



Personalreglement (ESL 150.1), Teilrevision

Kurzinformation	Der Stadtrat Liestal überprüft als wettbewerbsfähiger Arbeitgeber im Hinblick auf einen autonomen Nachvollzug regelmässig die Revisionen des kantonalen Personalrechts. Einzelne, vom Landrat beschlossene Änderungen des kantonalen Personalgesetzes erweisen sich auch für die Stadt Liestal als sinnvoll. So ist zugunsten einer einheitlichen Terminologie der Begriff der „Auflösung“ teilweise mit „Kündigung“ zu ersetzen. Ebenso erscheinen gewisse inhaltliche Änderungen, wie etwa die Möglichkeit des Verzichts einer Probezeit bei Stellenwechsel innerhalb der Stadtverwaltung oder im befristeten Arbeitsverhältnis, zweckmässig. Ferner muss mit Bezug auf die Reform BLBK im Personalreglement insbesondere das Rentenalter auf 65 Jahren erhöht werden. Der Vertrag über den Anschluss an den Versicherer wird dem Einwohnerrat separat vorgelegt werden. Weitere Änderungen des Personalreglements sind in diesem Zusammenhang nicht notwendig. Der Stadtrat beantragt daher einzelne Änderung des Personalreglements gemäss synoptischer Darstellung im Anhang.				
Antrag	Der Einwohnerrat beschliesst die Änderungen des Personalreglements gemäss synoptischer Darstellung im Anhang. Die Änderungen treten per 1. Januar 2014 in Kraft. § 64 Abs. 1 und § 65 Abs. 2 werden per 1. Januar 2015 in Kraft gesetzt.				
	Liestal, 15. Oktober 2013 Für den Stadtrat Liestal <table><tr><td>Der Stadtpräsident</td><td>Der Stadtverwalter</td></tr><tr><td>Lukas Ott</td><td>Benedikt Minzer</td></tr></table>	Der Stadtpräsident	Der Stadtverwalter	Lukas Ott	Benedikt Minzer
Der Stadtpräsident	Der Stadtverwalter				
Lukas Ott	Benedikt Minzer				

DETAILINFORMATIONEN

1. Ausgangslage

1.1 Teilrevision des kantonalen Personalgesetzes vom 14. Juni 2012

Der Stadtrat verfolgt die Personalpolitik des Kantons Basel-Landschaft – namentlich die Revisionen des kantonalen Personalrechts – regelmässig. Die Stadt Liestal soll als Arbeitgeberin gegenüber dem Kanton wettbewerbsfähig bleiben. Durch die Übernahme attraktiver Arbeitsbedingungen können die Gemeinden kompetente Arbeitskräfte rekrutieren und Fluktuationen in andere Bereiche des öffentlichen Sektors vermeiden. Aus diesem Grund hat sie etwa die Ferienregelung des Kantons übernommen. Der autonome Nachvollzug des kantonalen Personalrechts erweist sich oftmals auch deshalb als sinnvoll, da bei Auslegungsschwierigkeiten in Rechtsstreitigkeiten die diesbezüglich ergangene Rechtsprechung des Kantonsgerichts konsultiert werden kann. Da kantonales Personalrecht gemäss § 23 des Personalreglements subsidiär auch bei Vertragsauslegungsschwierigkeiten heranzuziehen ist, stellt sich diesbezüglich ausserdem stets auch die Frage, ob es entgegenstehender Regelungen im kommunalen Recht bedarf.

