



Vorlage an den Landrat

Änderung des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) und des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) betreffend der flankierenden personellen Massnahmen im Entlastungspaket 12 / 15 und bei Reorganisationen in der kantonalen Verwaltung Basel-Landschaft

vom

Inhaltsverzeichnis

1. AUSGANGSLAGE	2
2. ZIELSETZUNG	2
3. NOTWENDIGE ÄNDERUNGEN UND MASSNAHMEN	3
4. ÄNDERUNGEN BZW. ERGÄNZUNGEN IM DETAIL	3
4.1. Vorzeitige Pensionierung	3
4.2. Abgangsentschädigung und sozialen Abfederungsmassnahmen für Personen unter 60 Jahren	4
4.3. Treueprämie	5
4.4. Härtefallmassnahmen	5
5. WEITERER BEREINIGUNGSBEDARF	6
5.1. § 22 Personalgesetz - Versetzung in den Ruhestand	6
5.2. § 25a Personalgesetz - Abfindung	6
5.3. § 76 Personalgesetz - Geltungsdauer Abfindung	6
5.4. § 48 Personaldekret - Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in Folge Vorpensionierung	7
5.5. § 50bis Personalgesetz - Spezielle Beiträge des Kantons an Sozialversicherungseinrichtungen	7
5.6. § 66 Personaldekret - Ansprüche der Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiters bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber	8
5.7. § 79 Absatz 7 Personaldekret - Inkrafttreten	8
6. AUSWIRKUNGEN	8
6.1. Finanzielle Folgen	8
6.2. Personelle und organisatorische Folgen	10
7. REGULIERUNGSFOLGEABSCHÄTZUNG UND BEGRÜNDUNG	10
8. ANTRAG	11

1. Ausgangslage

Der Kanton Basel-Landschaft versteht sich als verantwortungsvoller und sozialer Arbeitgeber und versucht unvermeidliche Personalabbaumassnahmen möglichst über die natürliche Fluktuation abzufedern. Ist der Abbau mit Entlassungen verbunden, so sollen diese möglichst sozialverträglich gestaltet werden.

Im Rahmen des Entlastungspakets 12 / 15 kommt es zu Stellenabbaumassnahmen und damit verbunden auch zu Entlassungen. Wie in früheren Fällen, stellt sich somit die Frage, mit welchen Massnahmen die sozialen Folgen der Entlassungen abgedeckt werden sollen. Bisher wurden derartige Abfederungsmassnahmen jeweils für die jeweiligen Entlastungspakete beschlossen.

2. Zielsetzung

Zukünftig sollen weiterhin Abfederungsmassnahmen ergriffen werden, diese sollen aber einheitlich und zweckmässig ausgestaltet werden und nicht wie bisher als zeitlich befristete Übergangsbestimmungen. Der Regierungsrat will deshalb eine Verordnung erarbeiten, welche die möglichen Abfederungsmassnahmen festlegt¹. Diese gesetzlichen Grundlage soll also nicht nur für das aktuelle Entlastungspaket Geltung haben, sondern soll immer dann angewendet werden können, wenn Mitarbeitenden wegen Aufhebung der Arbeitsstelle oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten gekündigt wird (§ 19 Absatz 3 Buchstabe b Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons, Personalgesetz²).

In der geplanten Verordnung ist vorgesehen, dass mit den betroffenen Mitarbeitenden eine Standortanalyse durchgeführt und eine Vereinbarung über die weiteren Massnahmen getroffen wird. In der Vereinbarung soll eines der drei im Folgenden beschriebenen Massnahmenpakete festgelegt werden:

1. Der Kanton Basel-Landschaft strebt grundsätzlich die interne Weiterbeschäftigung an. Wenn es sowohl die Anstellungsbehörde als auch die Mitarbeitenden als realistisch betrachten, dass eine kantonsinterne Weiterbeschäftigung in einem anderen Bereich möglich ist, dann werden entsprechende Massnahmen, wie allenfalls notwendige Weiterbildung, besondere Einarbeitung, Neugestaltung von vakanten Stellen unterstützt. Eine Anstellungsgarantie kann aber nicht abgegeben werden. Vielmehr wird zuerst

¹ Sie soll "Verordnung über die Abfederung von Stellenabbaumassnahmen im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen" heissen.

² GS 32.1008, SGS 150

beurteilt, ob die Wahrscheinlichkeit einen neuen Tätigkeitsbereich zu finden genügend hoch ist und dann werden die geeigneten Massnahmen ergriffen.

2. Die Betroffenen und die Anstellungsbehörde können zum Schluss kommen, dass die interne Unterstützung zur Suche eines neuen Arbeitsbereichs nicht sinnvoll oder unrealistisch ist. In diesen Fällen kann auf ein Unterstützungspaket für die externe Stellensuche zurückgegriffen werden. Die Betreuung erfolgt in diesen Fällen in der Regel durch externe Dienstleister, da sie spezialisiert sind und über bessere Kenntnisse hinsichtlich des externen Stellenmarkts verfügen.
3. Wenn eine Stellensuche grundsätzlich oder in nächster Zeit nicht sinnvoll oder erwünscht ist, können andere Massnahmen vereinbart. Das sind zur Hauptsache entweder die Begünstigung einer vorzeitigen Pensionierung oder die Finanzierung einer Ausbildung oder eine Abgangsentschädigung.

Die Vereinbarung soll nicht nur die Leistungen beschreiben, sondern auch die Pflicht der Anstellungsbehörde und der Mitarbeitenden zur aktiven Mitwirkung umfassen.

Die Pakete sollen so ausgestaltet werden, dass sie gleichwertig sind. Ein Wechsel zwischen den Massnahmenpaketen oder eine Kumulation wird ausgeschlossen, damit alle Betroffenen in den Genuss vergleichbarer Leistungen gelangen können. Falls wider Erwarten ein Härtefall entsteht, soll es neu möglich sein, auf den Fall abgestimmt, einmalig eine Härtefalleistung zu erbringen.

3. Notwendige Änderungen und Massnahmen

Damit diese Verordnung entsprechend erarbeitet werden kann, sind wenige gesetzliche Grundlagen in einem Gesetzeserlass höherer Stufe anzupassen. Davon betroffen sind das Personalgesetz und das Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret)³.

Ausserdem ist für die Finanzierung der konkreten Abfederungsmassnahmen im Rahmen des Entlastungspakets 12/15 ein Verpflichtungskredit notwendig.

4. Änderungen bzw. Ergänzungen im Detail

4.1. Vorzeitige Pensionierung

Die geltende Bestimmung in § 50bis Personaldekret betreffend Beitragsleistungen des Kantons bei vorzeitigen Pensionierung hält fest, dass der Kanton im Fall einer vorzeitigen Pensionierung spezielle Beiträge in der Höhe von maximal CHF 25'000.-- pro Jahr an Sozialversicherungseinrichtungen leisten kann.

³ GS 33.1248, SGS 150.1

Zu beachten ist, dass die Bestimmungen zur vorzeitigen Pensionierung Gegenstand der laufenden Revision der beruflichen Vorsorge sind und zu erwarten ist, dass diese abgeändert werden. Insbesondere wird es notwendig sein, Mitarbeitende eher länger als heute im Erwerbsprozess zu behalten.

In der zu schaffenden Verordnung ist vorgesehen, dass gerade aufgrund der zu erwartenden Änderungen der Bestimmungen zur vorzeitigen Pensionierung, zusätzlich eine einmalige Kapitalabfindung geleistet werden kann. Dies braucht eine zusätzlich gesetzliche Grundlage im Personaldekret. Aus diesem Grund ist § 50bis Personaldekret wie unten aufgeführt zu ändern bzw. zu ergänzen.

Die Absätze 4 und 5 sind in der bisherigen Form aufzuheben. In § 79 Absatz 7 Personaldekret ist festgehalten, dass die Bestimmung von § 50bis Absatz 4 Personaldekret bis zum 31. Dezember 2007 bzw. für Lehrpersonen bis zum 31. Januar 2008 befristet ist. Gleichzeitig ist Absatz 5 derselben Bestimmung aufzuheben, da dieser gleichzeitig mit Absatz 4 im Rahmen des Projekts "Generelle Aufgabenüberprüfung" ins Personaldekret aufgenommen worden ist und inhaltlich auf diesen Bezug nimmt. Neu wird in Absatz 4 die rechtliche Grundlage für die mögliche Ausrichtung einer Kapitalabfindung geschaffen.

§ 50bis Absatz 4 Personaldekret - Spezielle Beiträge des Kantons an Sozialversicherungseinrichtungen

⁴ Im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde aufgrund § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz gegenüber Mitarbeitende, die im Zeitpunkt der Kündigung das 60. Altersjahr vollendet haben, können auf dem Verordnungsweg weitere Kapitalabfindungen festgelegt werden.

