

Motion betreffend Änderung der Kündigungsbestimmungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des oberen Kaders aller dem Personalgesetz unterstellten Bereiche

21.5766.01

Im Personalgesetz Basel-Stadt § 30 Absatz 3 ist festgehalten, dass Mitarbeitende bei Erbringen einer ungenügenden Leistung sowie bei wiederholten Pflichtverletzungen erst nach Ablauf einer angemessenen Bewährungsfrist gekündigt werden können, falls das Verhalten dann noch immer nicht den Anforderungen genügt. Es ist wichtig, dass der Kanton als grosser und verlässlicher Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden eine hohe Stellensicherheit und gute Anstellungsbedingungen bietet. Er soll als Vorbildfunktion für Unternehmen der Privatwirtschaft dienen und attraktiv sein für gute Arbeitskräfte.

Der sehr enge Spielraum für Arbeitgeberkündigungen ist mit Blick auf die grosse Basis der Mitarbeiterschaft, die mehrheitlich ausübenden Tätigkeiten nachgeht, nachvollziehbar. Dass die Einschränkungen im Kündigungsrecht aber auch für Mitarbeitende des oberen Kaders Geltung haben sollen, ist in mehrfacher Hinsicht hinderlich. Die aktuelle Gesetzgebung verunmöglicht es nämlich nahezu, Mitarbeitende des oberen Kaders zu entlassen, auch wenn deren Leistung nicht mehr dem Anforderungsprofil entspricht.

Die Möglichkeiten, das Arbeitsverhältnis seitens des Arbeitgebers aufzulösen führen zu unangenehmen Situationen für die Arbeitnehmenden: oft wird über einen längeren Zeitraum versucht, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen schmackhaft zu machen. Damit sind in der Regel Abfindungszahlungen verbunden, die bei dieser Personengruppe dem Hierarchiegrad entsprechend hoch ausfallen. Das Gesetz sieht einen Rahmen vor, der maximal zwei Jahreslöhne umfassen kann. Einer erfolgten Kündigung folgen oft rechtliche Anfechtungen, die den Kanton wiederum viel Zeit und Geld kosten. Die im Gesetz erwähnte Variante, eine äquivalente Position anzubieten, ist auf den zur Diskussion stehenden Hierarchiestufen nicht einfach zu bewerkstelligen. In jüngerer Vergangenheit sind in einigen Departementen hohe Abfindungssummen ausgerichtet worden und vereinzelt kam es auch zum Rechtsstreit mit hohen Anwaltskosten. Anderweitig wurden Stellenprozente aufgestockt, da weder das Angebot einer äquivalenten Position noch eine Kündigung möglich waren.

Das obere Kader ist für das Funktionieren unserer Verwaltung entscheidend. Fehlt dort über längeren Zeitraum die erwartete Leistung, äussert sich dies in einer Verschlechterung des Service Public und in Verunsicherung des unterstellten Personals. Von Personen dieser Hierarchiestufe und in diesen hohen Lohnklassen darf eine tadellose Berufsleistung erwartet werden. Rückmeldungen zu unzureichender Leistung erfolgen in den regelmässigen Mitarbeitergesprächen, auf die dann Verhaltenskorrekturen folgen können. Eine Bewährungsfrist, wie sie das geltende Gesetz vorsieht, ist auf dieser Stufe nicht angezeigt.

Die Unterzeichnenden bitten den Regierungsrat, § 30 Absatz 3 des Personalgesetzes dahingehend zu ändern, dass die Einräumung einer Bewährungsfrist bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nicht zwingend ist, falls es sich um eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter des oberen Kaders handelt. Für diese Kategorie der Mitarbeitenden muss eine ordentliche Kündigungsfrist, die auch 6 Monate betragen kann, genügen. Die Gesetzesänderung soll nur für Mitarbeitende Geltung haben, welche nach Inkraftsetzung dieser neuen Bestimmung in den Staatsdienst eintreten. Des weiteren soll sie für alle dem Personalgesetz unterstellten Bereiche Geltung finden.

Annina von Falkenstein, Balz Herter, Andrea Strahm, Andreas Zappalà, Michael Hug, Catherine Alioth, Pascal Messerli, Jérôme Thiriet, David Wüest-Rudin, Tobias Christ, Karin Sartorius