

Änderung des Personalgesetzes: Der Regierungsrat attackiert den Kündigungsschutz!

Von Christoph Straumann

Eine weitere Verschlechterung hinsichtlich der Anstellungsbedingungen im Kanton Baselland droht: Der Regierungsrat schlägt dem Landrat vor, fundamentale Regelungen im heutigen Personalrecht über Bord zu werfen, um damit den Weg für schnellere und unkomplizierte Kündigungsmöglichkeiten frei zu machen. Das gesamte Personal soll hier die Zeche für ein paar schwierige Einzelfälle bezahlen! Das ist nicht hinnehmbar!

Ablehnende Vernehmlassungsantworten werden unterschlagen!

Die Arbeitsgemeinschaft der Baselbieter Personalverbände ABP, der auch der LVB angehört, hat zu diesem Vorhaben sehr dezidiert ablehnend Stellung genommen. Dies kommt allerdings in der üblichen Zusammenfassung der Vernehmlassungsergebnisse der Landratsvorlage überhaupt nicht zur Geltung. Aus diesem Grund hat sich der LVB dazu entschlossen, die ABP-Rückmeldung im LVB-inform zu veröffentlichen. **Es liegt jetzt einmal mehr am Landrat, einen grossen sozialpartnerschaftlichen Fehltritt zu verhindern!**

Die ganze Landratsvorlage finden Sie unter www.bl.ch > Landrat/Parlament > Vorlagen, Vorstösse, Berichte > Nummer 2012-013.

Die Stellungnahme der ABP im Rahmen der Vernehmlassung zum Entwurf der Landratsvorlage betreffend der Änderung der personalrechtlichen Bestimmungen über die Probezeit, die Kündigung und die Abgangsentschädigung:

Die Kündigungsschutzbestimmungen bilden neben den Regelungen zum Lohn und den Arbeits- bzw. Ferienzeiten wohl das zentralste Thema unseres Personalrechts, ist doch der Bestand des Arbeitsverhältnisses die wichtigste Frage. Dementsprechend ist bei jeglicher Änderung dieser Bestimmungen grösste Vorsicht geboten und ein Abwägen sämtlicher Argumente und Blickwinkel unabdingbar.

Der Kanton Basel-Landschaft bekennt sich dazu, ein fairer und sozialer Arbeitgeber zu sein. Dies wird denn auch gleich im allerersten Satz der Vorlage betont. Die ABP begrüsst natürlich dieses Bekenntnis. Sie sieht jedoch eine grosse Diskrepanz zwischen dieser Aussage und den angestrebten Änderungen im Bereich des Kündigungsschutzes. Aus unserer Sicht wird ohne Not ein bewährtes System, das für sämtliche Mitarbeitenden gilt, abgeändert, weil es in jüngster Vergangenheit offenbar Einzelfälle gab, die nicht wie gewünscht abgewickelt werden konnten.

Dementsprechend sind wir dezidiert der Meinung, dass man hier eine Neuregelung für **alle** anstrebt, obwohl nur Einzelfälle gemeint sind. Dies wird von der ABP abgelehnt, in freier Übersetzung des in der Vorlage zitierten latei-

nischen Grundsatzes «Bonis nocet, quisquis pepercit malis.»: «Wer die Schlechten meint, soll nicht den Guten schaden.»

Wie der Regierungsrat zu Recht ausführt (insbesondere Ziffer 2.4. der Vorlage), basiert das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Basellandschaft auf öffentlichem Recht. Dies bedingt, dass öffentlich-rechtliche Grundsätze (z. B. Verhältnismässigkeitsprinzip, Rechtsgleichheitsgebot, Willkürverbot) einzuhalten sind. Diese Rahmenbedingungen sind der «Minimal-Standard». Darüber hinaus braucht es klare gesetzliche Bestimmungen, die sich selbstverständlich an den öffentlich-rechtlichen Grundsätzen ausrichten, das Ermessen der gesetzanwendenden Behörden aber auch in engen Grenzen halten und somit verhindern, dass die Mitarbeitenden gezwungen werden, ihr Recht auf dem Rechtsweg durchzusetzen.

