

Vorlage an den Landrat

Titel: **Teilrevision des Personalgesetzes**

Datum: 13. September 2016

Nummer: 2016-270

Bemerkungen: [Verlauf dieses Geschäfts](#)

Links:

- [Übersicht Geschäfte des Landrats](#)
- [Hinweise und Erklärungen zu den Geschäften des Landrats](#)
- [Landrat / Parlament des Kantons Basel-Landschaft](#)
- [Homepage des Kantons Basel-Landschaft](#)

Vorlage an den Landrat

2016/270

Teilrevision des Personalgesetzes

vom 13. September 2016

1. Übersicht

1.1. Zusammenfassung

Mit dieser Vorlage wird dem Landrat die Änderung mehrerer Bestimmungen des Personalgesetzes vorgelegt. Auslöser für die vorliegende Revision sind zwei überwiesene Motionen zu den Themen „Beschwerdeinstanz für personalrechtliche Verfügungen der Aufsichtsstelle Datenschutz und der Finanzkontrolle“ und „Whistleblowing“. Die erforderliche Anpassung des Personalgesetzes aufgrund der beiden Motionen wird zum Anlass genommen, das Personalgesetz auch in weiteren Bestimmungen anzupassen und insbesondere zeitgemässer auszugestalten.

Änderungen im Überblick:

- Für die Erhebung von Beschwerden gegen personalrechtliche Verfügungen der Aufsichtsstelle Datenschutz und der Finanzkontrolle wird neu als Beschwerdeinstanz das Kantonsgericht bezeichnet.
- In diesem Zusammenhang wird auch ins Personalgesetz aufgenommen, dass gegen personalrechtliche Verfügungen der Schulleitungen Beschwerde an den Schulrat, und nicht direkt an den Regierungsrat, erhoben wird.
- Neu wird eine Bestimmung für das Melden von Missständen ins Personalgesetz aufgenommen. Sie hält fest, dass Missstände dem Ombudsman gemeldet werden können und regelt im Weiteren die Voraussetzungen unter welchen anschliessend eine Meldung an die Öffentlichkeit zulässig ist. Zudem hält sie fest, dass Mitarbeitende aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis nicht benachteiligt werden dürfen.
- Die Gründe für eine ordentliche Kündigung seitens Arbeitgeber werden neu nicht mehr abschliessend, sondern beispielhaft im Personalgesetz aufgeführt. Durch das zusätzliche Einfügen des Wortes „insbesondere“ sollen neu auch andere Kündigungsgründe möglich sein, allerdings ist aufgrund der Grundprinzipien des Verwaltungsrechts nach wie vor ein wesentlicher Grund erforderlich.
- Die Regelung der Aus-, Fort- und Weiterbildung soll zeitgemässer ausgestaltet werden. Neu wird statt der Betonung der Einzelmassnahmen Fort- und Weiterbildung der in Wissenschaft und Praxis gebräuchliche Begriff der Personalentwicklung verwendet. Dieser beinhaltet alle Massnahmen, welche im beruflichen Kontext zur Erhaltung und Entwicklung von Fähigkeiten eingesetzt werden. Die Unterscheidung zwischen Fort- und Weiterbildung hat in der Praxis immer wieder zu Unklarheiten geführt.
- Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Teilinvalidität soll auch bei Ausrichtung einer vollen Rente ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden können.

1.2. Inhaltsverzeichnis

1.	Übersicht	2
1.1.	Zusammenfassung	2
1.2.	Inhaltsverzeichnis	3
2.	Bericht	4
2.1.	Ausgangslage	4
3.	Ziel der Vorlage	4
3.1.	Erläuterungen	4
3.1.1.	Motion Regula Meschberger, Erhebung von Beschwerden gegen verwaltungsinterne Verfügungen der Datenschutzbehörde und der Finanzkontrolle	4
3.1.1.1.	Motion	4
3.1.1.2.	Änderung des Personalgesetzes	5
3.1.2.	Motion Jürg Wiedemann, Whistleblower schützen	6
3.1.2.1.	Motion	6
3.1.2.2.	Zum Begriff Whistleblowing	7
3.1.2.3.	Geltende Regelung zur Meldung von Missständen im Kanton Basel-Landschaft	7
3.1.2.4.	Gründe für den Änderungsbedarf	8
3.1.2.5.	Regelung anderer Kantone und des Bundes	9
3.1.2.6.	Änderung des Personalgesetzes	10
3.1.3.	Weitere Änderungen	12
3.1.3.1.	Kündigungsgründe	12
3.1.3.2.	Aus-, Fort- und Weiterbildung	16
3.1.3.3.	Arbeitsverhältnis bei Teilinvalidität	19
3.1.3.4.	Beschwerdeinstanz bei Verfügungen der Schulleitungen als Anstellungsbehörden	20
3.2.	Finanzrechtliche Prüfung	22
3.3.	Regulierungsfolgenabschätzung	22
3.3.1.	Auswirkungen	22
3.4.	Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens	22
3.5.	Vorstösse des Landrates	26
3.5.1.	Motion „Änderung des Personalgesetzes: Erhebung von Beschwerden gegen verwaltungsinterne Verfügungen der Datenschutzbehörde und der Finanzkontrolle“ (2013/101)	26
3.5.2.	Motion „Whistleblower schützen“ (2013/027)	27
4.	Anträge	28
4.1.	Beschluss	28
5.	Anhang	28

2. Bericht

2.1. Ausgangslage

Auslöser für die vorliegende Revision sind zwei überwiesene Motionen. Dabei handelt es sich einerseits um die Motion von Regula Meschberger, wonach das Kantonsgericht zuständig sein soll für die Behandlung von Beschwerden gegen personalrechtliche Verfügungen der Aufsichtsstelle Datenschutz sowie der Finanzkontrolle. Andererseits handelt es sich um die Motion von Jürg Wiedemann, wonach eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden soll, um Whistleblower im Kanton Basel-Landschaft stärker zu schützen. Aufgrund der beiden überwiesenen Motionen sind dem Landrat mit dieser Vorlage die entsprechenden Änderungen des Personalgesetzes vorzulegen mit dem Antrag, die beiden Motionen als erledigt abzuschreiben.

Die erforderliche Anpassung des Personalgesetzes aufgrund der beiden Motionen wurde zum Anlass genommen, das Personalgesetz auch in weiteren Bestimmungen zeitgemässer auszugestalten. Unter anderem soll die abschliessende Aufzählung der möglichen Kündigungsgründe aufgehoben werden. Als moderner Arbeitgeber möchte sich der Kanton Basel-Landschaft der im Bereich des öffentlichen Personalrechts feststellbaren Entwicklung zur Annäherung der Anstellungsbedingungen ans Privatrecht nicht verschliessen. Die Mehrheit der Kantone sowie der Bund haben diese Entwicklung in Bezug auf die Kündigungsbestimmungen bereits vollzogen. Zudem fordert die rechtsgültig zustande gekommene Gesetzesinitiative „Für einen effizienten und flexiblen Staatsapparat“ der Liga Steuerzahler Basel-Landschaft den Kanton ebenfalls auf, die Kündigungsgründe in diese Richtung abzuändern.

Die Aufhebung der abschliessenden Aufzählung der möglichen Kündigungsgründe erfolgt somit ausschliesslich aufgrund der Anpassung einer in der Praxis ungenügenden und nicht mehr zeitgemässen Bestimmung und steht nicht in Zusammenhang mit der derzeit laufenden Reduktion des Personalaufwands. Allfällige Kündigungen im Zusammenhang mit der Reduktion des Personalaufwands werden gestützt auf den bereits bestehenden Kündigungsgrund in § 19 Abs. 3 lit. b Personalgesetz ausgesprochen. Demgemäss liegt ein wesentlicher Kündigungsgrund vor, wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme einer neuen oder einer anderen zumutbaren Arbeitsstelle ablehnt oder die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle nicht möglich ist.

3. Ziel der Vorlage

3.1. Erläuterungen

3.1.1. Motion Regula Meschberger, Erhebung von Beschwerden gegen verwaltungsinterne Verfügungen der Datenschutzbehörde und der Finanzkontrolle

3.1.1.1. Motion

Am 11. April 2013 hat Regula Meschberger die Motion „Änderung des Personalgesetzes: Erhebung von Beschwerden gegen verwaltungsinterne Verfügungen der Datenschutzbehörde und der Finanzkontrolle“ (2013/101) eingereicht. Der Landrat hat die Motion am 8. Mai 2014 überwiesen. Die Motion hat folgenden Wortlaut:

§ 71 des Personalgesetzes hält fest, wer der Adressat für Beschwerden gegen Verfügungen der Anstellungsbehörden ist.

Gegen verwaltungsinterne Verfügungen kann beim Regierungsrat Beschwerde erhoben werden. Gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörden und des Ombudsmann kann beim Kantonsgericht Beschwerde erhoben werden.

Es stellt sich nun die Frage, wer zuständig ist für Beschwerden gegen Verfügungen der Datenschutzbehörde und der Finanzkontrolle. Die Datenschutzbeauftragte, sowie der Leiter der Finanzkontrolle werden vom Landrat gewählt. Diese stellen dann ihre Mitarbeitenden eigenverantwortlich an. Beschwerden gegen Verfügungen im Personalbereich sollten in diesen vom Landrat gewählten Institutionen logischerweise nicht vom Regierungsrat, sondern vom Kantonsgericht beurteilt werden.

Ich beantrage die Anpassung des § 71 Personalgesetzes durch die Aufnahme eines neuen Buchstaben c im Absatz 1 mit dem Inhalt, dass Beschwerden gegen Verfügungen der Datenschutzbehörde und der Finanzkontrolle nicht vom Regierungsrat, sondern vom Kantonsgericht beurteilt werden.

3.1.1.2. Änderung des Personalgesetzes

§ 71 Abs. 1 Personalgesetz regelt die Zuständigkeit für Beschwerden gegen Verfügungen der Anstellungsbehörden. Demgemäss kann gegen Verfügungen der verwaltungsinternen Anstellungsbehörden beim Regierungsrat Beschwerde erhoben werden. Bezüglich Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde sowie des Ombudsman ist das Kantonsgericht Beschwerdeinstanz. Wie in der Motion zu Recht festgestellt wird, müssten personalrechtliche Verfügungen der Aufsichtsstelle Datenschutz und der Finanzkontrolle ebenfalls vom Kantonsgericht beurteilt werden, da es sich dabei nicht um verwaltungsinterne Anstellungsbehörden handelt. Analog zur Beschwerdeinstanz bei personalrechtlichen Verfügungen des Ombudsman ist das Kantonsgericht als Beschwerdeinstanz für Beschwerden gegen personalrechtliche Verfügungen der Aufsichtsstelle Datenschutz sowie der Finanzkontrolle zu nennen.

Beschwerden gegen Verfügungen der übrigen Besonderen Behörden im Sinne von § 1 Abs. 2 Personalgesetz (Landeskanzlei und Staatsanwaltschaft) fallen unter § 71 Abs. 1 lit. a Personalgesetz, weil es sich dabei um Verwaltungsbehörden und damit um verwaltungsinterne Anstellungsbehörden handelt, deren personalrechtliche Verfügungen beim Regierungsrat angefochten werden können.

Entgegen des Antrags der Motion, einen neuen Buchstaben c unter § 71 Abs. 1 Personalgesetz einzufügen, wird der bereits bestehende Buchstabe b des § 71 Abs. 1 Personalgesetz entsprechend durch die zusätzliche Nennung der Aufsichtsstelle Datenschutz und der Finanzkontrolle ergänzt.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 71 * Beschwerde gegen Verfügungen der Anstellungsbehörde</p> <p>¹ Innert 10 Tagen kann Beschwerde erhoben werden</p> <p>a. beim Regierungsrat gegen Verfügungen der verwaltungsinternen Anstellungsbehörde, unter Vorbehalt von Absatz 2;</p> <p>b. beim Kantonsgericht gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde sowie des Ombudsman.</p> <p>² Die Anfechtbarkeit von Verfügungen des Regierungsrates als Anstellungsbehörde richtet sich nach der Verwaltungsprozessordnung</p>	<p>§ 71 Absatz 1 Buchstabe b</p> <p>b. beim Kantonsgericht gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde, <i>der Aufsichtsstelle Datenschutz, der Finanzkontrolle</i> sowie des Ombudsman.</p>

(VPO).

³ Das Beschwerdeverfahren ist unter Vorbehalt von § 20 Absatz 2 des Verwaltungsverfahrensgesetzes Basel-Landschaft vom 13. Juni 1988 kostenlos.

⁴ Eine Beschwerde gegen die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses hat keine aufschiebende Wirkung.

3.1.2. Motion Jürg Wiedemann, Whistleblower schützen

3.1.2.1. Motion

Am 24. Januar 2013 hat Jürg Wiedemann die Motion „Whistleblower schützen“ (2013/027) eingereicht. Der Landrat hat die Motion am 8. Mai 2014 überwiesen. Die Motion hat folgenden Wortlaut:

Korruptionsfälle, illegale Handlungen oder andere Missstände verursachen immer wieder einen erheblichen Schaden. Leider werden solche Vorfälle selten aufgedeckt, weil Angestellte, die über entsprechende Kenntnisse verfügen, sich oft nicht getrauen diese zu melden. Die Angst vor negativen Konsequenzen, wie Mobbing, geringere Aufstiegschancen oder sogar Kündigung ist gross.

Menschen, die Missstände aufzeigen und an die Öffentlichkeit tragen, werden als Whistleblower bezeichnet. Sie übernehmen eine wichtige Funktion und tragen wesentlich dazu bei, dass illegale Handlungen und Korruptionsfälle aufgedeckt werden können. Davon profitiert unsere Volkswirtschaft. Leider sind Whistleblower schlecht geschützt. Ihnen drohen nach einer Meldung eines Missstandes nicht selten negative Konsequenzen.

In zahlreichen Kantonen sind deshalb entsprechende Gesetzesparagrafen im Personalgesetz aufgenommen worden oder entsprechende Bestrebungen im Gang, Whistleblower stärker zu schützen:

Im Kanton St. Gallen ist seit dem 1. Juni 2012 ein entsprechender Paragraph in Kraft. In Genf hat das Stimmvolk im Oktober 2012 eine neue Verfassung angenommen, die Whistleblower stärker schützt. In Zürich ist im Februar 2011 eine entsprechende Motion eingereicht worden, die eine unabhängige kantonale Meldestelle für Whistleblower fordert.

Auch die Basler Regierung hat die Notwendigkeit einer Änderung des Personalgesetzes erkannt und beantragt dem Grossrat Basel-Stadt die Annahme des folgenden Gesetzes:

§ 19a Meldung von Missständen

1 Mitarbeitende sind berechtigt, der kantonalen Ombudsstelle Missstände zu melden. Zulässig sind nur Meldungen, die in gutem Glauben erfolgen.

2 Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.

3 Zulässige Meldungen verstossen nicht gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäss § 19 Personalgesetz und stellen keine Amtsgeheimnisverletzung im Sinne von Art. 320 Strafgesetzbuch dar.

4 Mitarbeitende dürfen aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis nicht benachteiligt werden.

Unser Kanton hat bereits 2010 die Möglichkeit geschaffen, wie Whistleblower anonym Missstände melden können. Was fehlt ist jedoch die gesetzliche Grundlage im Personalrecht, damit Whistleblower auch rechtlich geschützt sind.

Ich bitte den Regierungsrat um Ausarbeitung einer entsprechenden Gesetzesvorlage und diese dem Landrat vorzulegen, mit dem Ziel Whistleblower auch in unserem Kanton stärker zu schützen.