4.2. Abgangsentschädigung und sozialen Abfederungsmassnahmen für Personen unter 60 Jahren

Für Mitarbeitende bis 60 Jahre sind im Falle eines Stellenabbaus andere flankierende Massnahmen der sozialen Abfederung nötig. Bereits heute haben der Regierungsrat und das Kantonsgericht die Möglichkeit, auf Antrag der Anstellungsbehörden eine Abgangsentschädigung von bis zu einem Jahreslohn zuzusprechen, wenn bei einer Kündigung im Zuge eines Stellenabbaus die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist (§ 25 Absatz 1 Buchstabe b Personalgesetz). Die aktuelle Regelung der Abgangsentschädigung ist einseitig auf die finanzielle Abfindung ausgerichtet. Hauptziel von Abgangsleistungen aller Art sollte sein, Mitarbeitende, denen gekündigt werden muss, darin zu unterstützen, im Arbeitsprozess integriert zu bleiben. Der aktuelle finanzielle Spielraum zur

Finanzierung von Abgangsentschädigungen sollte sich zusätzlich für Massnahmen der Reintegration nutzen lassen. Bei solchen integrativen Unterstützungsmassnahmen kann es sich um Massnahmen im Bereich des Coaching, Outplacement, Laufbahnberatung oder Qualifizierungsmassnahmen (Weiterbildungen, Umschulungen etc.) handeln, die dazu beitragen, gekündigte Mitarbeitende im Arbeitsprozess zu halten.

§ 25 des Personalgesetzes sieht unter dem Titel der 'Abgangsentschädigung' für den Fall einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen sowie der Kündigung infolge Aufhebung einer Arbeitsstelle bereits heute die Möglichkeit einer Abfindungszahlung von höchstens einem Jahreslohn vor. In § 25 Absatz 1 Buchstabe b Personalgesetz ist aber nicht nur als gesetzliche Grundlage für finanzielle Abfindungen zu verstehen, sondern soll auch zur Finanzierung anderer Massnahmen, wie eine Ausbildung, genutzt werden. Im Gesamten darf der zu leistende Betrag nicht mehr als ein Jahreslohn betragen (§ 25 Absatz 2 Personalgesetz).

Wenn die Bestimmungen zur vorzeitigen Pensionierung im Rahmen der laufenden Revision der Pensionskasse verändert werden, wird es möglicherweise notwendig sein, auch über 60 Jahre alten Mitarbeitenden diese Leistungen anzubieten.

4.3. Treueprämie

Die aktuelle Regelung bestimmt, dass Mitarbeitende, die infolge Vorpensionierung aus der kantonalen Verwaltung ausscheiden, die durch die Dauer des Anstellungsverhältnisses "erwirtschaftete" Treueprämie pro rata temporis ausbezahlt erhalten (§ 48 Personaldekret). Dies stellt eine Ungleichbehandlung für Mitarbeitende dar, denen infolge Umstrukturierung gemäss Personalgesetz § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz gekündigt wird, da ihnen kein neuer Arbeitsbereich zugewiesen werden kann. § 48 Personaldekret ist entsprechend anzupassen.

§ 48 Personaldekret - Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in Folge Vorpensionierung oder Kündigung wegen Reorganisation bzw. Stellenabbau

² *Mitarbeitende, denen aufgrund § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz gekündigt wird, erhalten eine Treueprämie pro rata temporis bei Ausscheiden ausbezahlt.*

4.4. Härtefallmassnahmen

In seltenen Fällen kann es trotz sorgfältiger Durchführung der Personalabbaumassnahmen und Abfederungsmassnahmen zu Härtefällen kommen. Naturgemäss können solche Einzelfälle nicht systematisch erfasst werden, vielmehr sind es gerade Ausnahmefälle.

Deshalb soll in der zu schaffenden Verordnung über die Abfederungsmassnahmen eine Härtefallklausel vorgesehen werden, wie sie in Sozialplänen üblich ist. Dafür ist im Personalgesetz eine entsprechende Verankerung notwendig.

Wichtig dabei ist, dass kein Anspruch auf Härtefallleistungen besteht und dass der Entscheidungsweg geregelt ist, damit eine einheitliche Praxis sichergestellt ist.

