



## Bericht an den Landrat des Kantons Basel-Landschaft

---

Bericht der: Personalkommission  
vom: 11. Mai 2012  
zur Vorlage Nr.: [2012-013](#)  
Titel: **Änderung der personalrechtlichen Bestimmungen über die Probezeit, die Kündigung und die Abgangsschädigung**  
Bemerkungen: [Verlauf dieses Geschäfts](#)

---

Links:

- [Übersicht Geschäfte des Landrats](#)
- [Hinweise und Erklärungen zu den Geschäften des Landrats](#)
- [Landrat / Parlament des Kantons Basel-Landschaft](#)
- [Homepage des Kantons Basel-Landschaft](#)

---



## Bericht der Personalkommission an den Landrat

### Änderung der personalrechtlichen Bestimmungen über die Probezeit, die Kündigung und die Abgangsentschädigung

Vom 11. Mai 2012

#### 1. Ausgangslage

Angestellte der öffentlichen Verwaltung unterstehen einem erhöhten Kündigungsschutz. Sie sollen ihre Tätigkeit (insbesondere im Bereich der Eingriffsverwaltung) ausüben können, ohne in Gefahr zu laufen, ihre Stelle wegen korrekter, wenn auch unbequemer, Entscheide zu verlieren. Dieser Schutz soll aber nicht dazu führen, dass Angestellte die geforderte Arbeitsleistung nicht erbringen müssen. Der Regierungsrat stellt in seiner Vorlage fest, dass die geltenden Regelungen im Zusammenhang mit Kündigungen sowohl arbeitgeber- wie auch arbeitnehmerseitig zu unbefriedigenden Resultaten geführt haben. Aus diesem Grund soll das geltende Personalrecht in diesem Bereich revidiert werden. Das Prinzip des Kündigungsschutzes wird nicht verändert, es werden aber punktuelle Verbesserungen angestrebt.

Dazu gehört insbesondere die Abschaffung der heute zwingenden Bewährungsfrist. Sie wird ersetzt durch die schriftliche Verwarnung. Im Weiteren geht es um den Weiterbeschäftigungsanspruch bei Aufhebung der Kündigung. Die Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz hat sich in der Praxis als unrealistisch erwiesen, da die entsprechende Stelle nach der Kündigung in aller Regel wieder besetzt worden ist. Ist eine Weiterbeschäftigung unmöglich, kann deshalb die Kündigung ausgesprochen werden mit Lohnzahlung bis zum Ende der Kündigungsfrist und einer allfälligen Entschädigung von maximal drei Monatslöhnen.

Änderungen sind auch vorgesehen im Bereich der Probezeit und der aufschiebenden Wirkung bei Beschwerden gegen die Kündigung. Dazu kommen noch redaktionelle Änderungen (so wird zum Beispiel der Begriff «Auflösung» durch «Kündigung» ersetzt).

#### 2. Beratungen in der Kommission

##### – Information

Die Mitglieder der Personalkommission wurden an der Sitzung vom 13. Februar 2012 von Regierungsrat Adrian Ballmer und dem Leiter des Personalamtes, Markus Nydegger, über die Vorlage informiert. Wichtig sind den Ver-

fassern praxistaugliche Regelungen, ohne dass die Prinzipien der Personalpolitik und des Kündigungsschutzes verändert werden.

##### – Anhörung

In der gleichen Sitzung wurde die Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände (ABP) angehört. Die ABP ist insbesondere mit der Aufhebung der Bewährungsfrist, die sie als gutes und praktikables Instrument bezeichnet, nicht einverstanden. Die Mitglieder der ABP gehen davon aus, dass die Unterschiede zwischen der bisherigen und der vorgeschlagenen Lösung (Bewährungsfrist und schriftliche Verwarnung) nicht riesig sind. Die Bewährungsfrist sei aber eine Schutzbestimmung in Fällen, in denen die Kündigungsmöglichkeiten arbeitgeberseitig missbräuchlich angewandt werden. Nun soll neben der Bewährungsfrist auch das Wiederanstellungsrecht abgeschafft werden. Damit würden zwei arbeiterfreundliche Rechte aufgehoben.

Die ABP sei nicht gegen Optimierungen und könnte sich zum Beispiel vorstellen, dass eine Bewährungsfrist nur einmal angesetzt werden könnte, um zu vermeiden, dass Arbeitnehmende nur während dieser Frist ihre Arbeit richtig verrichten.