Die Gemeinden sind im Rahmen der rechtsstaatlichen Grundsätze und verfassungsmässigen Prinzipien (insbesondere Willkürverbot; Beachtung des Gehörsanspruchs) sowie nach Massgabe des kantonalen Rechts für die Regelung ihrer Anstellungsbedingungen aber weitgehend autonom (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_31/2009 vom 4. Januar 2010 E. 4.2). Der Autonomiebereich der Gemeinden im Kanton Basel-Landschaft wird durch die Kantonsverfassung und die Gesetzgebung definiert. Das Gemeindegesetz hält in § 26 Abs. 2 betreffend die Regelung des kommunalen Personalrechts lediglich fest, dass die Gemeinden ihre Angestellten grundsätzlich öffentlich-rechtlich und nur in besonderen Fällen privatrechtlich anstellen dürfen. Der Stadtrat überprüft mithin frei, ob und inwiefern eine Übernahme kantonaler Regelungen ins kommunale Recht im Interesse der Stadt Liestal liegt bzw. entgegengesetzte Regelungen ausdrücklich festzuhalten sind. Kantonale Änderung sollen denn auch nicht unbesehen ins kommunale Recht übertragen werden. So hat er auch die vom Landrat des Kantons Basel-Landschaft an seiner Sitzung vom 14. Juni 2012 beschlossenen Änderungen des Personalgesetzes einer kritischen Würdigung unterzogen.

Bei dieser Teilrevision ging es im Wesentlichen um folgende Punkte:

- diverse Anpassungen zugunsten einer einheitlichen und präziseren Terminologie (§§ 16; 19 und 20);
- eine Verkürzung der Probezeit – mit einer Ausnahme für Lehrkräfte – von grundsätzlich 6 auf 3 Monate (§ 15 Abs. 1);
- die Möglichkeit des Verzichts auf eine Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen (§ 15 Abs. 1^{bis});
- betreffend die ordentliche Kündigung den Ersatz der Bewährungsfrist durch die Möglichkeit einer schriftlichen Verwarnung (§ 19);
- Anpassung betreffend die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung (§ 25);
- Folgen einer unrechtmässigen – einschliesslich unrechtmässigen ordentlichen – Kündigung (§ 20a);
- Entzug der aufschiebenden Wirkung von Beschwerden gegen Kündigungen (§ 71 Abs. 4).

1.2 PK-Reform

Am 22. September 2013 fand die Volksabstimmung über das Gesetz vom 16. Mai 2013 über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse (Pensionskassengesetz) statt. Die Vorlage wurde von den Stimmberechtigten angenommen. Zu diesem Zweck hat die VBLG eine Mustervorlage für die notwendigen Änderungen der kommunalen Personalreglemente eingereicht. Für die Stadt Liestal ist diesbezüglich die Erhöhung des Rentenalters von 64 auf 65 der Stadtangestellten und die Streichung der Bestimmung für die Beiträge der Stadt an den Wegkauf von Rentenkürzungen bei vorzeitigem Altersrücktritt relevant.

2. Revisionsvorschlag und Vernehmlassungsverfahren

2.1 Lösungsvorschlag

Der Stadtrat hat gestützt auf die kantonalen Vorgaben geprüft, wo sich ein autonomer Nachvollzug allenfalls als sinnvoll erweist. Auch hat der Stadtrat geprüft, ob und inwiefern für das kommunale Personalreglement aufgrund der PK-Revision gestützt auf die Vorgaben und Empfehlungen des VBLG sowie des Kantons Anpassungsbedarf besteht.

Er kommt betreffend die allfällige Änderung des Personalreglements zu folgenden Schlüssen:

- Beschwerden gegen Kündigungen öffentlich-rechtlicher Anstellungsverhältnisse sollen keine aufschiebende Wirkung haben, da die Rückforderung zu viel bezahlter Löhne bei Rechtmässigkeit der Kündigung schwer umsetzbar ist. Eine entsprechende Festlegung im kommunalen Recht ist nicht unbedingt erforderlich, da die kantonale Bestimmung auch für das kommunale Verfahren gilt („Beschwerde gegen die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Verhältnisses“). Die deklaratorische Regelung erhöht indes die Voraussehbarkeit, weshalb eine entsprechende Regelung in § 10 Abs. 3 im Personalreglement neu aufzunehmen ist.
- Zugunsten einer einheitlichen Terminologie wird der Begriff der „Auflösung“ in den §§ 24 lit. c sowie 61 Abs. 1 und 3 Personalreglement in fristlose „Kündigung“ geändert.
- Die Regelung bezüglich der Erhöhung des Ferienanspruchs auf 25 Tage ab 1. Januar 2012 gemäss § 33 wird den zeitlichen Umständen redaktionell angepasst (Streichung der Klammerbemerkung).
- In § 57 Abs. 1 ist die Probezeit von grundsätzlich 6 Monaten beizubehalten. Anders als der Kanton ist der Stadtrat der Ansicht, dass die Probezeit von 3 Monaten für die Beurteilung der Eignung eines Mitarbeitenden nicht hinreichend ist. Die Möglichkeit einer genauen und sorgfältigen Beurteilung – insbesondere auch von Teilzeitangestellten, was in einer längeren Zeitperiode praktikabler ist – ist bei öffentlich-rechtlichen Anstellungen besonders wichtig, zumal nach Ablauf der Probezeit ein erhöhter Kündigungsschutz besteht. Zur Erhöhung der Flexibilität der Arbeitgeberin soll mit einem neuen § 57 Abs. 1^{bis} auf eine Probezeit bei internen Stellenwechsel oder bei befristeten Anstellungsverhältnissen aber verzichtet oder *a maiore ad minus* eine kürzere Frist vereinbart werden können.

- In den §§ 58 Abs. 3 lit. b sowie 61 Abs. 4 ist der Begriff des „Arbeitsbereichs“, wie auf kantonaler Ebene erfolgt, mit „Arbeitsstelle“ zu ersetzen, da er weiter ausgelegt werden kann. Er umfasst den Tätigkeitsbereich wie auch die Örtlichkeiten. An der Bewährungsfrist soll in eingeschränkten Fällen weiterhin festgehalten werden, da das kantonale Verfahren betreffend schriftliche Verwarnung nach Ansicht des Stadtrats viel zu schwammig ist. Anders als die Verwarnung legt die Bewährungsfrist im Interesse der Rechtssicherheit einen genauen Beurteilungsrahmen fest. Im Übrigen hält auch der Kanton mit seiner kantonalen Personalverordnung *de facto* an einer Bewährungsfrist fest (vgl. § 14 der kantonalen Personalverordnung). Dass durch Streichung der Bewährungsfrist die Flexibilität des Arbeitgebers erhöht wird, überzeugt nicht.
- In § 61 ist der Begriff „Anstellungsvertrag“ entsprechend der kantonalen Terminologie mit Arbeitsverhältnis zu ersetzen.
- Im Interesse einer einheitlichen Terminologie ist die neue Bestimmung des Kantons betreffend Abgangsentschädigung (§ 25 Personalgesetz) in § 62 Personalreglement wörtlich zu übernehmen.
- In § 64 ist die Altersgrenze per 1. Januar 2015 auf 65 Jahre zu erhöhen.
- Die Bestimmung für die Beiträge der Stadt an den Wegkauf von Rentenkürzungen bei vorzeitigem Altersrücktritt in § 65 ist per 1. Januar 2015 zu streichen.

2.2 Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens

Die Personalkommission ist der Ansicht, dass die *Probezeit* gemäss kantonalem Recht auf drei Monate zu verkürzen sei. Der Stadtrat hält indes an einer 6-monatigen Frist fest. Insbesondere bei Teilzeitarbeitenden reichen drei Monate für die Beurteilung nicht aus. Der Stadtrat ist der Meinung, dass sich beide Seiten über die Anstellung im Klaren sein müssen, was nach drei Monaten nicht immer der Fall ist. Dafür verzichtet der Stadtrat auf die Möglichkeit der Verlängerung der Probezeit über die sechs Monate hinaus. Zu berücksichtigen ist des Weiteren, dass der Stadtrat bei der Frage der Auflösung des Arbeitsverhältnisses an der Bewährungsfrist festhalten will und von einem Verfahren mit blosser Verwarnung absieht.

