

Finanz- und Kirchendirektion  
des Kantons Basel-Landschaft  
Rheinstrasse 33b  
Postfach  
4410 Liestal

Liestal, 8. November 2011

**Vernehmlassung zur  
Änderung personalrechtlicher Bestimmungen über Probezeit, Kündigungen und Abgangsent-  
schädigung**

Sehr geehrter Herr Regierungsrat  
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 4. August 2011 haben Sie uns zur Stellungnahme der oben erwähnten Landratsvorlage eingeladen. Gerne machen wir von Ihrem Angebot Gebrauch und lassen uns wie folgt vernehmen.

Die Zielrichtung der Vorlage erscheint richtig, sie geht aber viel zu wenig weit. Es ist absolut notwendig, das Personalgesetz in Anlehnung an das OR weitestgehend zu öffnen. Der Kanton Aargau hat es vorgemacht. Mit dieser «Minirevision» ist ein grosser Aufwand verbunden, der in keinem Verhältnis steht zum Ertrag.

Einerseits sind die vielen einschränkenden Abweichungen vom OR für die Handhabung in den Gemeinden und den angeschlossenen Körperschaften eher hinderlich und andererseits ist es unverständlich, dass sich der Kanton als Arbeitgeber die Handlungsfreiheit und die damit einhergehende Flexibilität derart beschneidet.

Mit dem Hinweis auf die Grundprinzipien des Verwaltungsrechts (Rechtsgleichheit, Verhältnismässigkeit, Willkürverbot, Handeln nach Treu und Glauben) hat diese Zurückhaltung nichts zu tun. Ein handlungsfähiges Personalmanagement und entsprechend angewandte Personalinstrumente (MAG etc.) sind dazu da, diese Grundsätze gesetzeskonform, menschlich und verhältnismässig durchzusetzen und Missbräuche zu verhindern. Wenn diese Grundsätze gelebt werden, besteht kein Grund für einen überdurchschnittlichen Kündigungsschutz.

**Kurz: Die Landratsvorlage darf nach Meinung der FDP. Die Liberalen durch die laufende Vernehmlassung keinesfalls aufgeweicht werden, im Gegenteil. Sie muss einen deutlichen Schritt zu einer weitergehenden Angleichung an die Praxis des OR bringen.**

Zu den einzelnen Revisionspunkten gemäss Vorlage:

**4.1. Kündigungsgründe**

Die Präzisierung einzelner Begriffe bringt keine wirkliche Verbesserung. Mit neuen Begriffen entstehen neue «Wortklaubereien». Wir schlagen die bestehende Lösung des Kantons Zürich vor, bei der jeder sachliche Grund für eine Kündigung ausreicht, der nach OR nicht missbräuchlich ist. Diese Regel genügt auch jedem anderen fairen und sozialen Arbeitgeber der freien Marktwirtschaft.

**4.2. Bewährungsfrist**

Wir befürworten die ersatzlose Streichung der Bewährungsfrist.

Eine schriftliche Verwarnung macht nur dann Sinn, wenn sie aufgrund eines Mitarbeitergesprächs ausgesprochen wird und eindeutig die verlangte Verhaltensänderung beschreibt und ebenso eindeutig die angedrohte Massnahme (Kündigung) aufzeigt. Dies verhindert, dass Vorgesetzte vor Kündigungen «um den heissen Brei herumreden» und der Mitarbeiter aus allen Wolken fällt, wenn das Ereignis eintritt. Sie soll sparsam angewendet werden, damit sie ihre besondere Bedeutung behält und sie ist empfangsbedürftig (einschreiben oder Empfang bestätigen lassen).

#### **4.3. Abgangsentschädigung und Ansprüche der Mitarbeitenden bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber**

Der Begriff «Abgangsentschädigung» wird im OR verwendet für Ersatzleistungen anstelle von fehlenden oder mangelhaften Personalfürsorgeleistungen. *Er sollte im vorgesehenen Zusammenhang grundsätzlich nicht verwendet werden.*

Im Personalgesetz ist ohne Verschulden von Mitarbeitenden nur die Kündigungsmöglichkeit im gegenseitigen Einvernehmen möglich. Diese Bestimmung ist grundsätzlich falsch (siehe Kommentar zu 4.1.). Es gibt genügend Gründe für den Arbeitgeber, aufgrund veränderter Verhältnisse Stellen aufzuheben und Kündigungen auszusprechen. Ebenso wie den Mitarbeitenden muss dies auch dem Arbeitgeber möglich sein. *Daraus darf sich kein Anspruch auf Entschädigung ableiten.*

Einzige Ausnahme sehen wir in Fällen, wo aus Gründen, die in der Person des Mitarbeitenden liegen und die er nicht zu verantworten hat, das Finden einer neuen Stelle sehr erschwert sein dürfte. In diesen Fällen könnte *eine durch die Regierung festzulegende Entschädigung bis max. 6 Monatslöhnen Sinn machen.*

#### **4.4. Folgen bei Aufhebung einer Kündigung**

Eine Weiterbeschäftigung bei Aufhebung einer Kündigung dürfte in jedem Falle problematisch sein. Wir schlagen daher vor, dass die Weiterbeschäftigung grundsätzlich ausgeschlossen ist (Lösung Aargau, Graubünden und Thurgau) und bei sog. «missbräuchlicher Kündigung» die Regelungen des OR übernommen werden.

#### **4.5. Probezeit**

Auch bei sorgfältigstem Vorgehen in einem Einstellungsprozess ist es unvermeidbar, dass auch un- oder wenig geeignete Personen angestellt werden können. In der Regel zeichnet sich die Nichteignung aber nur langsam ab. Auch drei Monate genügen dazu nicht. Wir schlagen daher vor, die OR-Bestimmungen voll zu übernehmen, kombiniert mit der unter Ziff. 4.1. verlangten jederzeitigen Kündigungsmöglichkeit.

Dass *«für vom Volk gewählte Mitarbeiter keine Probezeit gilt»*, ist klar und logisch. Dasselbe gilt für vom Landrat gewählte Chefbeamte. Anders ist es aber bei den Chefbeamten, die vom Kantonsgericht gewählt werden. Hier wird Leistung gefordert. Hier geht es tatsächlich um Fähigkeiten und Kompetenz. Deshalb ist hier eine Probezeit durchaus gerechtfertigt, ja sogar notwendig.

#### **4.6. Aufschiebende Wirkung einer Beschwerde gegen eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

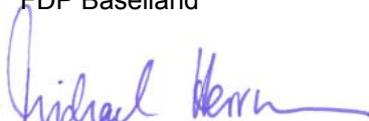
Wir sind mit der vorgeschlagenen Neuregelung einverstanden.

#### **4.7. Fristlose Auflösung**

Der jetzige Begriff wird im OR ebenfalls verwendet. Es besteht somit keine zwingende Notwendigkeit zum Wechsel. Andererseits können wir einem Wechsel im Interesse einer einheitlichen Terminologie auch zustimmen.

Die FDP. Die Liberalen BL bitten Sie, ihre Vorschläge zu berücksichtigen und dankt für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Mit freundlichem Gruss  
FDP Baselland



Michael Herrmann  
Parteipräsident



Rolf Richterich  
Fraktionspräsident