##### – Beratung

In den Sitzungen vom 12. März 2012 und vom 23. April 2012 fanden die Beratungen in der Kommission mit der ersten und zweiten Lesung statt.

Zu längeren Diskussionen Anlass gaben folgende Themen. Die Wiedergabe erfolgt auf Wunsch der Kommission ausführlich, weil diese Materialien für die durch den Regierungsrat auszuarbeitende Verordnung wichtig sind.

##### *Probezeit*

Die Probezeit dauert grundsätzlich drei Monate mit Ausnahme der Lehrpersonen, bei denen sie sechs Monate dauert. Eine Verlängerung ist möglich um drei Monate, bei den Lehrpersonen um sechs Monate. Grund für die andere Regelung bei den Lehrpersonen ist die Tatsache, dass auf Grund von unterrichtsfreien Zeiten (Schulferien) oft nicht wirklich drei Monate geleistete Arbeit zur Beurteilung

stehen. Zudem ist es schwierig, während eines Semesters Ersatz zu finden. Die Schulen müssten sich mit Stellvertretungslösungen behelfen, die Lehrpersonenwechsel zur Folge haben, die für die Schülerinnen und Schüler meist nicht ideal sind. Auf der anderen Seite können diese unter einer Lehrperson, die ihre Arbeit nicht richtig leistet, auch leiden.

Die Verlängerung der Probezeit hat eine Schlechterstellung der betroffenen Person zur Folge hat. Eine solche Verlängerung darf nur erfolgen, wenn objektive Gründe vorliegen wie z.B. eine längere Abwesenheit durch Krankheit oder durch Leistung von Militärdienst.

#### *Schriftliche Verwarnung*

Anstelle der bisherigen Bewährung soll die schriftliche Verwarnung eingeführt werden. Die beiden Instrumente verfolgen grundsätzlich das gleiche Ziel. Bewährungsfrist ist aber ein falscher Ansatz, da sich Mitarbeitende immer bewähren müssen, und das eben nicht nur während einer bestimmten Frist.

Bei einer Verwarnung besteht keine scharfe Frist. Allerdings muss es auch dort eine Halbwertszeit geben. Die Verwarnung muss im darauf folgenden Mitarbeitergespräch zum Thema werden. Dort muss festgehalten werden, ob sie aufrecht erhalten oder aufgehoben wird.

Das Prinzip der Verhältnismässigkeit gebietet, dass zunächst die mildeste erfolgversprechende Massnahme verfügt wird. Wird schliesslich eine Verwarnung ausgesprochen, müssen irgendwann Konsequenzen folgen, wenn sich die Leistung oder das Verhalten des Arbeitnehmenden nicht verbessert. Sonst fehlt die Glaubwürdigkeit. Regierungsrat Adrian Ballmer betont, dass er die Bedenken der ABP zur Kenntnis genommen habe. Gerade deshalb sei es ihm wichtig, dass in der noch zu erarbeitenden Verordnung dem Prinzip der Verhältnismässigkeit zum Durchbruch verholfen werde.

Letztlich geht es auch darum, die Mehrheit der Arbeitnehmenden, die gute Arbeit leisten, vor sogenannten schwarzen Schafen zu schützen.

#### *Folgen einer unrechtmässigen Kündigung*

Bisher waren nur die Folgen einer unrechtmässigen fristlosen Kündigung geregelt, nicht aber jene der unrechtmässigen ordentlichen Kündigung. Das wird richtigerweise geändert. Gleichzeitig wird festgelegt, dass der betroffenen Person eine gleichwertige Arbeitsstelle angeboten werden muss. Die Weiterbeschäftigung an der gleichen Stelle ist in der Praxis kaum möglich, da diese nach einer Kündigung in der Regel bereits wieder besetzt worden ist. Besteht die Möglichkeit einer gleichwertigen Arbeitsstelle aber nicht oder lehnt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die angebotene Arbeitsstelle ab, dann wird das Arbeitsverhältnis auf den nächstmöglichen Kündigungstermin aufgelöst. Während dieser Zeit wird der Lohn bezahlt. Zusätzlich kann eine Entschädigung von maximal drei Monatslöhnen zugesprochen werden.

Ohne diese gesetzliche Regelung müsste einem Mitarbeiter, dem keine gleichwertige Arbeitsstelle zugewiesen werden kann, Lohn bezahlt werden, ohne dass dieser dafür arbeitet, im schlimmsten Fall über Jahre hinweg.

