

Parlamentarischer Vorstoss

2025/203

Geschäftstyp:	Interpellation
Titel:	Fehlende Anfechtbarkeit von schriftlichen Verwarnungen gemäss Personalverordnung
Urheber/in:	Simone Abt
Zuständig:	—
Mitunterzeichnet von:	—
Eingereicht am:	8. Mai 2025
Dringlichkeit:	--

Gemäss §19 Absatz 3 Litera c im Personalgesetz (SGS 150) und § 14 der Personalverordnung (SGS 150.11) des Kantons Basel-Landschaft kann die Anstellungsbehörde Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine schriftliche Verwarnung erteilen, wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten festgestellt werden. § 15 Absatz 3 derselben Verordnung hält jedoch ausdrücklich fest, dass eine solche Verwarnung nicht anfechtbar ist. Betroffene können sich erst gegen eine allfällige spätere Kündigung rechtlich zur Wehr setzen.

Diese Regelung wirft aus rechtsstaatlicher Sicht erhebliche Fragen auf. Verwarnungen können ernsthafte Folgen für das berufliche Fortkommen und das Vertrauensverhältnis am Arbeitsplatz haben – insbesondere, weil sie häufig als formeller Schritt vor einer Kündigung eingesetzt werden.

Wird eine solche Kündigung später von einem Gericht als ungerechtfertigt beurteilt, ist eine Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz in der Praxis kaum möglich.

Gerade im Schulbereich wiegt dies besonders schwer: Der Schulalltag ist geprägt von Beziehungen, Vertrauen und Kontinuität. Eine schriftliche Verwarnung hat hier nicht nur disziplinarische, sondern auch strukturelle und emotionale Auswirkungen. Wird eine Kündigung später aufgehoben, bleiben die Folgen erheblich – das Vertrauensverhältnis zur Schulleitung ist gestört, das Kollegium destabilisiert, der berufliche Ruf auf beiden Seiten angekratzt. Selbst wenn finanzielle Ansprüche durchsetzbar sind – was zu hohen Kosten für die Schulträger führen kann –, kann die persönliche und berufliche Integrität der betroffenen Angestellten nicht oder nur schwer wiederhergestellt werden.

Die fehlende Möglichkeit, eine Verwarnung rechtlich anzufechten, steht im Spannungsverhältnis zum verfassungsmässigen Anspruch auf wirksamen Rechtsschutz (Art. 29a BV). Zwar bleibt Betroffenen der Weg ans Gericht im Fall einer späteren Kündigung offen – doch gerade im dynami-

schen Schulumfeld greift dieser Rechtsschutz oft zu kurz: Eine Rückkehr in das ursprüngliche Arbeitsverhältnis ist realitätsfern, das Vertrauensverhältnis meist irreparabel geschädigt. Damit verfehlt das System seinen rechtsstaatlichen Zweck – es schützt formell, aber nicht wirksam.

Ich bitte den Regierungsrat um Beantwortung folgender Fragen:

1. Welche rechtlichen und sachlichen Überlegungen führten zur Regelung in § 15 Abs. 3 der Personalverordnung, wonach schriftliche Verwarnungen nicht anfechtbar sind – trotz deren möglicher kündigungsrelevanter Wirkung?
2. In welchem politischen und administrativen Kontext wurde § 15 Abs. 3 der Personalverordnung eingeführt, und wie wurde dabei die Rechtsweggarantie gemäss Art. 29a BV berücksichtigt?
3. Wie wird die Anfechtbarkeit schriftlicher Verwarnungen in anderen Kantonen geregelt, insbesondere mit Blick auf den Anspruch auf wirksamen Rechtsschutz gemäss Art. 29a BV und Art. 6 Ziff. 1 EMRK?
4. Welche faktischen Möglichkeiten haben kantonale Mitarbeitende heute, um sich gegen eine Verwarnung zu wehren, wenn diese sich als unbegründet oder schädlich erweist – insbesondere in sensiblen Berufsfeldern wie dem Schuldienst?
5. Erwägt der Regierungsrat, § 15 Abs. 3 der Personalverordnung dahingehend anzupassen, dass betroffene Mitarbeitende künftig eine schriftliche Verwarnung mit Einsprache oder Beschwerde anfechten können, um einen verfassungsrechtlich wirksamen Rechtsschutz zu gewährleisten?
6. Welche Massnahmen trifft der Regierungsrat, um sicherzustellen, dass Verwarnungen nur unter Einhaltung der rechtlichen Voraussetzungen und nicht als informelles Führungsinstrument zur Disziplinierung eingesetzt werden?