§ 25b Personalgesetz - Härtefallmassnahmen

¹ Die Anstellungsbehörde kann Mitarbeitenden, die aufgrund einer Kündigung nach § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz unverschuldet unzumutbare Folgen erleiden, einmalig eine Härtefallleistung gewähren.

² Das Nähere regelt die Verordnung

5. Weiterer Bereinigungsbedarf

Im Zuge der Erarbeitung der rechtlichen Grundlagen hat sich ergeben, dass gewisse gesetzliche Bestimmungen gleichzeitig bereinigt werden müssen. Die aktuelle Gesetzgebung beinhaltet immer noch Bestimmungen, die sich auf das Projekt "Generelle Aufgabenüberprüfung" von 2005 beziehen und keine Gültigkeit mehr haben. Im Weiteren entsprechen gewisse Bestimmungen nicht mehr dem Dekret über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse und müssen angepasst werden. Anpassungsbedarf besteht sowohl im Personalgesetz als auch im Personaldekret.

5.1. § 22 Personalgesetz - Versetzung in den Ruhestand

Gemäss dem Dekret der Basellandschaftlichen Pensionskasse ist eine Versetzung in den Ruhestand mit voller Vorpension, d.h. einer ungekürzten Rente nach 20 Dienst- und Mitgliedschaftsjahren in der Vollversicherung, nicht mehr möglich. Heute hat eine Pensionierung vor dem Eintritt in das 64. Altersjahr immer eine Rentenkürzung zur Folge. Aus diesem Grund ist § 22 Personalgesetz obsolet und zu streichen.

5.2. § 25a Personalgesetz - Abfindung

Die Bestimmung hängt mit dem Projekt "Generelle Aufgabenüberprüfung" zusammen, welches per Ende 2007 beendet worden ist und ist deshalb zu streichen.

5.3. § 76 Personalgesetz - Geltungsdauer Abfindung

Die Bestimmung hängt mit dem Projekt "Generelle Aufgabenüberprüfung" zusammen, welches per Ende 2007 beendet worden ist und ist deshalb zu streichen.

5.4. § 48 Personaldekret - Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in Folge Vorpensionierung

§ 48 Personaldekret nimmt Bezug auf Artikel der Statuten der Basellandschaftlichen Pensionskasse. Die Bezugnahme ist neu nach dem Dekret über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse (BLPK Dekret) vom 22. April 2004 vorzunehmen.

§ 48 Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in Folge Vorpensionierung:

¹ Wer bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters gemäss dem Dekret der Basellandschaftlichen Pensionskasse Anspruch auf eine Treueprämie hätte, aber in Folge Vorpensionierung ausscheidet, erhält den entsprechenden Anteil pro rata temporis bei Ausscheiden ausbezahlt.

5.5. § 50bis Personalgesetz - Spezielle Beiträge des Kantons an Sozialversicherungseinrichtungen

§ 50bis Personaldekret nimmt Bezug auf Artikel der Statuten der Basellandschaftlichen Pensionskasse. Die Bezugnahme ist neu nach dem Dekret über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse (BLPK Dekret) vom 22. April 2004 vorzunehmen. Weiter bezieht sich wie bereits oben erwähnt Absatz 5 auf das Projekt "Generelle Aufgabenüberprüfung" aus dem Jahr 2005 und ist nicht mehr gültig, weshalb er zu streichen ist.

§ 50bis Spezielle Beiträge des Kantons an Sozialversicherungseinrichtungen

¹ Kündigt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter des Kantons das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf eine vorzeitige Pensionierung auf einen Zeitpunkt nach Vollendung des 60. Altersjahres, so leistet der Kanton an den Wegkauf gemäss § 35 Absatz 4 des Dekrets über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse (BLPK Dekret) einen Beitrag.

³ Der Beitrag des Kantons beläuft sich auf die Hälfte der notwendigen Einmaleinlage, maximal aber auf 25'000 Franken pro Jahr Differenz zwischen der vorzeitigen und der ordentlichen Pensionierung gemäss § 33 Absatz 1 des BLPK Dekrets; bei angebrochenen Jahren reduziert sich der Beitrag anteilmässig.

⁵ wird gestrichen

5.6. § 66 Personaldekret - Ansprüche der Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiters bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

§ 66 Personaldekret definiert die Ansprüche von Mitarbeitenden im Falle einer Vertragsauflösung durch den Arbeitgeber. Diese in § 66 Personaldekret bestimmten Bedingungen decken sich mit den gesetzlichen Vorgaben zur Abgangsentschädigung von § 25 Personalgesetz, weshalb die Bestimmung gestrichen werden kann.

