

## **Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz)**

Änderung vom 14. Juni 2012<sup>1</sup>

GS 37.§

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

### **I.**

Das Gesetz vom 25. September 1997<sup>2</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>1 bis</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>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;

<sup>1</sup> Vom Landrat mit Vierfünftelmehr beschlossen. Referendumsfrist unbenützt abgelaufen am §.

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

§

- 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.**

Der Regierungsrat beschliesst das Inkrafttreten dieser Änderung.

Liestal, 14. Juni 2012

Im Namen des Landrates  
der Präsident: Hess  
der Landschreiber: Achermann