3.1.2.2. Zum Begriff Whistleblowing

Für das Melden von Missständen hat sich der Begriff Whistleblowing etabliert. Er wird von der englischen Redewendung "to blow the whistle on something/someone" abgeleitet und bedeutet umgangssprachlich "jemanden verpfeifen" oder "etwas stoppen". Whistleblower sind Personen, die an ihrem Arbeitsplatz Kenntnis erhalten von illegalem oder unmoralischem Verhalten, dieses aufzeigen und intern oder extern melden. Missstände können in einem Widerspruch zu gesetzlichen Verpflichtungen oder internen Weisungen oder in Gefahren für Mensch und Umwelt bestehen. Das Spektrum von Meldungen ist weit, es kann sich dabei beispielsweise um sexuelle Belästigung, Erpressung, Veruntreuung, Amtsmissbrauch, Verstösse z.B. gegen Sicherheits- oder Umweltvorschriften bis hin zu Korruption (Bestechung, Vetternwirtschaft) handeln, die erheblichen Schaden verursachen können. Dabei sollte es sich allerdings nicht um unbelegte Vermutungen oder Gerüchte handeln. Der oder die Mitarbeitende, welche/r einen Missstand meldet, sollte Selbstverantwortung übernehmen und einen Missstand erst melden, wenn dieser weder aus Eigenmacht noch durch den oder die Vorgesetzten beseitigt werden konnte. Whistleblower können wesentlich dazu beitragen, dass Missstandsfälle aufgedeckt werden. Allerdings ist anzunehmen, dass die Angst vor negativen Konsequenzen in Bezug auf das Arbeitsverhältnis einen wesentlichen Hinderungsgrund für Mitarbeitende darstellt, ihnen bekannte Missstände im Sinne eines Whistleblowings zu melden.

Als Whistleblower wird eine Person bezeichnet, welche

- aufgrund einer besonderen Beziehung zu einer Organisation Kenntnis über illegale oder unmoralische Praktiken hat, welche die Organisation oder der Organisation angehörenden Personen ausüben oder verursachen, sowie
- diese Praktiken in der Folge Dritten im Sinne einer Aufforderung, gegen diese Praktiken vorzugehen, zur Kenntnis bringt.

3.1.2.3. Geltende Regelung zur Meldung von Missständen im Kanton Basel-Landschaft

Der Kanton Basel-Landschaft bietet den Mitarbeitenden bereits heute mehrere Möglichkeiten, Missstände zu melden. Er gibt damit den Mitarbeitenden die Möglichkeit, in geeigneter Form auf Missstände hinzuweisen. Erste Ansprechstelle sind jeweils die direkten Vorgesetzten sowie deren Vorgesetzten. Ist es den Mitarbeitenden nicht möglich, die Missstände auf dem ordentlichen Dienstweg mitzuteilen oder nehmen die zuständigen Stellen ihre Pflicht zur Behebung des angezeigten Missstands nicht wahr, stehen derzeit folgende zusätzliche Ansprechpartner zur Verfügung:

Ombudsman:

Der Ombudsman Baselland ist in der Kantonsverfassung verankert und wird vom Landrat gewählt. Als unabhängiger Vermittler und Vertrauensperson steht er Mitarbeitenden und der Bevölkerung bei Problemen mit Behörden und Verwaltungen von Kanton und Gemeinden sowie mit Institutionen, die öffentliche Aufgaben hoheitlich erfüllen, kostenlos zur Verfügung. Der Ombudsman erteilt Rat und hilft, Streitfälle zu schlichten.

Kantonale Finanzkontrolle Basel-Landschaft:

Die Finanzkontrolle als Fachorgan der Finanzaufsicht stellt in Zusammenarbeit mit den parlamentarischen Oberaufsichtsbehörden eine wirksame Kontrolle über den staatlichen Finanzhaushalt sicher. Sie dient als externes Finanzaufsichtsorgan dem Parlament und als interne Revisionsstelle

der Exekutive. Sie erbringt unabhängige und objektive Prüfungs- ("assurance") und Beratungs-Dienstleistungen, welche darauf ausgerichtet sind, Mehrwerte zu schaffen und die Geschäftsprozesse zu verbessern. Mit ihrer Tätigkeit soll sie das Vertrauen des Volkes und der Steuerzahler in die staatliche Verwaltung fördern, indem sie sich für eine gesetzes- und zweckkonforme sowie wirtschaftliche Verwendung staatlicher Mittel einsetzt; ebenso ist sie für eine transparente, nachvollziehbare Rechnungslegung des öffentlichen Finanzhaushaltes besorgt. Als Finanzaufsicht des Kantons ist sie in erster Linie nach innen gerichtet. Auf Grund dessen führt sie keine Presseveranstaltungen über ihre Tätigkeit und Ergebnisse durch, sondern bringt diese den verantwortlichen Regierungsstellen und zuständigen parlamentarische Kommissionen in Form von Berichten, Stellungnahmen und dergleichen zu Kenntnis. Die Finanzkontrolle pflegt während des ganzen Jahres Kontakte zu den Regierungsstellen wie auch zu den parlamentarischen Oberaufsichtsbehörden. Sie untersteht direkt dem Landrat.

Die Finanzkontrolle stellt den Mitarbeitenden der Kantonalen Verwaltung als Meldestelle für Whistleblowing das zusätzliche Medium "anonymer Briefkasten Tellme BL" zur Verfügung. Verhaltensweisen, die als unethisch, illegal oder gegen berufsständische Regeln verstossend erachtet werden, können damit direkt oder anonym gemeldet werden. Mit dem betriebsinternen anonymen Hinweismanagementsystem sollen betriebliche Missstände aufgedeckt und aufgeklärt werden.

In § 27 des Einführungsgesetzes vom 12. März 2009 zur Schweizerischen Strafprozessordnung¹ (EG StPO) hat der Kanton Basel-Landschaft die Pflicht zur Anzeige geregelt. Demgemäss sind die Mitglieder, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen und kommunalen Behörden, vorbehaltlich gewisser Ausnahmen, in ihrem Zuständigkeitsbereich verpflichtet, konkrete Anzeichen, die auf eine strafbare Handlung oder deren Täterschaft hindeuten, der Staatsanwaltschaft oder der Polizei mitzuteilen. § 36 des Personalgesetzes hält fest, dass Mitarbeitende bei der Ausübung der Tätigkeit die Interessen des Kantons zu wahren haben. In dieser Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber ist ebenfalls die Pflicht zur Meldung von Missständen enthalten. Weiter besteht mit § 38 Personalgesetz eine Pflicht zur Verschwiegenheit. Dazu sind die Mitarbeitenden aber nur verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung eines Sachverhalts ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht. Ein weiterer Schutz für Whistleblower gewährleistet die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Durch die bestehenden Regelungen sind Whistleblower bereits heute schon zu einem gewissen Grad geschützt. Was in den derzeit geltenden Bestimmungen fehlt, ist ein expliziter Hinweis darauf, dass die Meldung eines Missstands keine Benachteiligung im Arbeitsverhältnis zur Folge haben darf.

3.1.2.4. Gründe für den Änderungsbedarf

Mitarbeitende, die Kenntnis von Missständen haben, riskieren mit einer Meldung, ihre Stelle zu verlieren oder andere berufliche Nachteile, wie beispielsweise die Vorenthaltung leistungsbezogener Honorierung, Versetzung, geringere Aufstiegschancen, Verweigerung einer Beförderung oder Mobbing, in Kauf nehmen zu müssen. Das Spannungsverhältnis zwischen dem öffentlichen Interesse an der Aufdeckung von Missständen und der Treue- und Verschwiegenheitspflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber macht es schwierig, im Einzelfall zu beurteilen, ob im konkreten Fall das öffentliche Interesse überwiegt, was mutmasslich dazu führt, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Zweifel eine Meldung unterlässt. Dabei könnte die Meldung von Missständen dazu führen, dass Regelverstösse verhindert werden oder aber auch, dass Reputationsschäden des Kantons verhindert werden können. Aus diesem Grund ist es erforderlich, die Mitarbeitenden im Falle einer Meldung vor personalrechtlichen Konsequenzen zu schützen. Folglich wird eine Bestimmung ins Personalgesetz aufgenommen, die eine Anlaufstelle für Mitarbeitende festlegt und zum Zweck hat, Mitarbeitende vor Benachteiligungen im Arbeitsverhältnis zu schützen.

¹ SGS 250

3.1.2.5. Regelung anderer Kantone und des Bundes

Der Bund sowie mehrere Kantone haben in den vergangenen Jahren entsprechende Bestimmungen ins Personalgesetz aufgenommen, um Whistleblower stärker zu schützen.

Kanton St. Gallen: Der Kanton St. Gallen regelt in Art. 62 des Personalgesetzes die Meldung von Missständen. Demgemäss verstösst die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht gegen die Treuepflicht, wenn sie oder er der internen Meldestelle in Treu und Glauben Missstände meldet. Die ergänzenden Vorschriften zum Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Missstände melden, zur Organisation und zum Verfahren der internen Meldestelle werden auf Verordnungsebene geregelt.

Kanton Bern: Art. 50a des Personalgesetzes hält unter dem Titel Melderecht bei Missständen und Schutz fest, dass Mitarbeitende, die der Meldestelle für Missstände gemäss Artikel 17a des Gesetzes vom 1. Dezember 1999 über die Finanzkontrolle (Kantonales Finanzkontrollgesetz, KFKG) eine Meldung im guten Glauben erstatten oder bei der Abklärung Unterstützung leisten, im Anstellungsverhältnis nicht deswegen benachteiligt werden dürfen. Als Benachteiligung gelten insbesondere Kündigung, Zurückstufung in der Hierarchie, Versetzung, Verweigerung der Beförderung oder des Gehaltsaufstiegs sowie die bewusste Beeinträchtigung psychischer Art und deren Duldung. Wer wegen einer solchen Meldung oder der Unterstützung bei der Abklärung von einer Benachteiligung im Sinne von Absatz 1 betroffen ist, kann von der zuständigen Behörde deren Beseitigung verlangen.

Kanton Zürich: Ein spezieller Schutz für die Meldenden ist im Zürcher Personalgesetz nicht vorgesehen.

Kanton Aargau: § 23 Personalgesetz hält unter dem Titel Amtsgeheimnis fest, dass eine Verletzung des Amtsgeheimnisses nicht vorliegt, wenn schwerwiegende Missstände, nach Ausschöpfung des Dienstweges, der Präsidentin oder dem Präsidenten des Grossen Rates gemeldet werden, wobei der Regierungsrat die Einzelheiten regelt.

Kanton Luzern: Gemäss § 46a Personalgesetz haben die Angestellten das Recht, der vom Gemeinwesen bezeichneten Stelle bei hinreichendem Verdacht Missstände, wie Verstösse gegen Gesetze oder Weisungen oder andere Unregelmässigkeiten sowie Mängel und Risiken zu melden, die sie in Ausübung ihrer Tätigkeit festgestellt haben. Die Angestellten haben das Recht zur Strafanzeige bei den Strafverfolgungsbehörden, wenn sie bei ihrer Tätigkeit von einem Vergehen oder Verbrechen Kenntnis erhalten haben, das sie aufgrund hinreichender Verdachtsgründe einem anderen Angestellten zuschreiben und das nach den Bestimmungen des Schweizerischen Strafgesetzbuches vom 21. Dezember 1937 von Amtes wegen zu verfolgen ist. Die Angestellten dürfen aufgrund von Meldungen und Anzeigen gemäss den Absätzen 1 und 2 im Arbeitsverhältnis weder direkt noch indirekt benachteiligt werden. Für diese Meldungen und Anzeigen gemäss § 46a bedarf es gemäss § 52 Abs. 4 keiner Entbindung von der Geheimhaltungspflicht.

Kanton Basel-Stadt: vgl. Motion. Gemäss § 19a sind Mitarbeitende berechtigt, der kantonalen Ombudsstelle Missstände zu melden, wobei nur Meldungen zulässig sind, die in gutem Glauben erfolgen. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten. Zulässige Meldungen verstossen nicht gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäss § 19 Personalgesetz und stellen keine Amtsgeheimnisverletzung im Sinne von Art. 320 Strafgesetzbuch dar. Mitarbeitende dürfen aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis nicht benachteiligt werden.

Bund: Gemäss Art. 22a BPG (Anzeigepflichten, Anzeigerechte und Schutz) sind die Angestellten verpflichtet, alle von Amtes wegen zu verfolgenden Verbrechen oder Vergehen, die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, den Strafverfolgungsbehörden, ihren Vorgesetzten oder der Eidgenössischen Finanzkontrolle (EFK) anzuzeigen. Die Anzeigespflicht entfällt für Personen, die nach den Artikeln 113 Absatz 1, 168 und 169 der Strafprozessordnung vom 5. Oktober 2007 zur Aussage- oder Zeugnisverweigerung berechtigt sind. Die

Angestellten sind berechtigt, andere Unregelmässigkeiten, die sie im Rahmen ihrer amtlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, der EFK zu melden. Die EFK klärt den Sachverhalt ab und trifft die notwendigen Massnahmen. Wer in guten Treuen eine Anzeige oder Meldung erstattet oder wer als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat, darf deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden. Infolge dessen wurde auch Art. 34c Abs. 1 Bst. a BPG neu eingeführt, der den Bund verpflichtet, dem Angestellten bei Unzumutbarkeit der Arbeit im bisherigen Umfeld, eine neue Arbeit anzubieten. Die Einzelheiten regelt der Bundesrat.

3.1.2.6. Änderung des Personalgesetzes

Mit der vorgeschlagenen Änderung, welche gemeinsam mit dem Ombudsman und einer Vertretung der Finanzkontrolle ausgearbeitet wurde, wird die Meldung von Missständen in den Grundätzen auf Gesetzesstufe geregelt. Die Einzelheiten wird der Regierungsrat auf Verordnungsebene festlegen. Auf Gesetzesebene wird zunächst geregelt, dass Missstände dem kantonalen Ombudsman gemeldet werden können. Gemäss § 10 Absatz 2 der Verfassung vom 17. Mai 1984 des Kantons Basel-Landschaft² kann jeder an den Ombudsman gelangen, woraus folgt, dass an die Meldung an den Ombudsman keine Voraussetzungen wie etwa guter Glaube oder öffentliches Interesse geknüpft werden dürfen. Das Verfahren richtet sich nach § 8 ff des Gesetzes vom 23. Juni 1988 über den Ombudsman³. Nur dann, wenn der Ombudsman nicht tätig wird, resp. wenn dieser kein Verfahren im Sinne von § 8 des Gesetzes über den Ombudsman einleitet, dürfen Missstände an die Öffentlichkeit gemeldet werden. Zwingende Voraussetzung dafür ist allerdings zudem kumulativ, dass die Meldung an die Öffentlichkeit in gutem Glauben und im öffentlichen Interesse erfolgt, ansonsten sie nicht zulässig ist. Eine Definition der Begriffe „guter Glaube“ und „öffentliches Interesse“ wird in die Verordnung aufgenommen. In keinem Fall an die Öffentlichkeit gemeldet werden dürfen geheim zu bleibende Angelegenheiten, wie z.B. das Steuergeheimnis.

Meldungen von Missständen direkt an die Öffentlichkeit verletzen nach geltendem Recht das Amtsgeheimnis und die Verschwiegenheitspflicht der öffentlich-rechtlichen Angestellten gemäss § 38 Personalgesetz. Sie können personalrechtliche Massnahmen bis hin zu einer Kündigung gemäss § 19 Abs. 3 lit. d Personalgesetz wegen Verletzung wichtiger vertraglicher oder gesetzlicher Verpflichtungen nach sich ziehen. Nicht verletzt ist die Verschwiegenheitspflicht ausnahmsweise dann, wenn die Voraussetzungen an eine zulässige Meldung erfüllt sind, d.h. der Missstand wurde vorgängig dem Ombudsman gemeldet, dieser wurde nicht tätig und die Meldungen an die Öffentlichkeit erfolgt kumulativ in gutem Glauben sowie im öffentlichen Interesse.