#### *Abgangsentschädigung*

Bisher entschied der Regierungsrat über eine Abgangsentschädigung. Neu kann die Anstellungsbehörde eine

Abgangsentschädigung von maximal 6 Monaten zusprechen. Soll diese auf 12 Monate erhöht werden, muss dies durch den Regierungsrat beschlossen werden.

---

### **3. Antrag an den Landrat**

*//:* Die Personalkommission beantragt dem Landrat mit 6:0 Stimmen, der Änderung des Personalgesetzes und des Personaldekrets, sowie der Änderung der Verwaltungsprozessordnung gemäss Vorlage des Regierungsrates zuzustimmen.

*Birsfelden, 11. Mai 2012*

*Im Namen der Personalkommission  
Regula Meschberger*

---

Beilage: Änderung Personalgesetz (in der von der Redaktionskommission bereinigten Fassung)

# **Gesetz 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<sup>1</sup> über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) wird wie folgt geändert:

## **§ 15 Absätze 1, 1<sup>bis</sup> und 2**

<sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit; bei Lehrpersonen dauert die Probezeit sechs Monate.

<sup>1bis</sup> Bei einem Stellenwechsel innerhalb der kantonalen Verwaltung und bei einem befristeten Arbeitsverhältnis kann auf das Ansetzen einer Probezeit verzichtet werden.

<sup>2</sup> Die Probezeit kann in begründeten Fällen um höchstens drei Monate, bei Lehrpersonen um sechs Monate verlängert werden.

## **§ 16 Buchstabe c**

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

c. fristlose Kündigung;

## **§ 19 Absatz 3 Buchstaben b, c, d und Absatz 4**

---

<sup>1</sup> GS 32.1008, SGS 150

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

- 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;

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

## **§ 20 Titel**

Fristlose Kündigung

## **§ 20 Absätze 1 und 3**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig jederzeit ohne Einhaltung von Fristen gekündigt werden.

<sup>3</sup> aufgehoben

## **§ 20a Folgen einer unrechtmässigen Kündigung**

<sup>1</sup> Erweist sich eine ausgesprochene Kündigung als unrechtmässig, ist der betroffenen Person eine gleichwertige Arbeitsstelle anzubieten.

<sup>2</sup> Besteht keine Möglichkeit einer gleichwertigen Arbeitsstelle oder lehnt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die angebotene gleichwertige Arbeitsstelle ab, wird das Arbeitsverhältnis auf den nächstmöglichen Kündigungstermin aufgelöst.

<sup>3</sup> Kann keine gleichwertige Arbeitsstelle durch den Arbeitgeber gefunden werden, kann eine Entschädigung in der Höhe von maximal drei Monatslöhnen zugesprochen werden.

<sup>4</sup> Die Verordnung regelt das Verfahren.

## **§ 25 Abgangsentschädigung**

<sup>1</sup> Es kann eine Abgangsentschädigung zugesprochen werden:

- a. wenn das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird;
- b. wenn die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle gemäss § 19 Absatz 3 Buchstabe b nicht möglich ist.

<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde kann eine Abgangsentschädigung von maximal sechs Monatslöhnen, der Regierungsrat und das Kantonsgericht auf Antrag der Anstellungsbehörde von maximal zwölf Monatslöhnen zusprechen.

#### **§ 71 Absatz 4**

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

II.

Diese Änderung tritt am                      in Kraft.

Liestal,

IM NAMEN DES LANDRATES

Der Präsident:

Der Landschreiber:

# **Gesetz über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (Verwaltungsprozessordnung, VPO)**

---

Änderung vom

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

I.

Das Gesetz vom 16. Dezember 1993<sup>2</sup> über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (Verwaltungsprozessordnung, VPO) wird wie folgt geändert:

## **§ 8 Absatz 1<sup>ter</sup>**

<sup>1ter</sup> Die Beschwerde gegen regierungsrätliche Entscheide betreffend Kündigungen von öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen hat keine aufschiebende Wirkung, es sei denn, sie werde von der präsidiierenden Person auf Antrag der beschwerdeführenden Partei angeordnet.

II.

Diese Änderung tritt am \_\_\_\_\_ in Kraft.

---

<sup>2</sup> GS 31.847, SGS 271

Liestal,

IM NAMEN DES LANDRATES

Der Präsident:

Der Landschreiber: