



Finanz- und Kirchendirektion  
Kanton Basel-Landschaft  
Direktionsvorsteher A. Lauber  
Rheinstrasse 24  
4410 Liestal

Liestal, 20. Juni 2016

## **Vernehmlassung: Teilrevision des Personalgesetzes**

Sehr geehrter Herr Regierungsrat Lauber

Für die Einladung zur Vernehmlassung zur Teilrevision des Personalgesetzes bedanken wir uns.

**Sozialdemokratische Partei  
Baselland**

Rheinstrasse 17  
Postfach 86 · 4410 Liestal

Telefon 061 921 91 71

[info@sp-bl.ch](mailto:info@sp-bl.ch)  
[www.sp-bl.ch](http://www.sp-bl.ch)

### **Grundsätzliches**

Die vorgeschlagene Teilrevision des Personalgesetzes nimmt wichtige Revisionspunkte auf, die wir begrüssen. Allerdings lehnen wir die Änderung von § 19 Absatz 3 kategorisch ab und stellen die Änderung von § 21 in Frage.

Im Folgenden gehen wir detailliert auf die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen ein:

### **§ 19 Absatz 3**

Der Regierungsrat schlägt eine Lockerung der Kündigungsgründe vor, welche im geltenden Personalgesetz abschliessend genannt werden. Mit dem Einfügen des Wortes „insbesondere“ sollen neu zusätzliche Gründe für eine Kündigung möglich sein. Im heute geltenden Personalgesetz wurde damals der Beamtenstatus ersetzt und die abschliessenden Kündigungsmöglichkeiten von § 19 geschaffen. Mit der vorgeschlagenen Änderung würde das gesamte Konzept dieses Gesetzes in Frage gestellt. Die Begründung des Regierungsrates basiert zu stark auf der Sicht des Arbeitgebers, der bei Kündigungen möglichst freie Hand haben möchte. Viele Arbeitnehmende beim Kanton sind aber in Berufen tätig, in denen nicht einfach auf dem freien Arbeitsmarkt wieder eine Stelle gefunden werden kann (Polizei, Lehrberufe). Sie brauchen einen klaren Schutz beim Verlust des Arbeitsplatzes. Die abschliessende Aufzählung der Kündigungsgründe macht auch aus der Sicht des Arbeitgebers Sinn, weil damit Klarheit über die Kündigungsgründe besteht.

Uns erstaunt, dass der Regierungsrat die von der Liga Baselbieter Steuerzahler u.a. eingereichte Gesetzesinitiative als Begründung zur Lockerung des Kündigungsschutzes anführt. Dieser Akt von vorseilendem Gehorsam ist für uns unverständlich und inakzeptabel. Wir lehnen diese Änderung des Personalgesetzes ab.

### **§ 21**

Sollten auch Mitarbeitende mit einem Invaliditätsgrad von 70 % (also mit voller Invaliditätsrente) weiter beschäftigt werden, ist die vorgeschlagene Formulierung in Absatz 2 widersprüchlich. Wir fordern eine verpflichtende anstelle der kann-Formulierung. Die öffentliche Hand hat als Arbeitgeberin Vorbildcharakter und muss der Aufgabe der Inklusion von Menschen mit Behinderung hohe Priorität geben. In den Ausführungen wird erklärt, dass die Weiterbeschäftigung mit Invalidenrente sich nicht an der Rente orientiere, sondern an der Teilarbeitsfähigkeit. Dies ist im Gesetzestext aber nicht so umgesetzt. Die SP fordert, dass sich der Kanton an der Arbeitsfähigkeit der behinderten Mitarbeitenden orientiert und eine Weiterbeschäftigung ermöglicht.

### **§ 38a**

Wir begrüßen eine gesetzliche Regelung im Umgang mit dem Whistleblowing. Wer zulässige Meldungen über Missstände macht, muss geschützt werden und darf dadurch nicht benachteiligt werden. Da mögliche Benachteiligungen sehr unterschiedlich ausfallen können, schlagen wir im § 38a, 3 folgende Präzisierung vor:  
„Mitarbeitende dürfen aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.“

### **§ 46a, neu**

Diese Bestimmung legt ihren Fokus ganz auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers (also des Kantons). Die Arbeitnehmenden-Bedürfnisse fehlen gänzlich. Wir fordern eine Ergänzung, die auch den Arbeitnehmenden Rechnung trägt.

Mit den übrigen Inhalten erklären wir uns einverstanden.

Für die Berücksichtigung unserer Einwände bedanken wir uns.

Mit freundlichen Grüßen



Adil Koller  
Präsident SP Baselland