

> [Landrat / Parlament](#) || [Geschäfte des Landrats](#)

Titel: **Motion der SVP-Fraktion: Für einen zeitgemässen Kündigungsschutz in der Verwaltung**

Autor/in: [Thomas de Courten](#), SVP

Mitunterzeichnet von: Brunner, Gaugler, Hess, Jordi, Piatti, Ringgenberg, Ryser, Schneider Dominik, Straumann, Thüring, Wenger, Willimann, Wirz, Wullschleger und Wüthrich

Eingereicht am: 11. September 2008

Nr.: 2008-205

Bemerkungen: --

[Verlauf dieses Geschäfts](#)

Ausgangslage:

Personalgesetz und Personalverordnung des Kantons Baselland zementieren einen äusserst formalistischen und überdehnten Kündigungsschutz in der kantonalen Verwaltung. Damit kann selbst Mitarbeitenden mit klar ungenügenden Leistungen oder untolerierbaren Verhaltensweisen kaum je gekündigt werden. Auch solche klar notwendigen Entlassungen werden durch den kantonalen Kündigungsschutz massiv erschwert, wenn nicht gar verunmöglicht. Das kann nicht im Interesse einer modernen Verwaltung liegen, erst recht nicht, wenn sie sich selbst als kundenorientierter Dienstleistungsbetrieb versteht.

Erläuterung am konkreten Beispiel:

Nach geltendem Recht muss eine Dienststelle im Falle eines Mitarbeiters, der wiederholt durch ungenügende Leistungen oder Verhaltensweisen aufgefallen ist, einen schier endlosen administrativen Hürdenlauf mit folgenden Hindernissen überwinden (vgl. § 19 des Personalgesetzes sowie §§ 9 ff. der Personalverordnung):

- 1) Zunächst einmal muss ein förmliches **Mitarbeitergespräch** gemäss standardisiertem Formular durchgeführt werden.
- 2) Ist der Mitarbeiter mit der Qualifikation des Mitarbeitergesprächs nicht einverstanden, so kann er eine **Zweitbeurteilung** durch den nächst höheren Vorgesetzten verlangen.
- 3) Nach diesem Mitarbeitergespräch bzw. der Zweitbeurteilung muss die Dienststelle der zuständigen Direktion einen begründeten **Antrag auf Ansetzung einer Bewährungsfrist** stellen.
- 4) Bevor die Direktion über die Ansetzung der Bewährungsfrist beschliesst, ist sie verpflichtet, den betroffenen **Mitarbeiter nochmals anzuhören**.
- 5) Gibt die Direktion dem Antrag der Dienststelle statt, so erlässt sie eine **Verfügung** und setzt dem Mitarbeiter eine **Bewährungsfrist** zwischen drei und sechs Monaten an.
- 6) Gegen diese Ansetzung einer Bewährungsfrist durch die Direktion kann der Mitarbeiter nochmals einen **Rekurs** an den Direktionsvorsteher einreichen.
- 7) Nach Ablauf der angesetzten Bewährungsfrist (d.h. nach drei bis sechs Monaten) hat die Dienststelle ein **erneutes förmliches Mitarbeitergespräch** durchzuführen.
- 8) Der Mitarbeiter kann - wie bereits im ersten Mitarbeitergespräch - abermals eine **Zweitbeurteilung** durch die nächst höher vorgesetzte Person verlangen.

- 9) Danach muss die Dienststelle der zuständigen Direktion einen einlässlich begründeten **Antrag auf Kündigung** stellen.
- 10) Gibt die Direktion dem Antrag der Dienststelle statt, so trifft sie erneut eine **Verfügung und kündigt dem Mitarbeiter** mit einer Frist von drei Monaten.
- 11) Gegen diese Kündigung steht dem Mitarbeiter der voll ausgebaute **Beschwerdeweg über drei Instanzen** (Regierungsrat, Kantonsgericht und Bundesgericht) zur Verfügung.
- 12) Falls der Mitarbeiter auf seinem langen Beschwerdeweg von irgendeiner Instanz Recht erhält, hat er nicht etwa Anspruch auf eine finanzielle Entschädigung, sondern auf **Weiterbeschäftigung** bzw. Wiedereinstellung.

Der dargelegte Verfahrensablauf zeigt deutlich, dass eine Kündigung unter dem Regime der geltenden Personalgesetzgebung auch für die führungsverantwortlichen Amts- und Dienststellenleiter zu einem eigentlichen Spiessrutenlauf verkommt, der sämtlichen Effizienzprinzipien einer modernen Verwaltung krass widerspricht.

Auftrag an den Regierungsrat:

Angesichts der vorstehend dargestellten Malaise wird der Regierungsrat beauftragt, eine Vorlage zuhanden des Landrates auszuarbeiten, die den Kündigungsschutz nicht abschafft, ihn jedoch flexibel und zeitgemäss ausgestaltet.

Dabei hat die Vorlage insbesondere die folgenden Neuerungen zu beinhalten:

a) Auf die heute obligatorische Ansetzung einer Bewährungsfrist ist zu verzichten.

Begründung: Die Bewährungsfrist führt zu einer massiven Verzögerung des Verfahrens. Zudem gelingt es dem betroffenen Mitarbeiter häufig, sich während der Dauer der Bewährungsfrist wohl zu verhalten, um dann nach deren Ablauf wiederum mit ungenügenden Leistungen oder Verhaltensweisen aufzuwarten. In diesen Fällen beginnt der Tanz sprichwörtlich wieder von vorne. Insbesondere bei Personen in Vorgesetztenfunktionen, welche ein Team führen und schwerwiegende Mängel in ihrer Führungs- und Sozialkompetenz aufweisen, erweist sich die Bewährungsfrist als verfehlt, da hier im Interesse der unterstellten Mitarbeitenden oft rascher Handlungsbedarf besteht.

b) Falls eine Beschwerdeinstanz eine Kündigung für ungültig erachtet, so ist der Anspruch auf Weiterbeschäftigung bzw. Wiedereinstellung zu streichen; stattdessen soll der Betroffene ausschliesslich eine finanzielle Entschädigung erhalten.

Begründung: Der heute statuierte Anspruch auf Weiterbeschäftigung bzw. Wiedereinstellung bewirkt, dass ein Mitarbeiter auch Jahre nach der Kündigung (wenn er z.B. vom Bundesgericht Recht erhalten hat) wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt. Dieses Ergebnis kann jedoch niemanden ernsthaft befriedigen, da das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter längst zerrüttet ist, und die Stelle im Sinne der Funktionsfähigkeit der Verwaltung vorher wieder besetzt werden muss.