Um eine klare Rechtslage zu schaffen, wird in das Personalgesetz aufgenommen, dass zulässige Meldungen nicht gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäss § 38 Personalgesetz verstossen und keine Amtsgeheimnisverletzung im Sinne von Art. 320 Strafgesetzbuch⁴ vom 21. Dezember 1937 darstellen. Der neue § 38a Abs. 2 stellt somit, gestützt auf Art. 14 Strafgesetzbuch, eine gesetzliche Ausnahme zu Art. 320 Strafgesetzbuch dar und sieht einen gesetzlichen Rechtfertigungsgrund für zulässige Meldungen vor.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche auf Missstände aufmerksam machen oder eine Strafanzeige einreichen, riskieren, deswegen berufliche Nachteile am Arbeitsplatz hinnehmen zu müssen. Wesentlicher Punkt ist somit das Festhalten des Grundsatzes, dass Mitarbeitende aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis nicht benachteiligt werden dürfen. Eine zulässige Meldung stellt keine Verletzung der Treuepflicht dar. Somit wird im neuen § 38a Abs. 3 geregelt, dass Mitarbeitende aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis nicht benachteiligt werden dürfen.

Die Verordnung wird mögliche Benachteiligungen im Anstellungsverhältnis, wie bspw. Kündigung, Zurücksetzung in der Hierarchie und alle weiteren Laufbahnhemmnisse sowie bewusste Beein-

² SGS 100

³ SGS 160

⁴ SR 311.0

trächtigung psychologischer Art und deren Duldung, aufführen. Ebenfalls auf Verordnungsstufe verankert wird die Möglichkeit, im Falle einer Benachteiligung an den Ombudsman zu gelangen. Zudem haben betroffene Mitarbeitende im Falle einer Benachteiligung in jedem Fall die Möglichkeit, eine anfechtbare Verfügung zu verlangen und diese von der Beschwerdeinstanz überprüfen zu lassen.

Grundsätzlich stellen nach wie vor die Vorgesetzten die erste Anlaufstelle für Mitarbeitende, welche Kenntnis über einen Missstand erlangen, dar. Bewirkt eine Meldung an die Vorgesetzten kein Ergreifen von wirksamen Massnahmen oder stehen die Vorgesetzten direkt oder indirekt mit dem Missstand in Verbindung, weshalb davon auszugehen ist, dass die Vorgesetzten keine wirksamen Massnahmen ergreifen werden (insbesondere weil sie selbst von der Meldung betroffen sind) können Mitarbeitende auch direkt an den Ombudsman gelangen. Der Ombudsman prüft die Begründetheit einer Meldung, entscheidet über deren Weiterbearbeitung und macht gegebenenfalls die Triage zu weiteren Ansprechpersonen. Es liegt im Ermessen des Ombudsman, ob er auch anonyme Meldungen über Missstände entgegen nimmt.

Abschliessend ist darauf hinzuweisen, dass die neue Bestimmung andere, bekannte und bewährte Meldewege nicht ausschliesst. Wie im Personalhandbuch festgehalten, sind – sofern die Umstände dies erlauben – Meldungen an die Vorgesetzten, die HR-Beratung oder die Finanzkontrolle ebenfalls möglich. Auch Vertrauenspersonen bei sexueller Belästigung oder andere bereits definierte Anlaufstellen für Verletzungen der persönlichen Integrität bleiben für die Mitarbeitenden als Erstanlaufstellen bestehen. Möchte der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin jedoch einer unabhängigen Kontaktperson eine Meldung machen, bietet der Ombudsman eine unabhängige Alternative. Der Ombudsman verfügt von Verfassungs und Gesetzes wegen über die nötige Unabhängigkeit und unterliegt der Geheimhaltungspflicht. Die Meldung muss allerdings in jedem Fall zwingend an den Ombudsman erfolgen, bevor ein Missstand an die Öffentlichkeit gemeldet werden darf.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
	<p>§ 38a Meldung von Missständen</p> <p>¹ Mitarbeitende sind berechtigt, dem kantonalen Ombudsman Missstände zu melden.</p> <p>² Eine Meldung an die Öffentlichkeit ist nur dann zulässig, wenn der Ombudsman nach Eingang einer Meldung nicht tätig wird und sie in gutem Glauben sowie im öffentlichen Interesse erfolgt.</p> <p>³ Zulässige Meldungen verstossen nicht gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäss § 38 Personalgesetz und stellen keine Amtsgeheimnisverletzung im Sinne von Art. 320 Strafgesetzbuch dar.</p> <p>⁴ Mitarbeitende dürfen aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.</p> <p>⁵ Das Nähere regelt der Regierungsrat.</p>

3.1.3. Weitere Änderungen

3.1.3.1. Kündigungsgründe

Im Kanton Basel-Landschaft geltende Regelung: Das Personalgesetz des Kantons Basel-Landschaft führt als einer von wenigen Kantone die Gründe für eine ordentliche Kündigung seitens Arbeitgeber abschliessend im Gesetz auf. Gemäss § 19 Absatz 2 Personalgesetz kann die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen. Wesentliche Gründe liegen gemäss Absatz 3 vor, (a) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist, (b) wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme einer neuen oder einer anderen zumutbaren Arbeitsstelle ablehnt oder die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle nicht möglich ist, (c) wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen, (d) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wichtige vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen verletzt hat, oder (e) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist. Die Aufzählung ist abschliessend. Andere Kündigungsgründe sind für den Fall einer ordentlichen Kündigung aufgrund des Legalitätsprinzips nicht zulässig.

Regelungen anderer Kantone und des Bundes: Neben dem Kanton Basel-Landschaft sind die Kantone Basel-Stadt und Solothurn die einzigen Kantone, die die ordentlichen Kündigungsgründe seitens Arbeitgeber in ihrem Personalrecht ebenfalls abschliessend aufzählen. Im Personalrecht der übrigen Kantone findet sich in der Regel eine Aufzählung von sachlichen Gründen, welche aber durch das Einfügen des Wortes „insbesondere“ nicht abschliessend sind. Auch der Bund hat mit Beschluss vom 14. Dezember 2012 das Bundespersonalgesetz revidiert und mit jener Revision die abschliessende Aufzählung der möglichen ordentlichen Kündigungsgründe seitens Arbeitgeber aufgehoben. Die bestehenden, bisher abschliessend geltenden, Kündigungsgründe wurden im Bundespersonalgesetz beibehalten, jedoch mit dem Zusatz "insbesondere" versehen, womit keine abschliessende Aufzählung mehr vorliegt.

Kanton St. Gallen: Der Kanton St. Gallen regelt die ordentliche Kündigung in Art. 21 des Personalgesetzes. Demnach bedarf die Kündigung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber eines ausreichenden sachlichen Grundes. Nach Ablauf der Probezeit liegt ein ausreichender sachlicher Grund vor, insbesondere wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt: a) aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen, wie Umstrukturierungen oder Aufhebung von Stellen; b) wegen Arbeitsunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen; c) wegen ungenügender Arbeitsleistung oder unbefriedigenden Verhaltens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters; d) wegen schwerwiegender oder wiederholter schuldhafter Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis; e) wegen schwerwiegenden schuldhaften Verhaltens ausserhalb des Arbeitsverhältnisses, das mit diesem offensichtlich nicht vereinbar ist.

Kanton Bern: Gemäss Art. 25 Personalgesetz hat die Anstellungsbehörde für die Kündigung triftige Gründe anzugeben. Diese liegen insbesondere vor, wenn die oder der Angestellte (a) ungenügende Leistungen erbringt, (b) Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat, (c) durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört oder (d) Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen sexuell belästigt.

Kanton Zürich: Gemäss § 18 Absatz 2 Personalgesetz darf die Kündigung durch den Staat nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein (negative Voraussetzung) und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus (positive Voraussetzung).

Kanton Aargau: Gemäss § 10 Personalgesetz kann die Kündigung durch den Kanton nur ausgesprochen werden, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen, namentlich: (a) Aufhebung der

Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen. In diesen Fällen ist den betroffenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten, die ihren Fähigkeiten und Erfahrungen entspricht; (b) mangelnde Eignung für die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit; (c) Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung während der angesetzten Bewährungszeit fortsetzen; (d) mangelnde Bereitschaft während oder nach der Bewährungszeit, die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten.

Kanton Luzern: Gemäss § 18 Personalgesetz kann die zuständige Behörde das Arbeitsverhältnis durch Kündigung insbesondere beenden (a) bei Aufhebung der Stelle oder bei Anpassung der Stelle an geänderte organisatorische oder wirtschaftliche Gegebenheiten und bei mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung anderer angebotener sowie zumutbarer Arbeit, (b) bei Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten und bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung wiederholen oder anhalten, (c) bei mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen, (d) bei Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung, (e) wenn die oder der Angestellte eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

Kanton Basel-Stadt: Gemäss § 30 Absatz 2 Personalgesetz kann die Anstellungsbehörde nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis kündigen, (a) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ganz oder teilweise an der Aufgabenerfüllung verhindert ist; (b) wenn die Arbeitsstelle aufgehoben wird und die Zuweisung eines anderen, der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechenden Aufgabengebietes nicht möglich ist bzw. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme des neuen Aufgabengebietes verweigert; (c) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ungenügende Leistungen erbringt; (d) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten wiederholt missachtet oder eine schwere Pflichtverletzung begangen hat; (e) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

Kanton Solothurn: Gemäss 42 Absatz 2 des Gesamtarbeitsvertrags zwischen dem Kanton Solothurn und den Personalverbänden kann die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe diesen Schritt rechtfertigen. Wesentliche Gründe liegen gemäss § 42 Absatz 3 vor, wenn (a) die Arbeitsstelle aufgehoben wird und die Zuweisung eines andern Arbeitsbereiches nicht möglich ist; (b) der oder die Angestellte wegen mangelnder Eignung (Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz) nicht in der Lage ist, seine oder ihre Aufgaben zu erfüllen oder wenn er oder sie ungenügende Leistungen erbringt oder sein oder ihr Verhalten zu berechtigten Klagen Anlass gibt; (c) der oder die Angestellte eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

Bund: Gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG kann der Arbeitgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen, insbesondere wegen (a) Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten, (b) Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, (c) mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten, (d) mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit, (e) schwerwiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen, sofern der Arbeitgeber der angestellten Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann, (f) Wegfalls einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.

Gründe für den Änderungsbedarf: Eine Tendenz zur Annäherung der Anstellungsbedingungen ans Privatrecht ist sowohl beim Bund als auch bei den meisten Kantonen als öffentlich-rechtliche Arbeitgeber deutlich erkennbar. Dieser feststellbaren Entwicklung kann sich der Kanton Basel-Landschaft als moderner Arbeitgeber in einem dynamischen Umfeld nicht verschliessen. Die Erfahrung in der Praxis zeigt, dass auch beim Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft das Bedürfnis nach einer Öffnung der Kündigungsgründe besteht. Abschliessende Aufzählungen führen zwangsläufig zu Situationen, in welchen ein Sachverhalt nicht eindeutig einem der aufgeführten Kündi-

gungsgründe zugeordnet werden kann. Wie die Bestimmung im Bundespersonalrecht beispielsweise zeigt, liegt u.a. auch bei mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit, mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten oder bei Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung ein zulässiger Kündigungsgrund vor. Diese Gründe sind nach derzeit geltender Regelung im Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft für eine Kündigung seitens Arbeitgeber nicht zulässig, weil sie sich unter keinen der aufgeführten Kündigungsgründe subsumieren lassen.

Der Kanton als Arbeitgeber muss die Möglichkeit haben, auch in nicht explizit in § 19 Abs. 3 Personalgesetz aufgeführten Fällen, welche einen ähnlich wesentlichen Grund darstellen, das Arbeitsverhältnis einseitig aufzulösen. Insbesondere der Kündigungsgrund gemäss § 19 Absatz 3 lit. d Personalgesetz, welcher voraussetzt, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wichtige vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen verletzt hat, birgt in der Praxis immer wieder Schwierigkeiten, weil unklar ist, welche Pflichtverletzung nun eine wichtige Verletzung darstellt und welche nicht. Unter Umständen liegt ein wesentlicher Grund auch bei einer weniger wichtigen Pflichtverletzung vor. Weiter gibt es Fälle, in denen sich zwischenmenschliche Konflikte nachteilig auf das Arbeitsverhältnis auswirken und eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses der einzige Ausweg ist. Dafür besteht derzeit keine gesetzliche Grundlage. Die Anstellungsbehörden benötigen Instrumente, die in der täglichen Arbeit praxistauglich und einfach verständlich sind. Nur so kann ein reibungsloser und effizienter Betrieb sichergestellt werden. Nicht zuletzt hat der Arbeitgeber auch denjenigen Mitarbeitenden gegenüber eine Fürsorgepflicht, die eine Arbeitskollegin oder einen Arbeitskollegen mittragen. Mit den neuen Regelungen kann flexibler und besser auf die jeweilige Situation bezogen, reagiert werden. Auch können künftige Entwicklungen durch eine Flexibilisierung der Formulierung der Kündigungsgründe antizipatorisch abgedeckt werden.

Auch mit einer Anpassung dieser Bestimmung muss eine Kündigung zwingend der letzte Ausweg sein. Es darf kein milderes Mittel geben, das dem erzielten Zweck ebenso gerecht würde. Dieses Gebot wird durch das Verhältnismässigkeitsprinzip begründet, welches als eines der Grundprinzipien des Verwaltungsrechts unverändert gilt. Aufgrund dieser Grundprinzipien, zu welchen auch das Rechtsgleichheitsgebot, das Willkürverbot, das Gesetzmässigkeitsprinzip sowie der Grundsatz von Treu und Glauben gehört, ist der Kündigungsschutz beim Kanton Basel-Landschaft auch in Zukunft von Verfassungs wegen arbeitnehmerfreundlicher als in der Privatwirtschaft. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis nur aus wesentlichen Gründen kündigen und ist an die übergeordneten verfassungsrechtlichen Vorgaben gebunden. Ebenso müssen Kündigungen wie bis anhin in Form einer Verfügung schriftlich begründet werden und den Mitarbeitenden muss vorgängig das rechtliche Gehör gewährt werden.

Die genannten verfassungsrechtlichen Vorgaben gelten in öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen, welche für Arbeitsverhältnisse des Kantons mit seinen Mitarbeitenden gemäss § 49a Absatz 2 Kantonsverfassung den Regelfall darstellen, uneingeschränkt. Im Rahmen der Gesetzesinitiative «Für einen effizienten und flexiblen Staatsapparat» fordert die Liga Steuerzahler Basel-Landschaft u.a. die Aufnahme einer Bestimmung ins Personalgesetz, welche für die ordentliche Kündigung die sinngemässe Anwendung der Bestimmungen des Obligationenrechts betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Art. 334 ff. OR) vorsieht. Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kanton Basel-Landschaft und seinen Angestellten bleibt allerdings auch bei Anwendung der Kündigungsregeln des Obligationenrechts ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, was u.a. bedeutet, dass im Gegensatz zur Privatwirtschaft keine Kündigungsfreiheit besteht und die zu berücksichtigenden verfassungsrechtlichen Vorgaben zwingend einzuhalten sind.

Eine Flexibilisierung der Kündigungsbestimmungen könnte im Weiteren auch erzielt werden, indem der Gesetzgeber auf die beispielhafte Aufführung der möglichen Kündigungsgründe verzichtet und stattdessen lediglich einen wesentlichen Grund verlangt. Dies würde aber bedeuten, dass der Gesetzgeber die Aufgabe, die möglichen Kündigungsgründe festzulegen, letztlich an die Judikative übertragen würde. Ihr würde die Auslegung der öffentlich-rechtlichen Grundsätze allein überlassen, ohne dass ein konkreter Massstab zur Beurteilung einer Beschwerde seitens Gesetzgeber

vorgegeben würde. Aus diesem Grund wie auch aufgrund der Tatsache, dass die möglichen Kündigungsgründe gemäss § 19 Personalgesetz in der Praxis bekannt sind und diese den Führungskräften und Anstellungsbehörden Sicherheit in der Anwendung bieten, sollen diese aus Gründen der Zweckmässigkeit und der Rechtssicherheit im Gesetz nach wie vor beispielhaft erwähnt bleiben. Sie veranschaulichen, welche Anforderungen an einen wesentlichen Grund bestehen. In der Anwendung lässt die beispielhafte Aufzählung von Kündigungsgründen dieselben Kündigungsmöglichkeiten zu wie bei sinngemässer Anwendung des Obligationenrechts im Sinne der Liga Steuerzahler BL oder bei Verlangen eines sachlichen Grundes. Die vom öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber einzuhaltenden verfassungsrechtlichen Vorgaben sind in allen drei Fällen zwingend. Vor diesem Hintergrund ist der Lösung, mögliche Kündigungsgründe im Gesetz veranschaulichend beizubehalten, den Vorzug zu geben. Nicht zuletzt trägt die Aufzählung der möglichen Kündigungsgründe im Gesetz somit auch zu einer effizienten Kantonsverwaltung bei.

Neue Regelung: Die Bestimmung von § 19 Absatz 3 Personalgesetz wird durch das Einfügen des Wortes „insbesondere“ präzisiert. Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass nicht nur die in § 19 Absatz 3 aufgeführten Gründe einen wesentlichen Grund für eine ordentliche Kündigung seitens Arbeitgeber darstellen, sondern es noch weitere wesentliche Gründe dafür geben kann.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 19 Ordentliche Kündigung</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen.</p> <p>² Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen.</p> <p>³ Wesentliche Gründe liegen vor:</p> <p>a. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;</p> <p>b. wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme einer neuen oder einer anderen zumutbaren Arbeitsstelle ablehnt oder die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle nicht möglich ist;</p> <p>c. wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen;</p> <p>d. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wichtige vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen verletzt hat;</p>	<p>§ 19 Absatz 3</p> <p>³ Wesentliche Gründe liegen <i>insbesondere</i> vor:</p> <p>a. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;</p> <p>b. wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme einer neuen oder einer anderen zumutbaren Arbeitsstelle ablehnt oder die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle nicht möglich ist;</p> <p>c. wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen;</p> <p>d. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wichtige vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen verletzt hat;</p>

e. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

⁴ Die Verordnung regelt das Verfahren über die schriftliche Verwarnung. *

⁵ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde ist unzulässig, wenn sie im Zusammenhang steht:

a. mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse, oder

b. mit der Tätigkeit als Interessenvertreterin oder Interessenvertreter des Personals.

e. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

3.1.3.2. Aus-, Fort- und Weiterbildung

In BL geltende Regelung:

Das Personalgesetz regelt die Aus-, Fort- und Weiterbildung, indem es die drei Elemente kurz definiert:

- Ausbildung als Massnahme zur Erlernung eines Berufs
- Weiterbildung als Befähigung eine neue Funktion zu übernehmen.
- Fortbildung als berufsbegleitende Fortsetzung der Ausbildung

Zudem regelt das Personalgesetz in unterschiedlicher Tiefe Zweck, Massnahmen und Folgen der drei obgenannten Elemente.

Regelungen anderer Kantone und des Bundes:

Die neuen Regelungen im Kanton Basel-Landschaft sind inhaltlich und sprachlich vergleichbar mit der Regelung des Bundes und den umliegenden Kantonen.

Gründe für den Änderungsbedarf:

Der Bereich der Nicht-Ausbildungsmassnahmen entspricht nicht mehr der heutigen Praxis. Einerseits fasst er die Weiterbildungs- und Entwicklungsmassnahmen zu eng und lässt so wichtige Massnahmen der Personalentwicklung ausser Betracht, welche zur Attraktivität des Arbeitgebers Kanton Basel-Landschaft beitragen. Dies ist im Hinblick auf die limitierten Möglichkeiten des Kantons im Lohnbereich und den Fachkräftemangel sehr bedauerlich.

Andererseits schafft die Unterscheidung in Fort- und Weiterbildungsmassnahmen in der konkreten Anwendung immer wieder Unklarheiten, da die Massnahmen selten klar abgrenzbar sind. Diese Aufteilung widerspricht auch der heutigen Praxis auf dem Weiterbildungsmarkt, dessen Angebote immer modularer und vernetzter geworden sind und explizit die Durchlässigkeit fördern wollen, um so den sich laufend verändernden und vermehrt überschneidenden Berufs- und Funktionsbildern gerecht werden zu können. Daher lassen sich heute Weiterbildungsangebote kaum noch eindeutig

dahingehend zuordnen, ob sie nun dem Erhalt von gegenwärtig oder der Entwicklung von künftig erforderlichen Fähigkeiten eines Berufs- oder Funktionsbild dienen.

Zudem führt diese Unterscheidung auch sprachlich zu Verwirrungen, da weder umgangssprachlich noch in Fachkreisen Einigkeit herrscht und konträre Definitionen zu finden sind bzw. die beiden Begriffe Fort- und Weiterbildung sogar synonym verwendet werden. Da aber die Zuordnung einer individuellen Massnahme zu Fort- oder Weiterbildung grosse unterschiedliche Auswirkungen auf die Unterstützung seitens Arbeitgeber haben kann, werden Entscheide des Arbeitgebers nicht selten als willkürlich empfunden.

Die sprachliche Neufassung fördert bei Mitarbeitenden und Führungskräften das Bewusstwerden, dass der Arbeitgeber nicht nur Entwicklungsmassnahmen im Bereich der Weiterbildung fördert (off-the-job-Massnahmen). Sehr viele Entwicklungsmassnahmen finden während der Arbeit statt (on-the-job-Massnahmen). Zu diesen Massnahmen gehören beispielsweise Projektmitarbeit oder -leitung, Stellvertretungsaufgaben, interne Stage, jobenrichment oder jobrotation usw. Diese Massnahmen erweisen sich oft als sehr wirksam, werden aber häufig gar nicht als gezielte Investition des Arbeitgebers wahrgenommen, z.B. als Potenzialentwicklungsprozess im Hinblick auf eine Nachfolgeregelung.

Mit der Fokussierung auf alle Massnahmen, welche der Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft fördert, kann eine Stärkung des Arbeitgeber-Images gegen Innen und Aussen erreicht werden. Gleichzeitig schafft es die Grundlagen, dass der Arbeitgeber flexiblere Möglichkeiten zur Förderung seiner Mitarbeitenden einsetzt und nicht nur die kostenintensiven Weiterbildungen betont werden.

Neue Regelung:

§ 45 Ausbildung

Die Regelungen für Ausbildungen bedürfen keiner grundlegenden Änderungen. Einzig die überflüssige Bestimmung, dass der Kanton Ausbildungslehrgänge schaffen könnte, ist wegzulassen. Ausbildungen, welchen die eidgenössische Anerkennung fehlt, haben heute auf dem Arbeitsmarkt keine Bedeutung mehr.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
§ 45 Ausbildung	§ 45 Absatz 2
¹ Ausbildung umfasst alle grundlegenden Massnahmen zur Erlernung eines Berufes im Rahmen einer Tätigkeit beim Kanton.	
² Der Regierungsrat kann Ausbildungslehrgänge schaffen.	² <i>aufgehoben</i>
³ Der Kanton stellt Ausbildungsplätze zur Verfügung.	

§ 46 Fortbildung und neuer § 46a Personalentwicklung

Die neue Regelung umfasst mit der Einführung des Begriffs der Personalentwicklung alle Nicht-Ausbildungsmassnahmen, welche dem Erhalt oder der Entwicklung von Fähigkeiten der Mitarbeitenden dienen. Dies unabhängig davon, ob es um die Ausübung der derzeitigen Funktion oder zur Vorbereitung auf die Übernahme einer neuen Funktion dient. Aus gesetzestechnischen Gründen wird § 46 aufgehoben und die neue Regelung als § 46a eingefügt.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 46 Fortbildung</p> <p>¹ Fortbildung ist die berufsbegleitende Fortsetzung der Ausbildung.</p> <p>² Sie soll die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befähigen, den ständig wechselnden Anforderungen, die an ihre Arbeit gestellt werden, zu genügen. Sie schafft keinen Anspruch auf Beförderung</p> <p>³ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Fortbildung verpflichtet. Diese kann von der vorgesetzten Stelle auch angeordnet werden.</p> <p>⁴ Der Kanton fördert die Fortbildung.</p>	<p>§ 46 Fortbildung</p> <p><i>aufgehoben</i></p>

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
	<p>§ 46a Personalentwicklung</p> <p>¹ <i>Der Kanton fördert im Rahmen seiner Bedürfnisse als Arbeitgeber mit geeigneten Massnahmen eine nachhaltige Personalentwicklung.</i></p> <p>² <i>Personalentwicklung umfasst alle Massnahmen, welche Mitarbeitende befähigen, die mit ihrer gegenwärtigen oder zukünftigen Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen.</i></p> <p>³ <i>Personalentwicklungsmassnahmen können von den vorgesetzten Stellen angeordnet werden.</i></p> <p>⁴ <i>Das Nähere regelt der Regierungsrat.</i></p>

§ 47 Weiterbildung

Auf die separate Aufführung von Fort- oder Weiterbildung im Personalgesetz kann verzichtet werden, da sie beide Bestandteile der Personalentwicklung sind.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 47 Weiterbildung</p> <p>¹ Unter Weiterbildung sind alle Massnahmen zu verstehen, die eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter befähigen, künftig eine neue</p>	<p>§ 47 aufgehoben.</p>

Funktion oder einen neuen Beruf auszuüben.

² Die Weiterbildung schafft keinen Anspruch auf Änderung des Arbeitsvertrages.

³ Der Kanton fördert die Weiterbildung im Rahmen seiner Bedürfnisse.

§ 48 Arbeitsverpflichtung und Kostentragung

Aufgrund der neuen Terminologie ist auch eine Anpassung von § 48 erforderlich.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 48 Arbeitsverpflichtung und Kostentragung</p> <p>¹ Mit der Bewilligung von Aus- und Weiterbildungsmassnahmen können wahlweise oder kumulativ eine befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Pflicht zur Kostentragung verbunden werden.</p>	<p>§ 48 Absatz 1</p> <p>¹ Mit der Bewilligung von Ausbildungs- und <i>nicht angeordneten Personalentwicklungsmassnahmen</i> können wahlweise oder kumulativ eine befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Pflicht zur Kostentragung verbunden werden.</p>

3.1.3.3. Arbeitsverhältnis bei Teilinvalidität

In BL geltende Regelung:

Gemäss § 21 Personalgesetz endet das Arbeitsverhältnis mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. Bei der Zuspreehung einer Teilinvalidenrente ist das Arbeitsverhältnis neu abzuschliessen.

Der Invaliditätsgrad wird ermittelt, indem das Einkommen, das voraussichtlich ohne Invalidität erzielt werden kann (Valideneinkommen) dem Einkommen, das trotz des Gesundheitschadens noch zumutbar scheint (Invalideneinkommen) gegenübergestellt wird. Liegt die von der Invalidenversicherung geschätzte Erwerbseinbusse unter 40%, besteht kein Rentenanspruch. Bei 40 bis 49% besteht Anspruch auf eine Viertelsrente, bei einem Invaliditätsgrad von mindestens 50% besteht ein Anspruch auf eine halbe Rente und bei mindestens 70% Invalidität wird eine ganze Rente zugesprochen. Dies bedeutet, dass bei einem Invaliditätsgrad von mehr als 70% von Gesetzes wegen kein Teilarbeitsverhältnis mehr abgeschlossen werden kann.

Gründe für den Änderungsbedarf:

Gemäss Wortlaut von § 21 Personalgesetz kann nur bei Zuspreehung einer Teilinvalidenrente das Arbeitsverhältnis neu abgeschlossen werden, nicht aber bei Zuspreehung einer vollen Invalidenrente. Eine volle Invalidenrente bedeutet aber nicht volle Erwerbsunfähigkeit der oder des Mitarbeitenden, da wie erwähnt eine volle Rente bereits bei einem Invaliditätsgrad von mehr als 70% ausgerichtet wird, der oder die Mitarbeitende aber noch teilweise erwerbsfähig ist. Es muss in der Praxis möglich sein, auch bei einem Invaliditätsgrad von mehr als 70% ein neues Arbeitsverhältnis abzuschliessen, solange der oder die Mitarbeitende noch erwerbsfähig ist. Anknüpfungspunkt für die Möglichkeit, ein Teilarbeitsverhältnis abzuschliessen, muss deshalb die Erwerbsfähigkeit und nicht die Höhe der Rente sein. Zudem wird präzisiert, dass unter den genannten Voraussetzungen

ein neues Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden kann. Die Ist-Bestimmung führte in der Praxis zu Unklarheiten, ob die Anstellungsbehörde ein Ermessen hat oder nicht. Sie wurde in der Regel bereits in der Vergangenheit so ausgelegt, dass ein Ermessen besteht. Die Bestimmung wird deshalb der Praxis entsprechend als „kann“-Formulierung ins Gesetz aufgenommen, was auch unter dem Aspekt des Gebots der Rechtsgleichheit korrekt ist. Mitarbeitenden, die längerfristig oder dauernd z.B. wegen Krankheit an der Aufgabenerfüllung verhindert sind, kann nach Ablauf der Sperrfrist gestützt auf § 19 Abs. 3 lit. a Personalgesetz gekündigt werden, ohne dass ihnen für den Grad einer allfällig noch bestehenden Arbeitsunfähigkeit ein neuer Arbeitsvertrag angeboten werden muss. Allein der Anspruch auf eine Invalidenrente reicht als sachlicher Grund nicht aus, diese Ungleichbehandlung zu rechtfertigen, weshalb vorliegend von einer „muss“-Bestimmung abgesehen wird. Zudem wurde der Titel angepasst.

Neue Regelung:

§ 21 Personalgesetz soll für die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung an den Invaliditätsgrad und nicht an den Anspruch auf eine Teilinvalidenrente anknüpfen. Zudem wird präzisiert, dass es sich bei der Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis neu abzuschliessen um eine Kann-Formulierung handelt.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 21 Arbeitsunfähigkeit infolge von Invalidität</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. Bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente ist das Arbeitsverhältnis neu abzuschliessen.</p>	<p>§ 21 Arbeitsverhältnis bei Invalidität</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente.</p> <p>² <i>Bei der Zusprechung einer Invalidenrente aufgrund einer Teilinvalidität kann ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden.</i></p>

3.1.3.4. Beschwerdeinstanz bei Verfügungen der Schulleitungen als Anstellungsbehörden

In BL geltende Regelung:

Gemäss § 71 Absatz 1 lit. a Personalgesetz kann gegen Verfügungen der verwaltungsinternen Anstellungsbehörden beim Regierungsrat Beschwerde erhoben werden. Die Schulen kennen allerdings zwei Anstellungsbehörden: den Schulrat für unbefristete Anstellungen und die Schulleitung für befristete Anstellungen. Gefestigte Praxis ist, dass gegen Verfügungen der Schulleitungen zunächst eine Beschwerde an den Schulrat erhoben werden muss. Dies entgegen § 71 Absatz 1 lit. a Personalgesetz. Diese Praxis stützt sich allerdings auf § 91 Absatz 2 des Bildungsgesetzes (BildG, SGS 640), wonach gegen Verfügungen der Schulleitung innert 10 Tagen seit ihrer Eröffnung beim Schulrat Beschwerde erhoben werden kann. Grundlage dafür ist § 29 Absatz 4 des Verwaltungsverfahrensgesetzes Basel-Landschaft (VwVG BL, SGS 175), wonach die Schulräte des Kantons und der Einwohnergemeinden untere Beschwerdeinstanzen sind. **Gründe für den Änderungsbedarf:**

Gemäss § 29 Absatz 5 des VwVG BL bleiben abweichende Vorschriften in anderen Erlassen vorbehalten. Das Verhältnis zwischen Bildungsgesetz und Personalgesetzes und damit die Frage, welche Bestimmung die lex specialis bildet, ist nicht restlos klar. Aus diesem Grund soll die Be-

schwerdeinstanz gegen Verfügungen der Schulleitungen als Anstellungsbehörde in das Personalgesetz aufgenommen und damit die gefestigte Praxis gesetzlich normiert werden.

Neue Regelung:

§ 71 Absatz 1 soll ergänzt werden mit der Regelung, dass gegen Verfügungen der Schulleitungen als Anstellungsbehörde beim Schulrat Beschwerde erhoben werden kann. Zu diesem Zweck wird ein neuer Buchstabe a^{bis} eingefügt.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 71 * Beschwerde gegen Verfügungen der Anstellungsbehörde</p> <p>¹ Innert 10 Tagen kann Beschwerde erhoben werden</p> <p>a. beim Regierungsrat gegen Verfügungen der verwaltungsinternen Anstellungsbehörde, unter Vorbehalt von Absatz 2;</p> <p>b. beim Kantonsgericht gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde sowie des Ombudsman.</p> <p>² Die Anfechtbarkeit von Verfügungen des Regierungsrates als Anstellungsbehörde richtet sich nach der Verwaltungsprozessordnung (VPO).</p> <p>³ Das Beschwerdeverfahren ist unter Vorbehalt von § 20 Absatz 2 des Verwaltungsverfahrensgesetzes Basel-Landschaft vom 13. Juni 1988 kostenlos.</p> <p>⁴ Eine Beschwerde gegen die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses hat keine aufschiebende Wirkung.</p>	<p>§ 71 Absatz 1 Buchstabe a^{bis}</p> <p><i>a^{bis}. beim Schulrat gegen Verfügungen der Schulleitung als Anstellungsbehörde.</i></p>

3.2. Finanzrechtliche Prüfung

Die Finanz- und Kirchendirektion hat die Vorlage gemäss § 36 Abs. 1 lit. c des Finanzhaushaltsgesetzes geprüft und stellt fest, dass die Grundsätze der Haushaltsführung und die Kompetenzordnung eingehalten sind.

3.3. Regulierungsfolgenabschätzung

Die Vorlage hat keine Auswirkungen auf die KMU. Auf eine Regulierungsfolgenabschätzung (vgl. § 4 Absatz 3 Buchstabe a KMU-Entlastungsgesetz) wurde deshalb verzichtet.

3.3.1. Auswirkungen

Die Gesetzesrevision ist für den Kanton wie auch für die Gemeinden kostenneutral. Sie hat keine direkten Auswirkungen auf die Gemeinden, da die Änderungen des Personalrechts nicht zwingend Konsequenzen für das kommunale Personalrecht haben.

Die Umsetzung der neuen Vorgaben erfolgt mit den bestehenden personellen Ressourcen.

3.4. Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens

Am 22. März 2016 hat der Regierungsrat die Finanz- und Kirchendirektion beauftragt, die Entwürfe zur Personalgesetzesänderung und zur Landratsvorlage in die Vernehmlassung bei den Parteien, den Verbänden, den Gemeinden und den interessierten Kreisen zu geben. Die Vernehmlassungsfrist lief bis zum 23. Juni 2016.

Der VBLG hat auf eine Stellungnahme verzichtet mit der Begründung, dass die Änderungen des Personalrechts nicht zwingend Konsequenzen für das kommunale Personalrecht haben. Diejenigen Gemeinden, die eine Stellungnahme eingereicht haben, haben der Vorlage zugestimmt resp. auf die Stellungnahme des VBLG verwiesen.

Zu den Themen Beschwerdeinstanz für Beschwerden gegen personalrechtliche Verfügungen der Schulleitung sowie der Finanzkontrolle und der Aufsichtsstelle Datenschutz gab es vorwiegend Zustimmung. Vereinzelt wurde in Frage gestellt, ob das Kantonsgericht als Beschwerdeinstanz geeignet ist, Beschwerden gegen personalrechtliche Verfügungen der Finanzkontrolle zu beurteilen.

Zum Thema Whistleblowing wurde seitens FDP und Liga Steuerzahler BL moniert, dass eine ausdrückliche Verankerung nicht notwendig sei. Die Grünen BL stellten die Zuständigkeit des Ombudsmans als Meldestelle in Frage. Von diversen Seiten wurde bemängelt, dass sich in auslegungsbedürftige Rechtsbegriffe in der Bestimmung finden und unklar ist, was genau auf Verordnungsstufe ausgeführt wird. Die SVP fordert die Etablierung eines klaren Melde- und Prüfprozesses auf Verordnungsstufe. Aus diesem Grund wurde § 38a nach Auswertung der Vernehmlassungsergebnisse noch einmal überarbeitet und zudem eine Regelung betreffend die Meldung an die Öffentlichkeit aufgenommen, welche ursprünglich auf Verordnungsstufe vorgesehen war. Die GPK stimmt der Regelung zu, regt aber – wie auch die SP – die Aufnahme von direkten und indirekten Benachteiligungen ins Gesetz an. Louis Kuhn, alt Ombudsman, weist darauf hin, dass der Zugang an den Ombudsman voraussetzungslos sein muss und an keine Bedingungen geknüpft werden darf. Regelungen auf Verordnungsstufe seien verfassungswidrig. Als Meldestelle schlägt er den Rechtsdienst des Regierungsrates und Landrates vor, was vorliegend abgelehnt wird.

Ebenso kontrovers waren die Vernehmlassungen betreffend der Änderung der Kündigungsgründe. Seitens FDP und Liga Steuerzahler BL wurde bemängelt, dass der Regierungsrat mit der Regelung zuwenig weit gehe, von Seiten ABP, vpod und SP wurde gefordert, die abschliessende Aufzählung der Kündigungsgründe beizubehalten.

Zum Thema Personalentwicklung wurde seitens der Grünen Unabhängigen die Frage aufgeworfen, inwieweit die Personalentwicklungsmassnahmen von den vorgesetzten Stellen angeordnet werden können, vor allem im Hinblick auf künftige Funktionen. Seitens SVP wurde gefordert, dass On-the-job-Massnahmen in den Vordergrund zu stellen sind. Die SP bemängelte, dass der Fokus ganz auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers liege. Seitens ABP wurde gefordert, die Begriffe „Fortbildung“ und „Weiterbildung“ auf Verordnungsstufe zu definieren, sowie die Pflicht des Arbeitgebers, angeordnete Fort- bzw. Personalentwicklung zu finanzieren resp. Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen, festzulegen. Der vpod lehnt eine „Begriffsverwässerung“ ab.

Zum Thema Arbeitsverhältnis bei Teilinvalidität wurde seitens Grünen BL, den Grünen Unabhängigen, der SP und der ABP gefordert, eine „muss“-Bestimmung anstelle einer „kann“-Bestimmung zu statuieren. Diese Forderung wird abgelehnt, da es sich bereits bisher um eine „kann“-Formulierung handelt und keine Ungleichbehandlung zu Mitarbeitenden, die infolge langdauernder Krankheit gekündigt werden, allerdings nicht invalid sind, geschaffen werden soll.

Die Vernehmlassungsergebnisse lassen sich vereinfacht wie folgt mit tabellarischer Übersicht darstellen, die Details sind aus der Auswertung der Vernehmlassungen im Anhang ersichtlich:

- S** Beschwerdeinstanz für Beschwerden gegen personalrechtliche Verfügungen der **S**chulleitung
- F** Beschwerdeinstanz für Beschwerden gegen personalrechtliche Verfügungen der **F**inanzkontrolle und der Aufsichtsstelle Datenschutz
- W** **W**histleblowing
- K** **K**ündigungsgründe
- P** **P**ersonalentwicklung
- T** **A**rbeitsverhältnis bei **T**eilinvalidität

Der **fett** hervorgehobene Buchstabe steht in der Tabelle stellvertretend für die entsprechende Gesetzesänderung.

- J Ja
- N Nein

Partei	S	F	W	K	P	T	Bemerkungen
EDU-Partei BL	J	J	J	J	J	J	
FDP	J	J	N	N	J	J	<p>Zu W: Ausdrückliche Verankerung des Whistleblowings im Personalgesetz nicht notwendig, da lediglich geregelt wird, was bisher schon gilt. Mehrere auslegungsbedürftige Rechtsbegriffe mit entsprechenden Umsetzungsschwierigkeiten.</p> <p>Zu K: Begrüsst Erkenntnis des Regierungsrates. Ist aber der Ansicht, dass Einfügen des Begriffs „insbesondere“ in § 19 Personalgesetz zu wenig weit geht und wirkungsvolle und zeitgemässe Anpassung des Kündigungsrechts im Sinne des Beispiels des Kantons Zug vorzunehmen ist.</p>
Grüne BL	J	J	N	J	J	N	<p>Zu W: Ansiedlung Meldestelle für Whistleblowing beim Ombudsman nicht zielführend, da Ombudsman dafür im Minimum mit zusätzlichen Kompetenzen ausgestattet werden muss, die jenen der Finanzkontrolle entsprechen. An-</p>

Partei	S	F	W	K	P	T	Bemerkungen
							sonsten: Ansiedlung der Meldestelle direkt bei der Finanzkontrolle. Zu T: § 21 Absatz 2 ist als „muss“-Formulierung zu verankern.
Grüne Unabhängige	J	J	J	N	--	N	Zu K: Dass auch weiterhin eine Kündigung zwingend der letzte Ausweg sein muss, ist zwar erstrebenswert, jedoch mit der Einführung des Wortes „insbesondere“ in § 19 Absatz 3 nur noch schwer gewährleistet. Zu P: Frage, inwieweit die Personalentwicklungsmassnahmen von den vorgesetzten Stellen angeordnet werden können, vor allem im Hinblick auf künftige Funktionen. Zu T: Verzicht auf „kann“-Formulierung
SP	J	J	J	N	N	N	Zu W: Ergänzung „weder direkte noch indirekte Benachteiligung.“ Zu K: Begründung des Regierungsrates basiert zu stark auf Sicht des Arbeitgebers. Viele Arbeitnehmende beim Kanton sind in Berufen tätig, in denen nicht einfach auf dem freien Arbeitsmarkt wieder eine Stelle gefunden werden kann, 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. Zu P: Fordert Ergänzung, die auch den Arbeitnehmenden Rechnung trägt, da der Fokus ganz auf den Bedürfnissen des Arbeitgebers lege. Zu T: Verpflichtende anstelle der „kann“-Formulierung
SVP	J	J	J	J	J	J	Zu F: Im Grundsatz ja, aber Vorbehalte gegen eine entsprechende Regelung für Beschwerden von Mitarbeitenden der Finanzkontrolle Zu W: Regelung bezüglich Whistleblowing notwendig und Zuständigkeit des Ombudsman sinnvoll, auf Verordnungsstufe muss aber klarer Melde- und Prüfprozess etabliert werden. Zu P: On-the-job-Massnahmen sind in den Vordergrund zu stellen.
Liga Steuerzahler	--	J	N	N	J	J	Zu W: Heutige Bestimmungen sind ausreichend Zu K: Vorschlag Regierungsrat geht zu wenig weit. Liga hält an Forderung fest, die an das OR angelehnte Formu-

Partei	S	F	W	K	P	T	Bemerkungen
BL							lierung zu übernehmen und grundsätzlich auf eine Aufzählung von Kündigungsgründen zu verzichten.
GPK	--	--	J	--	--	--	Zu W: Grundsätzliche Zustimmung. Vorschlag einfügen „weder direkt noch indirekt benachteiligt“. Zudem diverse Anmerkungen zur Ausgestaltung der Verordnung.
Louis Kuhn (alt Ombudsman BL)	--	--	N	--	--	--	Zu W: § 38a überflüssig. Zugang an Ombudsman ist voraussetzungslos und an keine Bedingungen geknüpft. Regelungen auf Verordnungsstufe sind verfassungswidrig. Vorschlag: Rechtsdienst des Regierungsrates und Landrates als Meldestelle.
Kirchenrat evangelisch-ref. Kirche BL	J	J	J	J	J	J	
ABP	--	--	J	N	J	N	Zu K: lehnt Änderung ab. Zu W: Beantragt Vorlegen der ausführenden Verordnungsbestimmungen in Bezug auf Whistleblowing, insbesondere der vorgesehenen Sanktionen für den Fall, dass jemand nach der Meldung doch benachteiligt würde. Zu P: Fordert Definition der Begriffe „Fortbildung“ und „Weiterbildung“ auf Verordnungsstufe, sowie Pflicht des Arbeitgebers, angeordnete Fort- bzw. Personalentwicklung zu finanzieren resp. Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen. Zu T: Keine Notwendigkeit der Änderung. Soll „kann“-Bestimmung bleiben.
vpod	--	J	J	N	N		Zu W: Erwartet in Verordnung Regelungen, welche die Benachteiligung im Anstellungsverhältnis näher umreissen und Betroffene ermächtigen, sich nötigenfalls zu wehren. Zu K: Abschliessende Aufzählung der Gründe hat sich bewährt. Regierungsrat betreibt mit der Relativierung der abschliessenden Aufzählung einen weiteren Abbau des in den letzten Jahren bereits stark verwässerten Kündigungsschutzes. Zu P: Ist gegen diese Begriffsverwässerung.
VBLG	--	--	--	--	--	--	Verzicht auf Stellungnahme, da die Änderungen des Personalrechts nicht zwingend Konsequenzen für das kom-

Partei	S	F	W	K	P	T	Bemerkungen
							munale Personalrecht haben.
Gemein- mein- den	--	--	--	--	--	--	Sämtliche Gemeinden, die eine Vernehmlassung eingereicht haben, schliessen sich der Stellungnahme des VBLG an oder verzichten auf eine Stellungnahme.
SR- Präsi- dien- konfer- enz	J	J	J	J	J	J	
SKBB	--	--	--	--	--	--	Verzicht auf Stellungnahme.
SLK PS	J	--	J	J	J	J	

3.5. Vorstösse des Landrates

Mit dieser Vorlage beantragt der Regierungsrat die Abschreibung der folgenden parlamentarischen Vorstösse.

3.5.1. Motion „Änderung des Personalgesetzes: Erhebung von Beschwerden gegen verwaltungsinterne Verfügungen der Datenschutzbehörde und der Finanzkontrolle“ (2013/101)

Die Motion wurde am 8. Mai 2014 überwiesen.

Wortlaut der Motion

§ 71 des Personalgesetzes hält fest, wer der Adressat für Beschwerden gegen Verfügungen der Anstellungsbehörden ist.

Gegen verwaltungsinterne Verfügungen kann beim Regierungsrat Beschwerde erhoben werden. Gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörden und des Ombudsmann kann beim Kantonsgericht Beschwerde erhoben werden.

Es stellt sich nun die Frage, wer zuständig ist für Beschwerden gegen Verfügungen der Datenschutzbehörde und der Finanzkontrolle. Die Datenschutzbeauftragte, sowie der Leiter der Finanzkontrolle werden vom Landrat gewählt. Diese stellen dann ihre Mitarbeitenden eigenverantwortlich an. Beschwerden gegen Verfügungen im Personalbereich sollten in diesen vom Landrat gewählten Institutionen logischerweise nicht vom Regierungsrat, sondern vom Kantonsgericht beurteilt werden.

Ich beantrage die Anpassung des § 71 Personalgesetzes durch die Aufnahme eines neuen Buchstaben c im Absatz 1 mit dem Inhalt, dass Beschwerden gegen Verfügungen der Datenschutzbehörde und der Finanzkontrolle nicht vom Regierungsrat, sondern vom Kantonsgericht beurteilt werden.

Stellungnahme des Regierungsrates

Die formalen und inhaltlichen Anliegen der Motion sind in dieser Vorlage behandelt, weshalb der Regierungsrat beantragt, die Motion 2013/191 als erfüllt abzuschreiben.

3.5.2. Motion „Whistleblower schützen“ (2013/027)

Die Motion wurde am 8. Mai 2014 überwiesen.

Wortlaut der Motion

Korruptionsfälle, illegale Handlungen oder andere Missstände verursachen immer wieder einen erheblichen Schaden. Leider werden solche Vorfälle selten aufgedeckt, weil Angestellte, die über entsprechende Kenntnisse verfügen, sich oft nicht getrauen diese zu melden. Die Angst vor negativen Konsequenzen, wie Mobbing, geringere Aufstiegschancen oder sogar Kündigung ist gross.

Menschen, die Missstände aufzeigen und an die Öffentlichkeit tragen, werden als Whistleblower bezeichnet. Sie übernehmen eine wichtige Funktion und tragen wesentlich dazu bei, dass illegale Handlungen und Korruptionsfälle aufgedeckt werden können. Davon profitiert unsere Volkswirtschaft. Leider sind Whistleblower schlecht geschützt. Ihnen drohen nach einer Meldung eines Missstandes nicht selten negative Konsequenzen.

In zahlreichen Kantonen sind deshalb entsprechende Gesetzesparagrafen im Personalgesetz aufgenommen worden oder entsprechende Bestrebungen im Gang, Whistleblower stärker zu schützen:

Im Kanton St. Gallen ist seit dem 1. Juni 2012 ein entsprechender Paragraph in Kraft. In Genf hat das Stimmvolk im Oktober 2012 eine neue Verfassung angenommen, die Whistleblower stärker schützt. In Zürich ist im Februar 2011 eine entsprechende Motion eingereicht worden, die eine unabhängige kantonale Meldestelle für Whistleblower fordert.

Auch die Basler Regierung hat die Notwendigkeit einer Änderung des Personalgesetzes erkannt und beantragt dem Grossrat Basel-Stadt die Annahme des folgenden Gesetzes:

§ 19a Meldung von Missständen

1 Mitarbeitende sind berechtigt, der kantonalen Ombudsstelle Missstände zu melden. Zulässig sind nur Meldungen, die in gutem Glauben erfolgen.

2 Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.

3 Zulässige Meldungen verstossen nicht gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäss § 19 Personalgesetz und stellen keine Amtsgeheimnisverletzung im Sinne von Art. 320 Strafgesetzbuch dar.

4 Mitarbeitende dürfen aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis nicht benachteiligt werden.

Unser Kanton hat bereits 2010 die Möglichkeit geschaffen, wie Whistleblower anonym Missstände melden können. Was fehlt ist jedoch die gesetzliche Grundlage im Personalrecht, damit Whistleblower auch rechtlich geschützt sind.

Ich bitte den Regierungsrat um Ausarbeitung einer entsprechenden Gesetzesvorlage und diese dem Landrat vorzulegen, mit dem Ziel Whistleblower auch in unserem Kanton stärker zu schützen.

Stellungnahme des Regierungsrates

Die formalen und inhaltlichen Anliegen der Motion sind in dieser Vorlage behandelt, weshalb der Regierungsrat beantragt, die Motion 2013/027 als erfüllt abzuschreiben.

4. Anträge

4.1. Beschluss

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat

1. die Änderung des Personalgesetzes gemäss Entwurf zu beschliessen
2. die Motion "Änderung des Personalgesetzes: Erhebung von Beschwerden gegen verwaltungsinterne Verfügungen der Datenschutzbehörde und der Finanzkontrolle" (2013/101) als erfüllt abzuschreiben.
3. die Motion von Jürg Wiedemann "Whistleblower schützen" (2013/027) als erfüllt abzuschreiben.

Liestal, 13. September 2016

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:

Thomas Weber

Der 2. Landschreiber:

Nic Kaufmann

5. Anhang

- Entwurf Landratsbeschluss
- Entwurf Änderung Personalgesetz
- Synoptische Darstellung der Änderungen des Personalgesetzes
- Auswertung Vernehmlassungen

Landratsbeschluss

über XXXX

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

1. Der Änderung des Gesetzes vom 25. September 1997 über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) wird gemäss Entwurf beschlossen.
2. Die Motion „Änderung des Personalgesetzes: Erhebung von Beschwerden gegen verwaltungsinterne Verfügungen der Datenschutzbehörde und der Finanzkontrolle“ (2013/101) wird als erfüllt abgeschrieben.
3. Die Motion „Whistleblower schützen“ (2013/027) wird als erfüllt abgeschrieben.

Liestal, Datum wird von der LK eingesetzt!

Im Namen des Landrates

Der/die Präsident/in:

Der/die Landschreiber/in:

Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz)

Änderung vom Datum wird von der LK eingesetzt!

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

I.

Das Gesetz vom 25. September 1997 über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons⁵ (Personalgesetz) wird wie folgt geändert:

§ 19 Absatz 3

³ Wesentliche Gründe liegen insbesondere vor:

Aufzählung unverändert.

§ 21 Arbeitsverhältnis bei Invalidität

¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente.

² Bei der Zusprechung einer Invalidenrente aufgrund einer Teilinvalidität kann ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden.

§ 38a Meldung von Missständen

¹ Mitarbeitende sind berechtigt, dem kantonalen Ombudsman Missstände zu melden.

² Eine Meldung an die Öffentlichkeit ist nur zulässig, wenn der Ombudsman nach Eingang einer Meldung nicht tätig wird und sie in gutem Glauben sowie im öffentlichen Interesse erfolgt.

³ Zulässige Meldungen verstossen nicht gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäss § 38 Personalgesetz und stellen keine Amtsgeheimnisverletzung im Sinne von Art. 320 Strafgesetzbuch dar.

⁴ Mitarbeitende dürfen aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis nicht benachteiligt werden.

⁵ Das Nähere regelt der Regierungsrat.

§ 45 Absatz 2

² aufgehoben.

⁵ GS 32.1008, SGS 150

§ 46 Fortbildung

Aufgehoben.

§ 46a Personalentwicklung

¹ Der Kanton fördert im Rahmen seiner Bedürfnisse als Arbeitgeber mit geeigneten Massnahmen eine nachhaltige Personalentwicklung.

² Personalentwicklung umfasst alle Massnahmen, welche Mitarbeitende befähigen, die mit ihrer gegenwärtigen oder zukünftigen Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen.

³ Personalentwicklungsmassnahmen können von den vorgesetzten Stellen angeordnet werden.

⁴ Das Nähere regelt der Regierungsrat.

§ 47 Weiterbildung

Aufgehoben.

§ 48 Absatz 1

¹ Mit der Bewilligung von Aus- und nicht angeordneten Personalentwicklungsmassnahmen können wahlweise oder kumulativ eine befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Pflicht zur Kostentragung verbunden werden.

§ 71 Absatz 1 Buchstabe a^{bis} und Buchstabe b

a^{bis}. beim Schulrat gegen Verfügungen der Schulleitung als Anstellungsbehörde.

b. beim Kantonsgericht gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde, der Aufsichtsstelle Datenschutz, der Finanzkontrolle sowie des Ombudsmann.

II.
Keine Fremdänderungen

III.
Keine Fremdaufhebungen

IV.
Der Regierungsrat beschliesst das Inkrafttreten dieser Änderung

Liestal, Datum wird von der LK eingesetzt!

Im Namen des Landrates

Der/die Präsident/in:

Der/die Landschreiber/in:

Synoptische Darstellung der Änderungen des Personalgesetzes

Das Gesetz vom 25. September 1997 über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) wird wie folgt geändert:

Geltendes Recht	Neues Recht (Änderungen in kursiv)
<p>§ 19 Ordentliche Kündigung</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen.</p> <p>² Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen.</p> <p>³ Wesentliche Gründe liegen vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist; b. *wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme einer neuen oder einer anderen zumutbaren Arbeitsstelle ablehnt oder die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle nicht möglich ist; c. *wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen; d. *wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wichtige vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen verletzt hat; e. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist. <p>⁴ Die Verordnung regelt das Verfahren über die schriftliche Verwarnung. *</p> <p>⁵ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde ist unzulässig, wenn sie im Zusammenhang steht:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse, oder b. mit der Tätigkeit als Interessenvertreterin 	<p>§ 19 Absatz 3</p> <p>³ Wesentliche Gründe liegen <i>insbesondere</i> vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist; b. *wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme einer neuen oder einer anderen zumutbaren Arbeitsstelle ablehnt oder die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle nicht möglich ist; c. *wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen; d. *wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wichtige vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen verletzt hat; e. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

Geltendes Recht	Neues Recht (Änderungen in kursiv)
oder Interessenvertreter des Personals.	
<p>§ 21 Arbeitsunfähigkeit infolge von Invalidität</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. Bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente ist das Arbeitsverhältnis neu abzuschliessen.</p>	<p>§ 21 Arbeitsverhältnis bei Invalidität</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente.</p> <p>² <i>Bei der Zusprechung einer Invalidenrente aufgrund einer Teilinvalidität kann ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden.</i></p>
	<p>§ 38a Meldung von Missständen</p> <p>¹ <i>Mitarbeitende sind berechtigt, dem kantonalen Ombudsman Missstände zu melden.</i></p> <p>² <i>Eine Meldung an die Öffentlichkeit ist nur zulässig, wenn der Ombudsman nach Eingang einer Meldung nicht tätig wird und sie in gutem Glauben sowie im öffentlichen Interesse erfolgt.</i></p> <p>² <i>Zulässige Meldungen verstossen nicht gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäss § 38 Personalgesetz und stellen keine Amtsgeheimnisverletzung im Sinne von Art. 320 Strafbuch dar.</i></p> <p>³ <i>Mitarbeitende dürfen aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis nicht benachteiligt werden.</i></p> <p>⁴ <i>Das Nähere regelt der Regierungsrat.</i></p>
<p>§ 45 Ausbildung</p> <p>¹ Ausbildung umfasst alle grundlegenden Massnahmen zur Erlernung eines Berufes im Rahmen einer Tätigkeit beim Kanton.</p> <p>² Der Regierungsrat kann Ausbildungslehrgänge schaffen.</p> <p>³ Der Kanton stellt Ausbildungsplätze zur Verfügung.</p>	<p>§ 45 Absatz 2</p> <p>² <i>aufgehoben.</i></p>
<p>§ 46 Fortbildung</p> <p>¹ Fortbildung ist die berufsbegleitende Fortsetzung der Ausbildung.</p> <p>² Sie soll die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befähigen, den ständig wechselnden Anforder-</p>	<p>§ 46 Fortbildung</p> <p><i>Aufgehoben.</i></p>

Geltendes Recht	Neues Recht (Änderungen in kursiv)
<p>rungen, die an ihre Arbeit gestellt werden, zu genügen. Sie schafft keinen Anspruch auf Beförderung.</p> <p>³ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Fortbildung verpflichtet. Diese kann von der vorgesetzten Stelle auch angeordnet werden.</p> <p>⁴ Der Kanton fördert die Fortbildung.</p>	
	<p>§ 46a Personalentwicklung</p> <p>¹ Der Kanton fördert im Rahmen seiner Bedürfnisse als Arbeitgeber mit geeigneten Massnahmen eine nachhaltige Personalentwicklung.</p> <p>² Personalentwicklung umfasst alle Massnahmen, welche Mitarbeitende befähigen, die mit ihrer gegenwärtigen oder zukünftigen Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen.</p> <p>³ Personalentwicklungsmassnahmen können von den vorgesetzten Stellen angeordnet werden.</p> <p>⁴ Das Nähere regelt der Regierungsrat.</p>
<p>§ 47 Weiterbildung</p> <p>¹ Unter Weiterbildung sind alle Massnahmen zu verstehen, die eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter befähigen, künftig eine neue Funktion oder einen neuen Beruf auszuüben.</p> <p>² Die Weiterbildung schafft keinen Anspruch auf Änderung des Arbeitsvertrages.</p> <p>³ Der Kanton fördert die Weiterbildung im Rahmen seiner Bedürfnisse.</p>	<p>§ 47 Weiterbildung</p> <p><i>Aufgehoben.</i></p>
<p>§ 48 Arbeitsverpflichtung und Kostentragung</p> <p>¹ Mit der Bewilligung von Aus- und Weiterbildungsmassnahmen können wahlweise oder kumulativ eine befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Pflicht zur Kostentragung verbunden werden.</p>	<p>§ 48 Absatz 1</p> <p>¹ Mit der Bewilligung von Ausbildungs- und <i>nicht angeordneten</i> Personalentwicklungsmassnahmen können wahlweise oder kumulativ eine befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Pflicht zur Kostentragung verbunden werden.</p>
<p>§ 71 * Beschwerde gegen Verfügungen der Anstellungsbehörde</p> <p>¹ Innert 10 Tagen kann Beschwerde erhoben werden</p>	<p>§ 71 Absatz 1 Buchstabe a^{bis} und Buchstabe b</p>

Geltendes Recht	Neues Recht (Änderungen in kursiv)
<p>a. beim Regierungsrat gegen Verfügungen der verwaltungsinternen Anstellungsbehörde, unter Vorbehalt von Absatz 2;</p> <p>b. *beim Kantonsgericht gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde sowie des Ombudsman.</p> <p>² Die Anfechtbarkeit von Verfügungen des Regierungsrates als Anstellungsbehörde richtet sich nach der Verwaltungsprozessordnung (VPO)1).</p> <p>³ Das Beschwerdeverfahren ist unter Vorbehalt von § 20 Absatz 2 des Verwaltungsverfahrensgesetzes Basel-Landschaft vom 13. Juni 19882) kostenlos. *</p> <p>⁴ Eine Beschwerde gegen die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses hat keine aufschiebende Wirkung. *</p>	<p><i>a^{bis}. beim Schulrat gegen Verfügungen der Schulleitung als Anstellungsbehörde.</i></p> <p>b. beim Kantonsgericht gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde, <i>der Aufsichtsstelle Datenschutz, der Finanzkontrolle</i> sowie des Ombudsman.</p>

Auswertung der Vernehmlassung zum Entwurf für die Landratsvorlage über die Teilrevision des Personalgesetzes

Änderung	Anliegen	Kommentar
Gemeinden		
Allgemeines	<p>VBLG: Verzicht auf Stellungnahme, da Änderungen des kantonalen Personalrechts nicht zwingend Konsequenzen für das kommunale Personalrecht haben.</p> <p>Allschwil / Arisdorf / Arlesheim / Bennwil / Biel-Benken / Bottmingen / Bretzwil / Bubendorf / Ettingen / Hölstein / Lausen / Muttenz / Nenzlingen / Oberwil / Pratteln / Rothenfluh / Schönenbuch / Therwil / Waldenburg: Zustimmung/Verzicht auf Stellungnahme/Anschliessung an Stellungnahme VBLG</p>	
Parteien und interessierte Kreise		
Allgemeines:	<p>EDU-Partei BL: Zustimmung</p> <p>Schulratspräsidienkonferenz: Zustimmung</p> <p>SKBB: Verzicht auf Stellungnahme.</p> <p>Kirchenrat evangelisch reformierte Kirche BL Zustimmung</p>	
§ 19 Abs. 3	<p>FDP: Die vorgeschlagene Aufhebung des abschliessenden Charakters der Kündigungsgründe durch Einfügung des Begriffs „insbesondere“ in §19 PersG geht zu wenig weit. Es bleibt das Erfordernis eines „wichtigen Grundes“ für eine Kündigung, der in einer Liste zwar nicht mehr abschliessend, aber doch beispielhaft erläutert wird. In der Praxis der Rechtsanwendung bleibt damit das Bild eines sehr eng gezogenen Kreises an Kündigungsgründen. Vorschlag: Lösung Kanton Zug: Es muss ein sachlicher Grund, eine Begründung und das rechtliche Gehör sichergestellt sein und die Folgen der Kündigung zur Unzeit sowie der missbräuchlichen Kündigung müssen geregelt werden.</p>	<p>Ablehnung. Vorschlag Regierungsrat lässt dieselben Kündigungsmöglichkeiten zu wie im Kanton Zug, gibt aber Sicherheit in der Anwendung der Kündigungsbestimmung, da mögliche Kündigungsgründe beispielhaft aufgeführt sind.</p>