5.7. § 79 Absatz 7 Personaldekret - Inkrafttreten

§ 79 Absatz 7 Personaldekret bezieht sich auf Projekt "Generelle Aufgabenüberprüfung" aus dem Jahr 2005 und ist nicht mehr gültig.

6. Auswirkungen

6.1. Finanzielle Folgen

Um den finanziellen Aufwand für die Abfederung der personellen Folgen schätzen zu können, sind folgende Grundüberlegungen notwendig. Ausgangspunkt bildet die Zahl der abgebauten Stellen. Bei unbesetzten Stellen oder bei befristet angestellten Mitarbeitenden sind keine Abfederungsmassnahmen notwendig. Sind fest angestellte Mitarbeitende von einer Stellenaufhebung betroffen, muss gemäss § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz zuerst geprüft werden, ob eine andere, zumutbare Stelle angeboten werden kann. Ist das möglich, sind auch keine Abfederungsmassnahmen notwendig und es entstehen keine weiteren Kosten.

Alle Mitarbeitenden können sich nach Vollendung des 60. Altersjahres auf eigenen Wunsch hin gemäss § 50bis Personaldekret sich vorzeitig pensionieren lassen. Der Kanton Basel-Landschaft leistet dafür zusätzlich einen Wegkauf von bis CHF 100'000.-. Wählen Mitarbeitende diese vorzeitige Pensionierung, so sollen auch keine zusätzlichen Abfederungsmassnahmen geleistet werden. Wenn Mitarbeitende die vorzeitige Pensionierung wählen, weil sie von einem Stellenabbau aufgrund des Entlastungspakets 12 / 15 betroffen sind, sollen die dadurch ausgelösten Kosten wie die anderen Abfederungsmassnahmen in einem Verpflichtungskredit vorgesehen werden.

Wenn betroffenen Mitarbeitern keine zumutbare Stelle angeboten werden kann und sie sich nicht vorzeitig pensionieren lassen, soll die zu schaffende "Verordnung über die Abfederung von Stellenabbau-massnahmen im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen" greifen.

In der Verordnung werden verschiedene Gruppen von Abfederungsmassnahmen vorgesehen. Damit die betroffenen Mitarbeitenden in den Genuss von Abfederungsmassnahmen kommen können, müssen sie mit der Anstellungsbehörde eine Vereinbarung darüber treffen, welche Gruppe von Abfederungsmassnahmen gewählt wird und wie diese ausgestaltet werden soll.

Die ersten beiden Gruppen von Abfederungsmassnahmen sehen Massnahmen vor, die dazu führen sollen, dass die Mitarbeitenden doch beim Kanton Basellandschaft weiter arbeiten können resp. auf dem externen Arbeitsmarkt rasch eine neue, geeignete Stelle finden. Sind Unterstützungsmassnahmen bei der Stellensuche nicht sinnvoll, können andere Massnahmen vereinbart werden. Dies kann beispielsweise die Finanzierung einer Weiterbildung, eine Abfindung usw. sein.

Die Bestimmungen in § 25 Personalgesetz begrenzen die mögliche Abgangsentschädigung auf einen Jahreslohn. Die Konzeption der Abfederungsmassnahmen und die Kostenschätzung geht deshalb von CHF 100'000.- pro Betroffenen. Dies entspricht der Leistungen für die Begünstigung der freiwilligen, vorzeitigen Pensionierung gemäss § 50bis Personaldekret. Deshalb wird auch bei diesen Fällen mit Kosten von CHF 100'000.- pro Betroffenen kalkuliert. Diese Budgetgrösse stellt jedoch keinen individuellen Anspruch dar. Zusätzlich wird eine Kostenreserve von 10% vorgesehen.

