

Frau
Sarah von Gunten
Kompetenzzentrum Personal
Rheinstrasse 24
4410 Liestal

01.06.2016

Vernehmlassungsantwort zur Vernehmlassung zum Entwurf für die Landratsvorlage über die Teilrevision des Personalgesetzes

Sehr geehrte Frau von Gunten

Die Grünen-Unabhängigen danken Ihnen für die Einladung zur Vernehmlassung über die Teilrevision des Personalgesetzes.

Die Vernehmlassung setzt einerseits zwei überwiesene Motionen um und andererseits vier weiteren Änderungen, die alle das Personalgesetz betreffen.

Mit der Umsetzung der Motion „Whistleblower schützen“ von Landrat Jürg Wiedemann (Grüne-Unabhängige) sind die Grünen-Unabhängigen einverstanden. Jürg Wiedemann hat in seiner Motion die Vorgehensweise in Basel-Stadt als mögliches Beispiel genannt, wie Whistleblower auch im Kanton Basel-Landschaft besser geschützt werden können. Im Zentrum dabei steht der Schutz desjenigen, welcher der kantonalen Ombudsstelle einen Missstand meldet. Bei Missständen, die aufgedeckt werden müssen, ist es wichtig, dass sich Mitarbeitende frei äussern können, ohne dabei Angst vor möglichen Konsequenzen zu haben. Deshalb wird in dem neuen Abs. 2 auch darauf hingewiesen, dass Meldungen nicht gegen die Verschwiegenheitspflicht verstossen und auch nicht zur Amtsgeheimnisverletzung zählen. Im vierten Absatz des neuen § 38a wird darauf aufmerksam gemacht, dass der Regierungsrat die Einzelheiten regelt. Hierbei ist unklar, was mit den Einzelheiten gemeint ist.

Die zweite Motion, welche als Ausgangslage für die Teilrevision des Personalgesetzes diente, wurde von Landrätin Regula Meschberger (SP) unter dem Titel „Änderung des Personalgesetzes: Erhebung von Beschwerden gegen verwaltungsinterne Verfügungen der Datenschutzbehörde und der Finanzkontrolle“ eingereicht. Regula Meschberger beabsichtigt mit dem Vorstoss, dass mit einem neuen Buchstaben c des § 71 Abs. 1 das Personalgesetz dahingehend angepasst wird, dass Beschwerden gegen Verfügungen der Datenschutzbehörde und der Finanzkontrolle (die vom Landrat gewählt werden) nicht vom Regierungsrat, sondern vom Kantonsgericht beurteilt werden sollen. Der Regierungsrat hat diese Änderung im bestehenden Buchstaben b ergänzt. Dort werden nun alle Behörden aufgelistet und durch Kommata getrennt, für welche das Kantonsgericht zuständig ist. Die Grünen-Unabhängigen sind mit dieser Änderung ebenfalls einverstanden.

Unter dem 5. Punkt der Vernehmlassung werden vier weitere Änderungen des Personalgesetzes aufgeführt:

1. Betreffend 5.1 „Kündigungsgründe“ erkennen die Grünen-Unabhängigen folgende Schwierigkeiten: Bisher ist die Liste der Kündigungsgründe nach Ablauf der Probezeit im Personalgesetz des Kantons Basel-Landschaft mit fünf wesentlichen Gründen genau definiert. Nur wenn einer dieser Gründe gegeben ist, kann einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin gekündigt werden. In den meisten anderen Kantonen (mit Ausnahme von Basel-Stadt und Solothurn) werden sachliche Gründe aufgezählt, die jedoch durch das Wort „insbesondere“ nicht abschliessend sind. Als Beispiel wird der Kanton Zürich genannt, in welchem eine Kündigung durch den Kanton nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein darf und zusätzlich ein sachlich zureichender Grund erforderlich ist. Nun stellt sich die Frage, was unter einem „sachlich zureichenden Grund“ explizit verstanden wird. Dies lässt aus unserer Sicht einen zu grossen Interpretationsspielraum offen.

Die Vernehmlassung beschreibt Fälle, in welchen ein eigentlich zulässiger Kündigungsgrund vorliegt, welcher jedoch nicht für eine Kündigung seitens Arbeitgeber zulässig ist, weil sich dieser unter keinem der aufgeführten Kündigungsgründe subsumieren lassen. Daher sollen in der Änderung des Personalgesetzes die aufgelisteten Gründe durch das Wort „insbesondere“ nicht mehr abschliessend sein. Es steht: *„Der Kanton als Arbeitgeber muss die Möglichkeit haben, auch in nicht explizit in § 19 Abs. 3 Personalgesetz aufgeführten Fällen, welche einen ähnlich wichtigen Grund darstellen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen.“* Es stellt sich bei dieser Formulierung jedoch die Frage, was mit einem „ähnlich wichtigen Grund“ gemeint ist. Dass auch nach dieser Änderung eine Kündigung zwingend der letzte Ausweg sein muss, ist zwar erstrebenswert, jedoch mit der Einführung des Wortes „insbesondere“ im § 19 Abs. 3 Personalgesetz nur noch schwer gewährleistet.

Auch wenn laut Vernehmlassung den möglichen Kündigungsgründen weiterhin enge Schranken gesetzt sind – durch die verfassungsrechtlichen Vorgaben wie das Gesetzmässigkeitsprinzip, des Verhältnismässigkeitsprinzips, des Grundsatzes von Treu und Glauben, des Rechtsgleichheitsprinzips sowie des Willkürverbots – scheint es, als ob man den Arbeitnehmerschutz mit dieser Änderung verringern möchte. Die Grünen-Unabhängigen lehnen die Änderung in 5.1 dezidiert ab.

2. Betreffend 5.2 Aus-, Fort- und Weiterbildung stellen sich die Grünen-Unabhängigen betreffend Abs. 3 des neuen Gesetzes die Frage, inwieweit die Personalentwicklungsmassnahmen von den vorgeetzten Stellen angeordnet werden können – vor allem im Hinblick auf die „zukünftigen Funktionen“, die in Abs. 2 angesprochen werden. Wäre es mit diesem Gesetz zum Beispiel möglich, dass eine Sekundarlehrperson mit den Fächern Deutsch, Englisch und Geschichte zu einer Weiterbildung für das Fach Musik genötigt werden kann? Dies würde unseres Erachtens zu weit greifen.
3. Die Änderung des § 21 führt wegen der „kann“-Formulierung in Abs. 2 zu einer Benachteiligung des invalid gewordenen Arbeitnehmers. Die Grünen-Unabhängigen wären mit 5.3 Arbeitsverhältnis bei Teilinvalidität nur dann einverstanden, wenn auf die „kann“-Formulierung in Abs. 2 verzichtet wird und die Formulierung gleich lautet, wie in der bisherigen Bestimmung.
4. Mit den Änderungen in 5.4 Beschwerdeinstanz bei Verfügungen der Schulleitungen als Anstellungsbehörden sind die Grünen-Unabhängigen einverstanden.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Einwände.

Freundliche Grüsse

Saskia Olsson, Vorstand Grüne Unabhängige