Zu den einzelnen Massnahmen:

1. Kündigungsgründe (§19 Abs. 3 Personalgesetz)

Die ABP nimmt zustimmend zur Kenntnis, dass der Regierungsrat an der abschliessenden Aufzählung der Kündigungsgründe festhält.

2. Bewährungsfrist (§19 Abs. 4 Personalgesetz)

Dies ist die Änderung, die wir um jeden Preis verhindern wollen. Die Ansetzung einer Bewährungsfrist, um fehlbaren oder ungenügend arbeitenden Mitarbeitenden die

Gelegenheit zu geben, die zur Last gelegten Fehler zu beheben, ist *der* Schutz gegen missbräuchliche Kündigungen.

Wir widersprechen vehement der Behauptung in der Vorlage, wonach die Bewährungsfrist «ein nicht praktikables» Instrument darstelle. Die Personalverbände haben, ganz im Gegenteil, das System mit der Bewährungsfrist als sehr gutes Mittel wahrgenommen, um bestehende Probleme sauber definiert auf den Punkt zu bringen. Unsere Erfahrung zeigt, dass meist erst die Gespräche im Zusammenhang mit der Bewährungsfrist dazu führen, dass sämtliche Probleme mit einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin auf den Tisch kommen. Es liegt wohl in der Natur der Menschheit, dass man unangenehme Themen und Gespräche zu meiden versucht. Die Aussage an anderer Stelle in der Vorlage (Punkt 3), «dass Probleme oftmals durch eine konsequentere Wahrnehmung der Führungsverantwortung hätten vermieden werden können», deckt sich haargenau mit unserer Beobachtung. Eine Abschaffung der Bewährungsfrist leistet diesem nicht konsequenten Vorgehen bei ungenügender Leistung Vorschub.

Auch auf unsere Nachfrage hin konnten uns von Seiten der Regierung und des Personalamtes keine Zahlen genannt werden, wie viele Fälle ihnen bekannt sind, bei denen das Ansetzen einer Bewährungsfrist nicht gangbar gewesen wäre. Es ist denkbar, dass dies in Einzelfällen im obersten Kader der Fall gewesen ist. Dass nun aber eine Regelung eingeführt werden soll, die sämtliche Mitarbeitenden trifft, obwohl nur Einzelfälle gemeint sind, ist für uns schlicht ein gesetzgeberischer Unsinn.

Wir lehnen deshalb die Aufhebung der Bewährungsfrist ab. Falls von Arbeitgeberseite Bedarf an einer Sonderregelung für das oberste Kader besteht, ist eine dementsprechende Regelung einzuführen.

3. Abgangsentschädigung (§25 Personalgesetz)

Gegen die vorgeschlagene Änderung haben wir nichts einzuwenden.

4. Folgen einer unrechtmässigen Kündigung (§§19 und 20 Personalgesetz)

Eine Aufhebung der Weiterbeschäftigungspflicht ist abzulehnen. Diese Regel kommt ja nur zur Anwendung, wenn der Arbeitgeber eine unrechtmässige Kündigung

ausgesprochen hat. Dass der Mitarbeitende diesen Fehler durch Verlust seiner Stelle zu tragen hat, ist nicht annehmbar.

5. Probezeit (§15 Personalgesetz)

Gegen die vorgeschlagene Änderung haben wir nichts einzuwenden. Hingegen ist eine Verlängerung der Probezeit bei Lehrpersonen nur dann sachgerecht, wenn innert der ersten drei Monate der Anstellung unterrichtsfreie Zeit in Form von Schulferien anfällt. Wir schlagen dementsprechend folgende Formulierung vor: Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Bei Lehrpersonen verlängert sich diese um die in die ersten drei Monate fallenden Schulferien.

6. Aufschiebende Wirkung des Rekurses (§71 Personalgesetz)

Wir lehnen den Entzug der aufschiebenden Wirkung sicherlich bis zum erstinstanzlichen Entscheid ab. Ansonsten erhält eine Kündigung einen zu starken, präjudizierenden Charakter.