

# Weniger Privilegien für öffentliche Angestellte

*Eine Abstimmung im Baselbiet und hohe Entschädigungszahlungen in Zürich sorgen für Diskussionen*

Für Angestellte der Baselbieter Verwaltung solle bei Kündigungen das Obligationenrecht gelten, verlangt eine Initiative. Ob sie Wirkung hat, ist umstritten. Fachleute orten die Probleme andernorts.

DANIEL GERNY, CHRISTINA NEUHAUS

Das Seilziehen im Baselbieter Kantonsparlament in Liestal endete in einem klassischen Patt: Nur mit Stichentscheid des Präsidenten lehnte der bürgerlich dominierte Rat eine bürgerliche Volksinitiative mit dem populären Titel «Für

## Beamtenrecht soll entstaubt werden

Kommentar auf Seite 11

einen effizienten und flexiblen Staatsapparat» ab. Ein Abstimmungskampf aber findet trotz dem brisanten Thema und der spannenden parteipolitischen Ausgangslage nach wie vor nicht statt. Am 24. September entscheidet das Volk über eine Vorlage zum öffentlichen Personalrecht – doch die wenigsten Stimmbürgerinnen und Stimmbürger dürften über deren genauen Inhalt wirklich Auskunft geben können.

Dabei hat die Initiative, die eine Flexibilisierung der öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisse und insbesondere Erleichterungen bei Kündigungen verlangt, bereits im Vorfeld politischen Druck erzeugt: Im Januar tritt im Kanton Baselland ein revidiertes Personalrecht in Kraft, das Kündigungen erleichtern soll. Doch den Initianten geht diese Revision zu wenig weit. Sie verlangen, dass bei ordentlichen Kündigungen auch bei Staatsangestellten die Regeln des Obligationenrechts zur Anwendung kommen sollen. Sie erhoffen sich davon eine effektivere Kantonsverwaltung und moderne, schlanke Strukturen.

## Gerichte müssen entscheiden

Doch es ist umstritten, wie viel die vorgeschlagene Änderung inhaltlich wirklich noch bringt: Christoph Meyer, Lehrbeauftragter für öffentliches Personalrecht an der Universität Basel, erklärt, dass sich der Staat auch als Arbeitgeber innerhalb der Leitlinien der Verfassung bewegen müsse. Die Verweisung auf das Obligationenrecht im kantonalen Personalrecht führe deshalb hauptsächlich dazu, dass die Definition der Kündigungsgründe von der Legislative zu den Gerichten verlagert werde, analysiert Jurist Meyer. Selbst die Befürworter der Baselbieter Initiative stellen nicht infrage, dass sich der Staat bei Kündigungen anders verhalten muss als Unternehmen.

Zu einem Verlust an Flexibilität führt heute laut Meyer in vielen Kantonen und Gemeinden nicht in erster Linie der Mangel an Kündigungsgründen, sondern der Anspruch der Arbeitnehmer auf Weiterbeschäftigung am gleichen oder an einem gleichwertigen Arbeitsplatz nach erfolgter Kündigung. Baselland hat diesen Anspruch im Rahmen der Revision des Personalrechts zwar beseitigt. Das gilt auch für andere Kantone. Beim Bund hat ebenfalls eine Flexibilisierung in diese Richtung stattgefunden. In vielen anderen Kantonen und Gemeinden seien die Reglemente aber noch strenger ausformuliert – oder Kündigungen mit hohen Entschädigungszahlungen verbunden.

## Zahlungen in Millionenhöhe

So ist das Personalrecht in der Stadt Zürich zwar vor kurzem flexibilisiert worden, doch dies mit weiterhin hohen Kostenfolgen und ohne dass die alljährlichen Diskussionen über das arbeitnehmerfreundliche Personalrecht verstummt wären. Im Gegenteil: Nachdem das Stadtparlament Jahr für Jahr gegen zwei Millionen Franken als Entschädigung für «unverschuldete Entlassungen» hatte genehmigen müssen, wurde die Rechnungsprüfungskommission des Gemeinderats aktiv. Sie hat den Stadtrat nun beauftragt, das Personalrecht entsprechend zu verschärfen und eine Obergrenze für Abgangsentschädigun-

gen festzulegen. Die Intervention der Kommission war durch eine Reihe von Abgängen aus Kaderpositionen ausgelöst worden.

Im Jahr 2011 etwa wurde bekannt, dass die Trennung vom Direktor der Feuerwehr und der Rettungsdienste die Stadt rund 350 000 Franken kostete. Der Kaderangestellte, der gemäss städtischer Lohnskala zwischen 210 000 und 230 000 Franken verdient hatte, erhielt sein Gehalt nicht nur während der sechsmonatigen Kündigungsfrist weiter ausbezahlt. Er hatte auch Anrecht auf 14 weitere Monatslöhne. Dazu kamen die Kosten für eine Mediation und eine ihm angebotene Weiterbildung.