Derzeit sind aufgrund der geplanten Entlastungsmassnahmen folgende Personalabbau-massnahmen absehbar:

Direktion/ Kantonale Behörde	Abbau an Vollstellen	Abbau Mitarbeitende	Verpflichtungskredit	
			Entlassungen/ Sozialplan	vorzeitige Pen- sionierungen ⁴
Kantonale Behörden ⁵	0.0	0	0	0
FKD	1.0	1	1	0
VGD	6.4	7	0	3
BUD	12.7	14	0	2
SID	74.1	92	35	10
BKSD	134.1	170	15	35
Übergreifende Mass. ⁶	10.0	10	5	0
Total (Anzahl)	238.3	294	56	50
Kosten (in CHF)			5.60 Mio.	5.00 Mio.
Reserve (in CHF)			0.56 Mio.	0.50 Mio.
Total Kosten (in CHF)			<u>6.16 Mio.</u>	<u>5.50 Mio.</u>

⁴ Freiwillige, vorzeitige Pensionierung gemäss § 50bis Personaldekret.

⁵ Gerichte, Landeskantlei, Datenschutzstelle, Finanzkontrolle und Ombudsman

⁶ Übergreifende Massnahmen beziehen sich auf die Neuorganisation von Querschnittsfunktionen (Personelles, Informatik). Hier ist heute erst bekannt, wie viele Stellen wegfallen. Es kann aber noch nicht ermittelt werden, bei welcher Direktion, welche Stellen wegfallen resp. neu angesiedelt werden.

Für die Finanzierung von Härtefallmassnahmen wird von einem Kostenrahmen von CHF 0.5 Mio. ausgegangen. Es wird somit für die Abfederungsmassnahmen für vom Personalabbau betroffene Mitarbeitende mit einem einmaligen Aufwand von CHF 12.16 Mio. gerechnet und ein entsprechender Verpflichtungskredit beantragt.

Das Entlastungspaket wird auch bei Mitarbeitenden zu vorzeitigen Pensionierungen auf eigenen Wunsch führen, denen zwar eine gleichwertige Stelle angeboten worden ist. Solange die aktuellen Bestimmungen für die vorzeitige Pensionierung in Kraft sind, können Mitarbeitende nach Erreichen des 60. Altersjahrs diese Erleichterung in Anspruch nehmen. Diese zusätzlichen Kosten werden hier aber nicht ausgewiesen sondern bilden Teil der ordentlichen Personalkosten.

Bei künftigen Reorganisationsmassnahmen oder Entlastungspaketen werden die Kosten für Abfederungsmassnahmen anhand der geplanten Verordnung in den entsprechenden Landratsvorlagen wieder auszuweisen und entsprechende Verpflichtungskredite zu beantragen sein.

6.2. Personelle und organisatorische Folgen

Für die Umsetzung der Abfederungsmassnahmen sind keine festen, zusätzlichen Stellen vorgesehen. Die Steuerung und Koordination soll vom kantonalen Personalamt vorgenommen werden. Die Abwicklung selbst erfolgt dezentral. Hier ist es möglich, dass externe Unterstützung beigezogen wird oder Mitarbeitende für die Durchführung der Abfederungsmassnahmen entlastet werden. Die Kosten für die externe Unterstützung oder die Entlastung von Mitarbeitenden in ihrem angestammten Aufgabengebiet werden durch den Verpflichtungskredit gedeckt.

Damit die Vorgabe, dass vom Stellenabbau betroffenen Mitarbeitenden gemäss § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz zumutbare, offene Stellen anzubieten sind, eingehalten werden kann, wird die öffentliche Ausschreibungspflicht von offenen Stellen gemäss § 11 Personalgesetz auf eine minimale, formelle Publikation zu beschränken sein.

7. Regulierungsfolgeabschätzung und Begründung

Die kleineren und mittleren Unternehmungen sind durch die vorliegende Änderung des Personalgesetzes und Personaldekrets betreffend der flankierenden personellen Massnahmen im Entlastungspaket 12 / 15 und bei Reorganisationen beim Basel-Landschaft nicht tangiert.

Die vorgesehenen Massnahmen entsprechen den Anforderungen an einen verantwortungsvollen und sozialen Arbeitgeber.

8. Antrag

Dem Landrat wird beantragt, den Verpflichtungskredit, die Änderung des Personalgesetzes und Personaldekrets gemäss Beilage zu beschliessen.