Die *Abgangsentschädigung* beträgt weiterhin max. zwölf Monatslöhne, was auch im Sinne der Personalkommission ist.

Auf eine *Kündigung* des Arbeitsverhältnisses nur aufgrund einer *Verwarnung* verzichtet der Stadtrat. Die Kündigung soll auf einer klaren Zielvereinbarung bezüglich Mängelbehebung basieren. Die Personalkommission ist damit einverstanden.

3. Beilagen / Anhänge

- Synoptische Darstellung der Änderungen.

Bisherige kommunale Regelung	Kantonales Personalgesetz (neu) bzw. Vorschlag VBLG	Neue kommunale Regelung	Kommentar
§ 10 Rechtsmittel ¹ Gegen Verfügungen der Anstellungsbehörde kann innert 10 Tagen beim Stadtrat Beschwerde erhoben werden. ² Gegen Verfügungen des Stadtrates kann innert 10 Tagen beim Regierungsrat Beschwerde erhoben werden	§ 71 Beschwerde gegen Verfügungen der Anstellungsbehörde ¹ Innert 10 Tagen kann Beschwerde erhoben werden a. beim Regierungsrat gegen Verfügungen der verwaltungsinternen Anstellungsbehörde, unter Vorbehalt von Absatz 2; b. beim Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht, gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde sowie des Ombudsman. ² Die Anfechtbarkeit von Verfügungen des Regierungsrates als Anstellungsbehörde richtet sich nach der Verwaltungsprozessordnung (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.	§ 10 Rechtsmittel ¹ Gegen Verfügungen der Anstellungsbehörde kann innert 10 Tagen beim Stadtrat Beschwerde erhoben werden. ² Gegen Verfügungen des Stadtrates kann innert 10 Tagen beim Regierungsrat Beschwerde erhoben werden ³ Eine Beschwerde gegen die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses hat keine aufschiebende Wirkung.	Beschwerden gegen Kündigungen öffentlich-rechtlicher Anstellungsverhältnisse sollen keine aufschiebende Wirkung haben, da die Rückforderung zu viel bezahlter Löhne bei Rechtmässigkeit der Kündigung schwer umsetzbar ist.
§ 24 Dauer und Beendigung Der Anstellungsvertrag ist in der Regel unbefristet und endet durch: a. Auflösung in gegenseitigem	§ 16 Beendigungsarten Das Arbeitsverhältnis endet durch: a. Kündigung; b. Ablauf einer befristeten Anstellung; c. fristlose Kündigung;	§ 24 Dauer und Beendigung Der Anstellungsvertrag ist in der Regel unbefristet und endet durch: a. Auflösung in gegenseitigem	Zugunsten einer einheitlichen Terminologie wird der Begriff der fristlosen Auflösung in fristlose Kündigung geändert