	<p>Gründe Unabhängige: „sachlich zureichender Grund“ lässt aus unserer Sicht einen zu grossen Interpretationsspielraum offen. Scheint, als ob man den Arbeitnehmerschutz mit dieser Änderung verringern möchte.</p> <p>SP: Kategorische Ablehnung. 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 vorauseilendem Gehorsam ist für uns unverständlich und inakzeptabel. Wir lehnen diese Änderung des Personalgesetzes ab.</p> <p>SVP: Zustimmung</p> <p>ABP: dezidierte Ablehnung</p>	<p>Ablehnung. Anhaltspunkte sind die nunmehr beispielhaft aufgezählten Kündigungsgründe. Gewisses Ermessen der Anstellungsbehörde ist notwendig, um auch aus anderen, vergleichbar wesentlichen Gründen zu kündigen. Die Praxis der Gerichte wird zeigen, welche Gründe ebenso einen wichtigen Grund darstellen. Dass eine Kündigung zwingend der letzte Ausweg sein muss, ist durch das Verhältnismässigkeitsprinzip, welches der Kanton als Arbeitgeber zwingend einhalten muss, gewährleistet.</p> <p>Ablehnung. Praxis erfordert Flexibilisierung, Initiative der Liga Steuerzahler ist nicht Begründung der Änderung von § 19, sondern zeigt u.a. auf, dass es sich mit der bestehenden Formulierung um eine nicht mehr zeitgemässe Bestimmung handelt und sich der Kanton BL der im Bereich des öffentlichen Personalrechts feststellbaren Entwicklung zur Annäherung der Anstellungsbedingungen ans Privatrecht nicht verschliessen kann. Nach wie vor besteht aufgrund der verfassungsrechtlichen Vorgaben ein adäquater Schutz, welcher der Kanton BL als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber zwingend einhalten muss.</p> <p>Ablehnung. Praxis erfordert Flexibilisierung. Die verfassungsmässigen Grundprinzipien gewähren weiterhin einen</p>
--	--	--

	<p>vpod: Die abschliessende Aufzählung der Kündigungsgründe hat sich im Kanton und den Gemeinden bewährt und ist Teil eines adäquaten (Kündigungs)Schutzes für die häufig in exponierten Funktionen tätigen Kantons- und Gemeindeangestellten (Bsp. Steuer- und Baubehörden, Polizei) gegen ungerechtfertigte und willkürliche Kündigungsdrohungen oder Kündigungen. Indem die Regierung die abschliessende Aufzählung nun relativieren will, betreibt sie ohne jeglichen gesetzgeberischen Auftrag einen weiteren Abbau des in den letzten Jahren bereits stark verwässerten Kündigungsschutzes. Der vpod basel lehnt diese Verschlechterung ab und ist entschlossen, eine allfällig einziehende Willkür bei den Kündigungsgründen auf gerichtlichem Weg zu erkämpfen.</p> <p>Liga Steuerzahler BL: Begrüssst Aufweichung des Kündigungsschutzes mit „insbesondere“, fragt sich aber, warum der Regierungsrat nicht – wie andere Kantone auch – das Signal aussendet, dass grundsätzlich sowohl seitens Arbeitnehmer als auch seitens Arbeitgeber gekündigt werden kann und dass dafür ein hinreichender sachlicher Grund ausreichend ist. Aus Sicht der Liga spricht nichts gegen die Einführung der privatrechtlichen Normen zum Kündigungsrecht: Die Anstellungsverhältnisse wären nach wie vor öffentlich-rechtlicher Natur und die verfassungsmässigen Grundprinzipien hätten nach wie vor Geltung. Das Signal an die Führungspersonen wäre jedoch ein anderes. Die Liga ist überzeugt, dass nur mit einem solchen klaren Signal erreicht werden kann, dass in der Praxis auch entsprechende Führungsentscheide getroffen werden. Es besteht zudem die Gefahr, dass mit der aktuell vorgeschlagenen Lösung zwar theoretisch eine Änderung stattfinden soll, das Kündigungsrecht in der Praxis aber dennoch genauso starr sein wird wie bis anhin. Daher hält die Liga an ihrer Forderung fest, die an das Obligationenrecht angelehnte Formulierung zu übernehmen und grundsätzlich auf eine Aufzählung von Kündigungsgründen zu verzichten.</p> <p>Vorschlag:</p>	<p>adäquaten Schutz der Kantonsmitarbeitenden.</p> <p>Ablehnung. Beispielhafte Aufzählung von möglichen Kündigungsgründen gibt den Führungskräften Sicherheit in der Anwendung dieser Bestimmung. Der Vorschlag des Regierungsrates lässt inhaltlich dieselben Kündigungsmöglichkeiten zu, wie wenn das OR sinngemäss unter Einhalten der zwingend zu berücksichtigenden verfassungsrechtlichen Vorgaben zur Anwendung käme. Entgegen der Auffassung der Liga Steuerzahler würde die sinngemässe Anwendung des OR allerdings mehr Unsicherheit generieren, da eine Orientierungshilfe von möglichen Kündigungsgründen fehlt. Der Regierungsrat ist skeptisch, ob die erwünschte Signalwirkung durch diese Änderung der Kündigungsgründe erreicht werden kann. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass alleine die Möglichkeit noch nicht zur Handlung führt. Es ist zielführender, die Führungskräfte in der Ausführung ihrer Führungsaufgabe gegenüber ihrer Mitarbeitenden zu stärken. Dazu gehören das Wissen über Verantwortung und Kompetenz bzw. über Pflichten und Handlungsspielräume von Linienvorgesetzten. Der Kanton hat entsprechende Anstrengungen unternommen, z.B. durch den Aufbau einer zeitgemässen HR-Beratung für Li-</p>
--	--	---

	<p>§ 19 Ordentliche Kündigung</p> <p>1 Das Arbeitsverhältnis kann beidseitig ordentlich gekündigt werden.</p> <p>2 Auf die ordentliche Kündigung sind die Bestimmungen des Obligationenrechts betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Art. 334 ff. OR) sinngemäss anwendbar, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.</p> <p>Schulleitungskonferenz PS: Zustimmung</p>	<p>nienvorgesetzte oder die neuen Massnahmen zur Führungsentwicklung. Zudem würde der Gesetzgeber somit die Aufgabe, die möglichen Kündigungsgründe festzulegen, letztlich an die Judikative übertragen. Ihr würde die Auslegung der öffentlich-rechtlichen Grundsätze allein überlassen, ohne dass ein konkreter Massstab zur Beurteilung einer Beschwerde seitens Gesetzgeber vorgegeben würde.</p>
<p>§ 21</p>	<p>FDP: Zustimmung</p> <p>SVP: Zustimmung</p> <p>Grüne BL: Die Grünen BL fordern, dass der Arbeitgeber Baselland einem Mitarbeiter mit einer IV-Rente einen neuen Vertrag anzubieten hat</p> <p>Grüne Unabhängige: führt wegen der kann-Formulierung in Abs. 2 zu einer Benachteiligung des invalid gewordenen Arbeitnehmers. Nur dann einverstanden, wenn auf die kann-Formulierung in Abs. 2 verzichtet wird und die Formulierung gleich lautet, sie in der bisherigen Bestimmung.</p> <p>SP: Stellt Änderung in Frage. Sollten auch Mitarbeitende mit einem Invaliditätsgrad von 70% (also mit voller Invaliditätsrente) weiter beschäftigt werden, ist die vorgeschlagene Formulierung in Abs. 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 Prio-</p>	<p>Ablehnung. Bewusst kann-Formulierung wie bereits mit bisheriger Formulierung. Ansonsten Ungleichbehandlung zu kranken, aber nicht invaliden, Mitarbeitenden, welchen nach der Sperrfrist gekündigt werden kann und für den allfälligen Grad der Arbeitsfähigkeit kein neuer Arbeitsvertrag angeboten werden muss</p> <p>Ablehnung. Bereits bei der geltenden Bestimmung handelt es sich um eine „kann“-Bestimmung. Eine „muss“-Bestimmung würde eine Ungleichbehandlung darstellen.</p> <p>Ablehnung. Formulierung in Abs. 2 ist nicht widersprüchlich. Bei Zusprechung einer Invalidenrente aufgrund Teilinvalidität kann das Arbeitsverhältnis neu abgeschlossen werden. Teilinvalidität ist auch bei einem Invaliditätsgrad von über 70% erfüllt, womit auch in diesen Fällen ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden kann.</p>

	<p>rität geben. Die SP fordert, dass sich der Kanton an der Arbeitsfähigkeit der behinderten Mitarbeitenden orientiert und eine Weiterbeschäftigung ermöglicht.</p> <p>ABP: keine Notwendigkeit einer Revision, da neu nur noch kann-Bestimmung.</p> <p>RD RR: § 21 Absatz 2 scheint sprachlich etwas verunglückt. Nach unserer Ansicht wird das Arbeitsverhältnis nicht abgeschlossen, sondern begründet oder eingegangen und analog auch wieder aufgelöst. Abgeschlossen wird der dazugehörige Arbeitsvertrag. Wir empfehlen Ihnen deshalb, § 21 Absatz 2 wie folgt zu formulieren: <i>Bei der Zusprechung einer Invalidenrente aufgrund einer Teilinvalidität kann ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden.</i> Dabei wird nach unserer Auffassung ein neues Arbeitsverhältnis begründet und nicht das bestehende neu begründet, da im Falle einer Teilinvalidität das bisherige Arbeitsverhältnis kaum im bisherigen Rahmen weitergeführt werden kann.</p>	<p>Somit ermöglicht der Kanton Mitarbeitenden die Möglichkeit eine Weiterbeschäftigung, solange diese nur teilinvalid sind. Bereits die geltende Fassung war lediglich eine kann-Bestimmung. Würde in diesen Fällen eine Muss-Bestimmung eingeführt, würde dies zu einer Ungleichbehandlung führen.</p> <p>Ablehnung. war bereits unter geltender Bestimmung eine „kann“-Bestimmung</p> <p>Zustimmung. Wurde entsprechend angepasst.</p>
<p>§ 38a</p>	<p>FDP: Die Schaffung eines „Whistleblowing-Tatbestandes“ geht zurück auf die vom Landrat am 8. Mai 2014 überwiesene Motion „Whistleblower schützen“ (2013-027) von Jürg Wiedemann. Neu wird in §38a PersG betr. „Meldung von Missständen“ erwähnt, dass Mitarbeitende berechtigt sind, Missstände dem Ombudsman zu melden, ohne dass ihnen deswegen Nachteile erwachsen dürfen.</p> <p>Die FDP lehnt diese neue Bestimmung ab, weil darin lediglich geregelt wird, was bisher schon gilt, gleichzeitig aber mehrere auslegungsbedürftige Rechtsbegriffe mit entsprechenden Umsetzungsschwierigkeiten in der Praxis eingeführt werden sollen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - So ist nicht klar, was unter „Missständen“ zu verstehen ist. 	<p>Ablehnung. Einzelheiten werden auf Verordnungsstufe geregelt. Meldungen an den Ombudsman sind nach Abschluss des Vernehmlassungsverfahrens nicht mehr an die Voraussetzung des guten Glaubens geknüpft. Zudem wurde die Meldung an die Öffentlichkeit sowie deren Voraussetzungen ins Gesetz aufgenommen, anstatt diese nur auf Verordnungsebene zu regeln.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Zudem dürfte es zu heiklen Abgrenzungsfragen kommen bei der Beurteilung, ob sich ein Mitarbeitender bei einer Meldung „in gutem Glauben“ befindet. - Und schliesslich bleibt offen, was der gutgemeinte Schutz der Whistleblower („dürfen nicht benachteiligt werden“) alles umfasst. <p>Whistleblowing ist im Kanton Basel-Landschaft bereits de lege lata ausreichend geregelt. Es besteht bereits heute die Möglichkeit, sich an den Ombudsman oder an die HR-Beratung zu wenden. Zudem können Kantonsmitarbeitende Unregelmässigkeiten in anonymer Form der Finanzkontrolle melden. Aufgrund der Treuepflicht der Mitarbeitenden besteht sogar eine Pflicht, solche Vorkommnisse zu melden. Diese Pflicht ist für den Bereich der strafbaren Handlungen sogar ausdrücklich in § 27 EG STPO geregelt. Umgekehrt folgt aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, dass den Mitarbeitenden bei berechtigtem Whistleblowing keine Nachteile erwachsen dürfen. Eine ausdrückliche Verankerung des Whistleblowings im Personalgesetz ist deshalb nicht notwendig.</p> <p>Grüne BL:</p> <p>Halten die vorgeschlagene Lösung, wonach die Meldestelle beim Ombudsman angesiedelt werden soll, für nicht zielführend. Sie müsste im Minimum mit zusätzlichen Kompetenzen ausgestattet werden, die jene der Finanzkontrolle entsprechen (v.a. direkter Zugriff auf Datenbanken, Überprüfungsbefugnis von Entscheiden und Verfügungen, etc.). Wenn jedoch darauf verzichtet werden soll, dem Ombudsman spezifische zusätzliche Kompetenzen im Bereich des Whistleblowings zu verleihen, sollte die Meldestelle direkt bei der Finanzkontrolle angesiedelt werden, welche die umfassendsten Prüfungs- und Kontrollrechte im Kanton hat. Die jetzt vorgeschlagene Lösung – Ombudsman ohne zusätzliche Befugnisse – vermag jedoch nicht zu überzeugen.</p> <p>Formulierungsvorschlag § 38a:</p> <p>Abs. 4: Bei der Untersuchung von zulässigen Meldungen stehen dem Ombudsman alle erforderlichen Kontroll- und Prüfungs-</p>	<p>Ablehnung. Regierungsrat erachtet Meldestelle beim Ombudsman als zielführend, da er über sämtliche Einsichtsrechte verfügt und die Finanzkontrolle auch keine Weisungsrechte mehr hat.</p>
--	---	---

	<p>befugnisse zu. Er hat insbesondere ein uneingeschränktes Akteneinsichts- und Datenzugriffsrecht. Er kann auch besonders schützenswerte Personendaten bearbeiten. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.</p> <p>Oder:</p> <p>Abs. 1: Mitarbeitende sind berechtigt, der Finanzkontrolle, der kantonalen Finanzkontrolle Missstände zu melden ...</p> <p>Abs. 4: Die Kontroll-, Einsichts- und Prüfungsrechte der Finanzkontrolle sind bei der Untersuchung von Meldungen von Missständen umfassend und nicht durch die Wahrnehmung der Finanzaufsicht beschränkt. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.</p> <p>Grüne Unabhängige:</p> <p>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.</p> <p>SP:</p> <p>Zustimmung, dass Whistleblowing gesetzlich geregelt wird. Da mögliche Benachteiligungen sehr unterschiedlich ausfallen können, schlagen wir im § 38a Abs. 3 folgende Präzisierung vor: „Mitarbeitende dürfen aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis weder direkt</p>	<p>Mit den Einzelheiten sind die Ausführungsbestimmungen gemeint. Die Regelung der Details, welche nicht bereits durch die Verfassung und das Gesetz über den Ombudsman aufgrund der Höherrangigkeit des Rechts vorgegeben ist erfolgt auf Verordnungsstufe.</p> <p>Zustimmung. wird in Verordnung aufgegriffen.</p>
--	---	--

