

Parlamentarischer Vorstoss

2026/7158

Geschäftstyp:	Motion
Titel:	Gute Mitarbeitende brauchen keinen unverhältnismässig hohen Kündigungsschutz
Urheber/in:	Reto Tschudin
Zuständig:	—
Mitunterzeichnet von:	—
Eingereicht am:	22. Oktober 2026
Dringlichkeit:	—

Ein Vergleich des Personalrechts des Kantons Basel-Landschaft mit den entsprechenden Regelungen anderer Kantone zeigt, dass die Kündigungsgründe im geltenden Personalgesetz vergleichsweise restriktiv gefasst sind. Insbesondere die Kantone Bern, Aargau und Basel-Stadt kennen zusätzliche Tatbestände.

Die geltende Baselbieter Regelung bietet den Mitarbeitenden einen weitreichenden Schutz vor Kündigungen. Dieser Schutz ist grundsätzlich richtig. Er darf jedoch nicht dazu führen, dass der Kanton als Arbeitgeber an der notwendigen Handlungsfähigkeit gehindert wird, wenn einzelne Mitarbeitende durch mangelnden Einsatz, ihr Verhalten, ihre unzureichende Eignung oder ihre fehlende Kooperationsbereitschaft dem Betrieb, dem Arbeitsklima oder dem Ansehen der Verwaltung Schaden zufügen.

Die nachfolgend vorgeschlagenen Ergänzungen schaffen keine Verschärfung zulasten der grossen Mehrheit der Mitarbeitenden. Sie stellen vielmehr sicher, dass in klar definierten Ausnahmefällen auf Verhaltensweisen reagiert werden kann, die mit einer funktionierenden und leistungsfähigen Verwaltung nicht vereinbar sind. Gute, engagierte und leistungsbereite Mitarbeitende sind nicht auf rigide Kündigungsschutzbestimmungen angewiesen. Ihre Anstellung wird nicht durch formelle Hürden geschützt, sondern durch ihre Leistung, ihre Integrität und ihren Beitrag zum Gemeinwohl.

Ein modernes Personalrecht muss sowohl den Schutz der Mitarbeitenden als auch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers berücksichtigen. Die öffentliche Hand trägt Verantwortung gegenüber der Bevölkerung für einen effizienten, vertrauenswürdigen und professionellen Service public. Dazu gehört auch die Möglichkeit, sich in begründeten Fällen von Mitarbeitenden zu trennen, deren Verhalten oder Eignung die Erfüllung dieses Auftrags dauerhaft beeinträchtigt.

Mit der Aufnahme zusätzlicher Kündigungsgründe wird das Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft an bewährte Regelungen anderer Kantone angenähert. Die Kündigung bleibt weiterhin an sachliche Gründe gebunden und unterliegt den verfassungsrechtlichen Grundsätzen der Ver-

hältnismässigkeit, der Rechtsgleichheit sowie dem Verbot der Willkür. Die Anpassung dient daher nicht dem Abbau des Arbeitnehmerschutzes, sondern der Schaffung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen den Interessen der Mitarbeitenden und den legitimen Interessen des Kantons als Arbeitgeber.

Ich bitte deshalb den Regierungsrat, § 19 des Personalgesetz (Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons) wie folgt oder in diesem Sinne - zu ergänzen:

Wesentliche Gründe liegen insbesondere vor:

(neu):

f. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für die vereinbarte Tätigkeit fachlich oder persönlich nicht oder nicht mehr geeignet ist;

g. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter rechtmässige Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet;

h. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durch ihr oder sein Verhalten das Arbeitsklima nachhaltig stört;

i. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter trotz Aufforderung nicht bereit ist, die vertraglich vereinbarte oder eine andere zumutbare Arbeit zu verrichten.