Einvernehmen; b. Kündigung, welche beidseits schriftlich zu erfolgen hat; c. Ablauf bei befristeten Arbeitsverhältnisse; d. fristlose Auflösung; e. Erreichen der Altersgrenze; f. Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität; g. Tod.	d. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen; e. Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität; f. Erreichen der Altersgrenze; g. Tod; h. Ablauf der Amtsperiode, Entlassung auf Gesuch hin und Amtsenthebung.	Einvernehmen; b. Kündigung, welche beidseits schriftlich zu erfolgen hat; c. Ablauf bei befristeten Arbeitsverhältnisse; d. fristlose Kündigung; e. Erreichen der Altersgrenze; f. Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität; g. Tod.	
§ 33 Ferien ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Ferien bei vollem Lohn. Der Ferienanspruch beträgt 23 (ab 1. Januar 2012 25) Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Kalenderjahr, in welchem das 50. Altersjahr vollendet wird, auf 27 Arbeitstage und im Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, auf 30 Arbeitstage. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie bei Auszubildenden beträgt der Ferienanspruch 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr.		§ 33 Ferien ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Ferien bei vollem Lohn. Der Ferienanspruch beträgt 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Kalenderjahr, in welchem das 50. Altersjahr vollendet wird, auf 27 Arbeitstage und im Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, auf 30 Arbeitstage. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie bei Auszubildenden beträgt der Ferienanspruch 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr.	Formelle Anpassung
§ 57 Probezeit, Kündigungsfristen und -termine ¹ Die ersten sechs Monate des Anstellungsvertrages gelten als Probezeit. Die Anstellungsbehörde kann die Probezeit ausnahmsweise auf drei Monate verkürzen oder um höchstens sechs Monate verlängern. ² Während der ersten zwei Monate	§ 15 Probezeit ¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit; bei Lehrpersonen dauert die Probezeit sechs Monate. ^{1 bis} Bei einem Stellenwechsel innerhalb der kantonalen Verwaltung und bei einem befristeten Arbeitsverhältnis kann auf das Ansetzen einer Probezeit	§ 57 Probezeit, Kündigungsfristen und -termine ¹ Die ersten sechs Monate des Anstellungsvertrages gelten als Probezeit. Die Anstellungsbehörde kann die Probezeit ausnahmsweise auf drei Monate verkürzen. ^{1 bis} Bei einem Stellenwechsel innerhalb der Stadtverwaltung und	Probezeit gemäss OR: Grundsätzlich ein Monat, Verlängerung auf höchstens drei. Im Kanton wurde die Probezeit – mit der Ausnahme für Lehrpersonen – von 6 auf 3 Monate verkürzt. Eine Probezeit von grundsätzlich 3 Monaten erscheint als zu kurz. Insbesondere in einer

der Probezeit kann den Anstellungsvertrag beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden, danach mit einer Kündigungsfrist von 30 Tagen. ³ Nach Ablauf der Probezeit können Anstellungsverträge beidseitig jeweils per Monatsende gekündigt werden. Die Kündigungsfristen betragen: a. im ersten Anstellungsjahr einen Monat, b. ab dem zweiten Anstellungsjahr drei Monate. ⁴ Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden. ⁵ Bei Lehrkräften von Schulen und Kindergärten ist die Kündigung nur auf Ende des Semesters zulässig.	verzichtet werden. ² Die Probezeit kann in begründeten Fällen um höchstens drei Monate, bei Lehrpersonen um sechs Monate verlängert werden. ³ Während der ersten zwei Monate kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden, danach mit einer Kündigungsfrist von 30 Tagen. ⁴ Für vom Volk, vom Landrat oder vom Regierungsrat gewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt keine Probezeit.	bei einem befristeten Arbeitsverhältnis kann auf das Ansetzen einer Probezeit verzichtet werden. ² Während der ersten zwei Monate der Probezeit kann der Anstellungsvertrag beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden, danach mit einer Kündigungsfrist von 30 Tagen. ³ Nach Ablauf der Probezeit können Anstellungsverträge beidseitig jeweils per Monatsende gekündigt werden. Die Kündigungsfristen betragen: a. im ersten Anstellungsjahr einen Monat, b. ab dem zweiten Anstellungsjahr drei Monate. ⁴ Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden. ⁵ Bei Lehrkräften von Schulen und Kindergärten ist die Kündigung nur auf Ende des Semesters zulässig.	Teilzeitanstellung ist eine hinreichende Beurteilung des Mitarbeitenden durch den Vorgesetzten schwierig.
§ 58 Ordentliche Kündigung ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können den Anstellungsvertrag ohne Grundangabe kündigen. ² Die Anstellungsbehörde kann den Anstellungsvertrag nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen. Die Kündigung hat schriftlich und begründet zu erfolgen. ³ Wesentliche Gründe liegen vor,	§ 19 Ordentliche Kündigung ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen. ² Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen. ³ Wesentliche Gründe liegen vor: a. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert	§ 58 Ordentliche Kündigung ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können den Anstellungsvertrag ohne Grundangabe kündigen. ² Die Anstellungsbehörde kann den Anstellungsvertrag nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen. Die Kündigung hat schriftlich und begründet zu erfolgen. ³ Wesentliche Gründe liegen vor,	„Arbeitsbereich“ ist mit „Arbeitsstelle“ zu ersetzen, da dieser Begriff weiter ausgelegt werden kann; er umfasst wohl den Tätigkeitsbereich wie auch die Örtlichkeiten. Die Bewährungsfrist ist als Institut beizubehalten, zumal sie anders als bei einer blossen Verwarnung im Interesse der Rechtssicherheit einen genauen Beurteilungszeitraum festlegt. Im Übrigen hält auch der Kanton mit seiner