	<p>noch indirekt benachteiligt werden.“</p> <p>SVP:</p> <p>Die SVP Baselland erachtet eine gesetzliche Regelung zum Schutz von Mitarbeitenden des Kantons, welche berechtigterweise auf Missstände in der kantonalen Verwaltung oder bei anderen Dienststellen hinweisen, als notwendig. Die bereits bestehenden gesetzlichen Grundlagen für entsprechende Meldungen von Missständen mögen im Normalfall genügen, sind jedoch in Fällen, in denen höhere Kadermitarbeitende als Vorgesetzte involviert und welche somit oft von grösserer Tragweite sind, nicht ausreichend, was den Schutz und damit die Bereitschaft zur Meldung der betroffenen Mitarbeiter angeht.</p> <p>Was die konkrete Ausgestaltung der vorgeschlagenen gesetzlichen Regelung angeht, so erachten wir die Zuständigkeit des Ombudmans als sinnvoll. Es muss jedoch auf Verordnungsstufe ein klarer Melde- und Prüfprozess etabliert werden, mit welchem insbesondere sichergestellt wird, dass nicht zulässige oder gar missbräuchliche Meldungen nicht zum Tragen kommen resp. nicht zu einem Schutz im Sinne der neuen Regelung führen können. Weiter sind die zu vermeidenden Benachteiligungen von Kantonsmitarbeitenden gemäss § 38a Abs. 3 E-Personalgesetz in der Verordnung zu konkretisieren und auf Nachteile wie Kündigung, Laufbahnhemmnisse und Beeinträchtigungen psychologischer Art zu beschränken.</p> <p>ABP:</p> <p>Verordnung muss vorgelegt werden, da es nicht klar ist, was die Folgen einer Meldung über Missstände sind. D.h. Sanktionen müssen vorgesehen werden, was eine gesetzliche Grundlage benötigt für den Fall, dass jemand nach der Meldung doch benachteiligt würde.</p> <p>vpod:</p> <p>Grundsätzliche Zustimmung, wobei es klar ist, dass vor allem der Absatz 3 des neuen Paragraphen nur schwer kontrollierbar ist. Wir erwarten deshalb in der VO die nöti-</p>	<p>Einzelheiten werden auf Verordnungsstufe geregelt. Betroffenen Mitarbeitenden steht im Falle von Nachteilen der Beschwerdeweg sowie den erneuten Gang zum Ombudsman offen.</p> <p>Zustimmung. Wird in Verordnung aufgenommen. Zudem wurde Meldung an Öffentlichkeit auf Gesetzesstufe aufgenommen.</p> <p>Betroffenen Mitarbeitenden steht im Falle von Nachteilen der Beschwerdeweg sowie den erneuten Gang zum Ombudsman offen. Wird in Vo aufgenommen, Möglichkeit des Mitberichts.</p> <p>Wird in Vo aufgenommen, Möglichkeit des Mitberichts.</p>
--	--	---

	<p>gen Regelungen, welche die erwähnte Benachteiligung im Anstellungsverhältnis näher umreissen und betroffene Mitarbeitende ermächtigen, sich nötigenfalls zu wehren.</p> <p>Liga Steuerzahler BL: Ansicht, dass die heutigen Regelungen ausreichend sind.</p> <p>Schulleitungskonferenz PS: Die SLK ist grundsätzlich an einer hohen Qualität und an korrektem Handeln in unseren Institutionen interessiert. Wir stimmen dieser Änderung im Personalgesetz zu. Die vorgesehene Handhabung mittels Ombudsstelle stellt eine neutrale Beurteilung der gemeldeten Missstände sicher.</p> <p>GPK: Mit der vorgeschlagenen Änderung wird die Meldung von Missständen in groben Zügen geregelt. Die GPK befürwortet grundsätzlich die neue Regelung, mit welcher die Empfehlung der GPK umgesetzt wird. Sie erlaubt sich dennoch, eine Ergänzung in§ 38a Absatz 3 vorzuschlagen. Mitarbeitende erleben manchmal keine konkreten, direkt sichtbaren Nachteile, sondern werden bspw. bei Beförderungen oder Erhalt von Leistungszulagen übergangen und damit indirekt benachteiligt. Um diesem Umstand besser gerecht zu werden, schlägt die GPK vor, die Formulierung wie folgt anzupassen: Absatz 3: «Mitarbeitende dürfen aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.»</p> <p>Anmerkungen zur Verordnung Da die Einzelheiten vom Regierungsrat auf Verordnungsebene geregelt werden, erachtet es die GPK als entscheidend, dass diese sorgfältig ausgearbeitet wird und macht auf folgende Punkte aufmerksam: Zu § 38a Absatz 1 - Formulierung «in gutem Glauben» Die Problematik liegt in der schwammigen</p>	<p>Wird in den Verordnungsbestimmungen aufgegriffen.</p>
--	---	--

	<p>Formulierung, dass nur Meldungen von Mitarbeitenden, die «in gutem Glauben» erfolgen, zulässig sind. Wie soll jedoch der gute Glaube im Nachhinein festgestellt werden? Aufgrund seines Informationsstandes kann ein Mitarbeitender in gutem Glauben annehmen, dass etwas schief laufe. Wenn sich im Rahmen der Abklärungen nun herausstellt, dass soweit alles korrekt ablief und der Mitarbeitende jemanden völlig fälschlicherweise denunziert hat, wird es schwierig festzustellen, ob er guten Glaubens war oder nicht. Auf Verordnungsebene sollte deshalb auf eine genaue Definition geachtet werden.</p> <p>Aus Verordnung betreffend Meldung von Missständen (Whistleblowing-Verordnung) des Kantons BS, SGS 162.600:</p> <p>«§ 2 Abs. 2 Im guten Glauben bedeutet, dass Meldung erstattende Mitarbeitende aus objektiver Sicht davon ausgehen dürfen, dass tatsächlich ein Missstand vorliegt und die Meldung nicht der Erlangung persönlicher Vorteile dienen soll.»</p> <p>Zu § 38a Absatz 3: «Mitarbeitende dürfen aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.»</p> <p>Der Regierungsrat ist gebeten, in der Verordnung konkrete Massnahmen aufzuführen, welche die Angestellten tatsächlich vor Mobbing, einer Kündigung oder weiteren Repressalien schützen.</p> <p>Vgl. dazu http://www.srf.ch/news/regional/basel-baselland/whistleblower-sind-in-basel-ungenuegend-aeschuetzt</p> <p>(Schwachstelle der Whistleblowing-Verordnung des Kantons BS)</p> <p>Louis Kuhn (alt Ombudsman):</p> <p>Ombudsman als Anlaufstelle möglich, aber ohne Einschränkung („in gutem Glaube“).</p> <p>Blankokompetenz für Regelungen betreffend den Ombudsman auf regierungsrätlicher Verordnungsstufe ist verfassungswidrig.</p> <p>Ombudsman soll nicht nur Triagefunktion haben, sondern kann auf allen Stufen der verwaltungs- bzw. regierungsrätlichen Tätigkeit aktiv werden und muss alle Ebenen daraufhin überprüfen können, ob eine</p>	<p>Bedenken werden in Vo aufgegriffen.</p> <p>Ombudsman macht Triage nach freiem Ermessen, gehört zum Tagesgeschäft.</p>
--	---	--

	<p>Misstandsmeldung nicht an die Hand genommen wird.</p> <p>Vo kann nicht festlegen, ob der Ombudsman Meldungen anonym entgegen nimmt oder nicht. Es liegt allein im Ermessen des Ombudsman, ob er auf Grund einer (nicht) anonymen Meldung tätig oder nicht tätig werden will.</p> <p>Es ist mit der Hauptfunktion des Ombudsman nicht verträglich, wenn dieser den Filter darstellt vor dem Gang des Whistleblowers an die Öffentlichkeit.</p> <p>Nicht die Meldung an den Ombudsman, sondern der Gang an die Öffentlichkeit muss in gutem Glauben erfolgen.</p> <p>Vorschlag, dass RD RR Meldestelle ist, an die sich der Whistleblower zu wenden hat. Ev. auch andere vertrauenserweckende Anlaufstelle definieren und Ombudsman subsidiär.</p> <p>RD RR:</p> <p>§ 38a wird zweifellos zu Diskussionen Anlass geben und kann zu Rechtsstreitigkeiten führen. Zum einen ist nach wie vor nicht ganz klar, was unter „Gutgläubigkeit“ zu verstehen ist. Zudem können offenbar nur feststehende Missstände, nicht aber vermutete Missstände dem Ombudsman gemeldet werden. Sehen wir das richtig?</p>	<p>Zustimmung</p> <p>Wird nicht übernommen.</p> <p>Zustimmung, auch vermutete Missstände können dem Ombudsman gemeldet werden.</p>
<p>§ 45 Abs. 2 - § 48</p>	<p>FDP:</p> <p>Zustimmung</p> <p>Grüne Unabhängige:</p> <p>Frage, inwieweit die Personalentwicklungsmaßnahmen von den vorgesetzten Stellen angeordnet werden können – vor allem im Hinblick auf die zukünftigen Funktionen, die in Abs. 2 angesprochen werden.</p> <p>SP:</p> <p>§ 46a 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</p>	<p>Ablehnung. Inhaltlich ist der § 46a nicht neu und entspricht der bisherigen Regelung in § 47. Jeder Arbeitgeber muss sich überlegen, welche Mittel ihm für Massnahmen der Personalentwicklung zur Verfügung stehen und wie er sie zielgerichtet einsetzen kann, um seine Mitarbeitenden in der Erfüllung ihre aktuellen Aufgaben zu unterstützen bzw. auf die Erfüllung ihrer künftigen Aufgaben vorzubereiten.</p>

	<p>Rechnung trägt.</p> <p>SVP: ruft ihren Standpunkt, welchen die SVP mit ihrer Stellungnahme zur Vorlage „Personalpolitik und –strategie des Kantons BL“ zum Ausdruck gebracht haben, in Erinnerung. Die Ausübung der staatlichen Tätigkeit durch motivierte und qualifizierte Mitarbeitende muss sichergestellt sein, dabei ist jedoch von den Mitarbeitenden der staatlichen Verwaltung konsequent eine Leistungsorientierung einzufordern. Deshalb sind sowohl bei der Ausgestaltung als auch bei der Kommunikation der personellen Entwicklungsmassnahmen die On-the-job-Massnahmen (wie Projektarbeit oder –leitung, Stellvertretungsaufgaben oder interne Stage), welche von den Mitarbeitenden im Gegensatz zu Off-the-job-Massnahmen (wie Kurse und Seminare) messbare Leistung abverlangen, in den Vordergrund zu stellen. Ferner ist analog der bisherigen Bestimmungen über die Fort- und Weiterbildung klarzustellen, dass Personalentwicklungsmassnahmen keinen Anspruch auf Beförderung oder Änderung des Arbeitsvertrages begründen.</p> <p>ABP: Vo zum neuen § 46 muss wiederum eine Definition der Begriffe Fortbildung und Weiterbildung enthalten. Zudem muss statuiert werden, dass die vom Arbeitgeber angeordnete Fortbildung bzw. Personalentwicklung als Arbeitszeit gilt und/oder vom Arbeitgeber bezahlt werden muss.</p> <p>vpod: Bis anhin waren die Aus-, Fort- und Weiterbildung in den § 45-47 PersG klar und unmissverständlich definiert, inkl. der daraus folgenden Verpflichtungen für Arbeitnehmende und Arbeitgeber. Diese Klarheit soll laut dem Willen des Regierungsrates nun beseitigt und in einem neuen § 46 a PersG durch den Allerweltbegriff „Personalentwicklung“ ersetzt werden. Der vpod region basel ist gegen diese Begriffsverwässerung im Aus-, Fort- und Weiterbil-</p>	<p>Ablehnung. Das Anliegen wird durch die sprachliche Neuregelung aufgenommen, in dem nicht mehr nur von off-the-job-Massnahmen wie Fort- und Weiterbildung gesprochen wird. Stattdessen wird der umfassendere Begriff der Personalentwicklung gestärkt, welcher per definitionem auch on-the-job-Massnahmen beinhaltet.</p> <p>Eine Weiterbildungs- oder Fortbildungsmassnahme, bzw. nach neuem Recht eine Personalentwicklungsmassnahme schafft nie einen Anspruch auf Beförderung oder Änderung des Arbeitsvertrages. Massgebend für Vertragsanpassungen sind die Übernahme wesentlicher neue Aufgaben, welche den Inhalt der bisherigen Funktion massgebend verändern oder die Übernahme einer neuen Funktion.</p> <p>Ablehnung. Es ist Zweck dieser Revision, auf die nicht mehr praxistaugliche Unterscheidung dieser zwei Begriffe zu verzichten. Sie entsprechen nicht mehr der aktuellen Bildungslandschaft und haben in der Anwendung zu Unklarheiten geführt. Die Kostenübernahmepflicht des Arbeitgebers bleibt bestehen. Die Einzelheiten werden auf Verordnungsstufe festgehalten.</p> <p>Ablehnung. Die Unterscheidung von Fort- und Weiterbildung führte in der Praxis zu Unklarheiten, da die starre Unterscheidung nicht mehr der Realität der heutigen Bildungslandschaft entsprechen. Der Begriff der Personalentwicklung ist ein seit langem etablierter Fachbegriff, der umfassender ist, da er sowohl off-the-job- wie on-the-job-Massnahmen einbezieht. Die gewünschte Konkretisierung der Arbeit-</p>
--	---	--

	<p>dungsbereich und wird sich dafür einsetzen, dass die verschiedenen Formen der sog. Personalentwicklung auf Verordnungsstufe geklärt und inkl. entsprechender arbeitgeber- und arbeitnehmerseitiger Verpflichtungen konkretisiert werden.</p> <p>Liga Steuerzahler BL: Verzicht auf Stellungnahme</p> <p>Schulleitungskonferenz PS: Zustimmung, aber Hinweis auf geringe Entwicklungsmöglichkeiten beim unterrichtenden Personal.</p> <p>RD RR: auch § 48 ist anzupassen, sieht diese Bestimmung doch vor, dass Weiterbildungs-massnahmen (nicht aber Fortbildungs-massnahmen) wahlweise oder kumulativ mit einer befristeten Verpflichtung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und zur Pflicht zur Kostentragung verbunden werden können. Nachdem die Unterscheidung in Fort- und Weiterbildung dahinfällt, ist nach unserer Auffassung der Begriff „Weiterbildungsmassnahme“ in § 48 ebenfalls zu ersetzen.</p>	<p>nehmenden- und Arbeitgeberverpflichtungen wird auf Verordnungsebene sichergestellt.</p> <p>Anpassung wird ins Gesetz aufgenommen.</p>
<p>§ 71 Abs. 1</p>	<p>FDP: Zustimmung</p> <p>Grüne Unabhängige: Zustimmung</p> <p>SVP: Befürwortung für ASD, Vorbehalten für Finanzkontrolle, weil Gerichte gemäss Finanzkontrollgesetz in den Kontrollbereich der Finanzkontrolle fallen und die Finanzkontrolle über weitreichende Weisungsbefugnisse verfügt. Vorschlag: Absehen von einem öffentlich-rechtlichen Beschwerdeweg und Einführung privatrechtlicher Anstellungsbedingungen für diesen Bereich oder Beschwerde an Begleitausschuss Finanzkontrolle.</p> <p>vpod:</p>	<p>Ablehnung. Zuständigkeit bei Kantonsgericht wird als sinnvoll erachtet.</p>

	<p>Begrüssung und grundsätzliche Gutheissung.</p> <p>Liga Steuerzahler BL: Verzicht auf Stellungnahme</p>	
--	--	--