliessend, aber doch beispielhaft erläutert wird. In der Praxis der Rechtsanwendung bleibt damit das Bild eines sehr eng gezogenen Kreises an Kündigungsgründen.

Die FDP anerkennt den öffentlich-rechtlichen Charakter der Arbeitsverhältnisse der Kantonsangestellten und die damit zusammenhängenden verfassungsmässigen Grundsätze (Gesetzsmässigkeitsprinzip, Willkürverbot, Rechtsgleichheitsgebot, Treu und Glauben). Ein Verzicht auf das Erfordernis eines „wichtigen Grundes“ sowie auf eine Liste von Kündigungsgründen stellt aber noch keine Verletzung dieser Grundsätze dar. Wie das Beispiel aus dem Personalgesetz des – bezeichnenderweise in der Vorlage nicht erwähnten – Kantons Zug zeigt, ist eine offene Regelung des Kündigungsschutzes sehr wohl möglich. Es muss ein sachlicher Grund, eine Begründung und das rechtliche Gehör sichergestellt sein und die Folgen der Kündigung zur Unzeit sowie der missbräuchlichen Kündigung müssen geregelt werden.

Vor diesem Hintergrund stellt die vorgeschlagene Revision für die FDP zwar einen Schritt in die richtige Richtung dar. Diese Revision des Personalgesetzes sollte aber zum Anlass genommen werden, eine wirkungsvolle und zeitgemässe Anpassung des Kündigungsrechts im Sinne des Beispiels des Kantons Zug vorzunehmen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anregungen. Für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen
FDP.Die Liberalen Baselland



Christine Frey
Parteipräsidentin

Ersteller: Fachkommission Finanzen, Jörg Felix