

Personalgesetz (Änderung; Kündigungsschutz)

(vom 26. September 2005)

Der Kantonsrat,

nach Einsichtnahme in den Antrag des Regierungsrates vom 15. Dezember 2004 und in den Antrag der Kommission für Staat und Gemeinden vom 8. April 2005,

beschliesst:

Das Personalgesetz vom 27. September 1998 wird wie folgt geändert:

§ 13. Abs. 1 und 2 unverändert.

Alle diesem Gesetz unterstehenden Arbeitsverhältnisse, ungeachtet des Beschäftigungsgrades, werden für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt. Unbezahlte Urlaube, soweit sie insgesamt sechs Monate übersteigen, sowie Verlängerungen der Arbeitsverhältnisse gemäss § 26 Abs. 6 werden nicht angerechnet.

Dauer im
Allgemeinen

§ 18. Die Kündigung wird durch die Anstellungsbehörde schriftlich mitgeteilt. Innerhalb von 30 Tagen kann die oder der Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolge hinzuweisen.

Kündigungsschutz
1. Verfahren und Voraussetzungen der Kündigung, Entschädigung

Abs. 2 und 3 unverändert.

§ 19. Bevor die Anstellungsbehörde eine Kündigung auf Grund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie der oder dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein. Von einer Bewährungsfrist kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.

2. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten

Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt werden.

3. Kündigung
zur Unzeit

§ 20. Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Keine Anwendung finden diese Bestimmungen auf Fälle der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 26 Abs. 6.

Abs. 2 unverändert.

4. Kündigungsschutz bei
Diskriminierung
auf Grund des
Geschlechts

§ 21. Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz.

Abfindung

§ 26. Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Staates und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze oder bei weniger als fünf Dienstjahren ausbezahlt werden.

Abs. 2–4 unverändert.

Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen berücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse und die Arbeitsmarktchancen, die Dienstzeit und der Kündigungsgrund. Angestellten, die während der Abfindungsdauer neues Einkommen erzielen, wird die Abfindung angemessen gekürzt. Der Regierungsrat regelt die Grundsätze für die Kürzung. Leistungen der Versicherungskasse für das Staatspersonal beginnen nach Ablauf der Abfindungsdauer.

An Stelle einer Abfindung kann auf Verlangen der oder des Angestellten eine Verlängerung des Anstellungsverhältnisses für die Abfindungsdauer vereinbart werden. Die Angestellten sind vorbehaltlich anders lautender Vereinbarung freigestellt. Bei Antritt einer neuen Stelle wird das Anstellungsverhältnis aufgelöst und eine reduzierte Abfindung gemäss Abs. 5 ausgerichtet.

Wer eine Abfindung zugesprochen erhalten hat, informiert die verfügende Stelle über das Einkommen während der Abfindungsdauer. Die verfügende Stelle fordert Abfindungen, die sich als ungerichtlich erweisen, zurück.

Im Namen des Kantonsrates

Der Präsident:
Hans Peter Frei

Der Sekretär:
Jürg Leuthold

Feststellung der Rechtskraft und Inkraftsetzung

Die Änderung des Personalgesetzes vom 26. September 2005 (Kündigungsschutz) ist rechtskräftig (ABl 2005, 1434) und wird auf den 1. Januar 2006 in Kraft gesetzt.

6. Dezember 2005

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin:	Der Staatsschreiber:
Fierz	Husi