wenn: a. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist; b. die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme des neuen oder eines anderen zumutbaren Aufgabenbereiches ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist; c. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus Mangel an erforderlicher Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz nicht in der Lage ist, ihre oder seine Aufgaben zu erfüllen oder ungenügende Leistungen erbringt; d. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen verletzt hat; e. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist. ⁴ Die Anstellungsbehörde hat eine Kündigung gemäss Absatz 3 Buchstabe c oder d vorgängig anzuzeigen und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen. Diese	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. 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.	wenn: a. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist; b. die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme des neuen oder einer anderen zumutbaren Arbeitsstelle ablehnt oder die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle nicht möglich ist; c. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus Mangel an erforderlicher Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz nicht in der Lage ist, ihre oder seine Aufgaben zu erfüllen oder ungenügende Leistungen erbringt; d. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen verletzt hat; e. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist. ⁴ Die Anstellungsbehörde hat eine Kündigung gemäss Absatz 3 Buchstabe c oder d vorgängig anzuzeigen und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen. Diese kann auch bei einem Verstoss	Personalverordnung faktisch an einer Bewährungsfrist fest (vgl. § 14 f. der kantonalen Personalverordnung [SGS 150.11]).
---	--	---	---

kann auch bei einem Verstoss gemäss Absatz 3 Buchstabe e eingeräumt werden. Das Ansetzen einer Bewährungsfrist kann nicht angefochten werden. ⁵ Eine Kündigung ohne wesentlichen Grund ist unzulässig, insbesondere, wenn die Kündigungsgründe im Zusammenhang stehen mit: a. der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse; b. der Tätigkeit als Interessenvertreterin oder Interessenvertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.		gemäss Absatz 3 Buchstabe e eingeräumt werden. Das Ansetzen einer Bewährungsfrist kann nicht angefochten werden. ⁵ Eine Kündigung ohne wesentlichen Grund ist unzulässig, insbesondere, wenn die Kündigungsgründe im Zusammenhang stehen mit: a. der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse; b. der Tätigkeit als Interessenvertreterin oder Interessenvertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	
§ 61 Fristlose Auflösung aus wichtigem Grund ¹ Aus wichtigen Gründen kann der Anstellungsvertrag beidseitig, ohne Einhaltung von Fristen, jederzeit aufgelöst werden. ² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Anstellungsvertrages nicht zumutbar ist. ³ Liegt kein wichtiger Grund für die fristlose Auflösung durch die Anstellungsbehörde und auch kein Kündigungsgrund gemäss § 58 vor, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf angemessene Weiterbeschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz.	§ 20 Fristlose Kündigung ¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig jederzeit ohne Einhaltung von Fristen gekündigt werden. ² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.	§ 61 Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund ¹ Aus wichtigen Gründen kann der Anstellungsvertrag beidseitig, ohne Einhaltung von Fristen, jederzeit gekündigt werden. ² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist. ³ Liegt kein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung durch die Anstellungsbehörde und auch kein Kündigungsgrund gemäss § 58 vor, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf angemessene Weiterbeschäftigung an einer gleichwertigen Arbeitsstelle.	Zugunsten einer einheitlichen Terminologie wird die Bestimmung betreffend den Begriff „Auflösung“ mit „Kündigung“ angepasst.

§ 62 Abgangsentschädigung ¹ Der Stadtrat kann auf Antrag des oder der jeweiligen Vorgesetzten eine Abgangsentschädigung zusprechen: a. in Ausnahmefällen und soweit es im Interesse der Stadt Liestal liegt, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen; b. bei fehlender Zuweisungsmöglichkeit eines anderen Arbeitsbereiches gemäss § 58 Absatz 3 Buchstabe b. ² Die Abgangsentschädigung beträgt höchstens einen Jahreslohn.	§ 25 Abgangsentschädigung ¹ Es kann eine Abgangsentschädigung zugesprochen werden: a. wenn das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird; b. wenn die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle gemäss § 19 Absatz 3 Buchstabe b nicht möglich ist. ² Die Anstellungsbehörde kann eine Abgangsentschädigung von maximal sechs Monatslöhnen, der Regierungsrat und das Kantonsgericht auf Antrag der Anstellungsbehörde von maximal zwölf Monatslöhnen zusprechen.	§ 62 Abgangsentschädigung ¹ Der Stadtrat kann auf Antrag des oder der jeweiligen Vorgesetzten eine Abgangsentschädigung zusprechen: a. wenn das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird; b. wenn die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle gemäss § 58 Absatz 3 Buchstabe b nicht möglich ist. ² Der Stadtrat kann eine Abgangsentschädigung von maximal zwölf Monatslöhnen zusprechen.	Im Interesse einer einheitlichen Terminologie ist die Bestimmung des Kantons zu übernehmen.
§ 64 Erreichen der Altersgrenze ¹ Der Anstellungsvertrag endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeitenden das 64. Altersjahr vollendet haben. ² Der Anstellungsvertrag kann im gegenseitigen Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus bis zum Ende des laufenden Kalender- oder Schuljahres verlängert werden. ³ Kindergartenlehrkräfte können durch die Anstellungsbehörde verpflichtet werden, das Schulsemester zu vollenden, in dem sie die Altersgrenze erreichen. ⁴ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen befristeter	§ Z Altersgrenze ¹Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das 65. Altersjahr vollendet haben. ²Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus bis höchstens zur Vollendung des 70. Altersjahres verlängert werden. (VBLG: „Geplante Regelung im kantonalen Personalrecht“)	§ 64 Altersgrenze ¹Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das 64. (per 01.01.2015 65.) Altersjahr vollendet haben. ²Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus bis höchstens zur Vollendung des 70. Altersjahres verlängert werden.	VBLG: „Falls das Reglement nicht auf das Personalrecht des Kantons verweist und das Rentenalter selbst festlegt, ist dieses neu bei 65 festzusetzen. Allerdings kann dieses auch bei 64 belassen werden, was jedoch einen anderen Vorsorgeplan bedingt.“ Die kommunale Regelung tritt per 01.01.2015 in Kraft.

Anstellungsverträge beschäftigt werden, gilt keine Altersgrenze.			
§ 65 Vorzeitiger Altersrücktritt ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich gemäss den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung vorzeitig pensionieren lassen. ² Für die Beiträge an den Wegkauf von Rentenkürzungen gilt das kantonale Personalrecht sinngemäss.	Beiträge des Kantons an den Wegkauf von Rentenkürzungen werden gestrichen.	§ 65 Vorzeitiger Altersrücktritt ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich gemäss den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung vorzeitig pensionieren lassen. ² Für die Beiträge an den Wegkauf von Rentenkürzungen gilt das kantonale Personalrecht sinngemäss. (per 01.01.2015 aufgehoben).	Aufhebung von Abs. 2 per 01.01.2015.