Liestal,

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES

Der Präsident:

Der Landschreiber:

BEILAGEN

1. Entwurf Verpflichtungskredit
2. Entwurf Änderung Personalgesetz
3. Entwurf Änderung Personaldekret
4. Synoptische Darstellung Personalgesetz
5. Synoptische Darstellung Personaldekret

Beilage 1

Landratsbeschluss

über die Bewilligung eines Verpflichtungskredites betreffend Abfederung von Stellenabbaumassnahmen im Rahmen des Entlastungspakets 12 / 15

vom

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

- ://:
1. Für die Abfederung von Stellenabbaumassnahmen im Rahmen des Entlastungspakets 12/15 wird der erforderliche Verpflichtungskredit von CHF 12'160'000.— bewilligt.
 2. Der Landrat nimmt Kenntnis von einer Kostengenauigkeit für diesen Verpflichtungskredit von +/-10%.
 3. Die Ziffer 1 dieses Beschlusses untersteht gemäss § 31 Absatz 1 Buchstabe b der Kantonsverfassung der fakultativen Volksabstimmung.

Liestal,

IM NAMEN DES LANDRATES

Die Präsidentin:

Der Landschreiber:

Landratsbeschluss

betreffend Änderung des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz)

Änderung vom

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

L.

Das Gesetz vom 25. September 1997 über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons⁷ (Personalgesetz) wird wie folgt geändert:

§ 22 Versetzung in den Ruhestand

aufgehoben

§ 25a Abfindung

aufgehoben

§ 25b Härtefallmassnahmen

¹ Die Anstellungsbehörde kann Mitarbeitenden, die aufgrund einer Kündigung nach § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz unverschuldet unzumutbare Folgen erleiden, einmalig eine Härtefallleistung gewähren.

² Das Nähere regelt die Verordnung

⁷ GS 32.1008, SGS 150

§ 76a Geltungsdauer Abfindung

aufgehoben

II.

Diese Änderung tritt am in Kraft.

Liestal,

IM NAMEN DES LANDRATES

Die Präsidentin:

Der Landschreiber:

Landratsbeschluss

betreffend Änderung des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret)

Änderung vom

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

I.

Das Dekret vom 8. Juni 2000 zum Personalgesetz⁸ (Personaldekret) wird wie folgt geändert:

§ 48 Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in Folge Vorpensionierung

¹ Wer bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters gemäss dem Dekret der Basellandschaftlichen Pensionskasse Anspruch auf eine Treueprämie hätte, aber in Folge Vorpensionierung ausscheidet, erhält den entsprechenden Anteil pro rata temporis bei Ausscheiden ausbezahlt.

² Mitarbeitende, denen aufgrund § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz gekündigt wird, erhalten eine Treueprämie pro rata temporis bei Ausscheiden ausbezahlt.

§ 50bis Absätze 1, 3, 4 und 5

¹ Kündigt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter des Kantons das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf eine vorzeitige Pensionierung auf einen Zeitpunkt nach Vollendung des 60. Altersjahres, so leistet der Kanton an den Wegkauf gemäss § 35 Absatz 4 des Dekrets über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse (BLPK Dekret) einen Beitrag.

³ Der Beitrag des Kantons beläuft sich auf die Hälfte der notwendigen Einmaleinlage, maximal aber auf 25'000 Franken pro Jahr Differenz zwischen der vorzeitigen und der ordentlichen Pensionierung gemäss § 33 Absatz 1 des BLPK Dekrets; bei angebrochenen Jahren reduziert sich der Beitrag anteilmässig.

⁸ GS 33.1248, SGS 150.1

⁴ Im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde aufgrund § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz gegenüber Mitarbeitende, die im Zeitpunkt der Kündigung das 60. Altersjahr vollendet haben, können auf dem Verordnungsweg weitere Kapitalabfindungen festgelegt werden.

⁵ aufgehoben

§ 66 Ansprüche der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

aufgehoben

II.

Diese Änderung tritt am in Kraft.

Liestal,

IM NAMEN DES LANDRATES

Die Präsidentin:

Der Landschreiber:

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

Bisherige Regelung	Vorschlag neue Regelung	Kommentar
<p>§ 22 Versetzung in den Ruhestand ¹ Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine volle Vorpension gemäss den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung hat. ² Die Kündigung aus diesem Grund ist nicht möglich, wenn die Rente der Vorsorgeeinrichtung einer Kürzung unterliegt, die nicht im Zusammenhang mit dem Kapitalvorbezug oder der Verpfändung für den Erwerb von Wohneigentum steht.</p>	<p>wird aufgehoben</p>	<p>Gemäss dem Dekret der Basellandschaftlichen Pensionskasse ist eine Versetzung in den Ruhestand mit voller Vorpension, d.h. einer ungekürzten Rente nach 20 Dienst- und Mitgliedschaftsjahren in der Vollversicherung, nicht mehr möglich. Heute hat eine Pensionierung vor dem Eintritt in das 64. Altersjahr immer eine Rentenkürzung zur Folge. Aus diesem Grund ist § 22 Personalgesetz obsolet und zu streichen.</p>
<p>§ 25a Abfindung ¹ Der Regierungsrat und das Kantonsgericht können bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 19 Absatz 3 Buchstabe b infolge einer Stellenaufhebung im Rahmen des Projektes Generelle Aufgabenüberprüfung auf Antrag der Anstellungsbehörde eine Abfindung von höchstens 15 Monatslöhnen zusprechen. ² Der Regierungsrat und das Kantonsgericht können auf Antrag der Anstellungsbehörde weitere Leistungen im Zusammenhang mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zusprechen. ³ Das Nähere regelt die Verordnung.</p>	<p>wird aufgehoben</p>	<p>Die Bestimmung hängt mit dem Projekt Generelle Aufgabenüberprüfung zusammen, welches per Ende 2007 beendet worden ist.</p>

Bisherige Regelung	Vorschlag neue Regelung	Kommentar
<p>§ 25b Härtefallmassnahmen</p>	<p>¹ Die Anstellungsbehörde kann Mitarbeitenden, die aufgrund einer Kündigung nach § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz unverschuldet unzumutbare Folgen erleiden, einmalig eine Härtefalleistung gewähren.</p> <p>² Das Nähere regelt die Verordnung.</p>	<p>Neu geschaffene Regelung zur möglichen Abfederung von unverhältnismässig schweren Folgen einer Kündigung nach § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz.</p>
<p>§ 76a Geltungsdauer Abfindung</p> <p>¹ Die Bestimmung von § 25a ist unter Vorbehalt von Absatz 2 bis zum 31. Dezember 2007 befristet. Sie kommt zur Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem bzw. per 31. Dezember 2007 beendet wird.</p> <p>² Für Lehrpersonen ist die Bestimmung von § 25a bis zum 31. Januar 2008 befristet. Sie kommt zur Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem bzw. per 31. Januar 2008 beendet wird.</p> <p>³ Der Regierungsrat kann die Fristen gemäss Absatz 1 und 2 um maximal 1 Jahr verlängern</p>	<p>wird aufgehoben</p>	<p>Die Bestimmung hängt mit dem Projekt Generelle Aufgabenüberprüfung zusammen, welches per Ende 2007 beendet worden ist.</p>

Synoptische Darstellung: Anpassung Personaldekret im Zusammenhang mit der Verordnung zum Sozialplan

bisherige Regelung	Vorschlag neue Regelung	Kommentar
<p>§ 48 Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in Folge Vorpensionierung</p> <p>Wer bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters gemäss den Statuten der Basellandschaftlichen Pensionskasse Anspruch auf eine Treueprämie hätte, aber in Folge Vorpensionierung ausscheidet, erhält den entsprechenden Anteil pro rata temporis bei Ausscheiden ausbezahlt.</p>	<p>¹ Wer bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters gemäss dem Dekret der Basellandschaftlichen Pensionskasse Anspruch auf eine Treueprämie hätte, aber in Folge Vorpensionierung ausscheidet, erhält den entsprechenden Anteil pro rata temporis bei Ausscheiden ausbezahlt.</p> <p>² Mitarbeitende, denen aufgrund § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz gekündigt wird, erhalten eine Treueprämie pro rata temporis bei Ausscheiden ausbezahlt.</p>	<p>Rein sprachliche Anpassung, da der Name der gesetzlichen Grundlage der basellandschaftlichen Pensionskasse geändert hat.</p> <p>Mitarbeitende, welchen aufgrund einer Stellenaufhebung das Arbeitsverhältnis gekündigt wird, haben einen pro-rata-Anspruch auf ihre Treueprämie.</p>
<p>§ 50^{bis} Spezielle Beiträge des Kantons an Sozialversicherungseinrichtungen</p> <p>¹ Kündigt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter des Kantons das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf eine vorzeitige Pensionierung auf einen Zeitpunkt nach Vollendung des 60. Altersjahres, so leistet der Kanton an den Wegkauf gemäss § 17 Abs. 3 der Statuten der Basellandschaftlichen Pensionskasse einen Beitrag.</p> <p>² Diese Wegkaufsleistung des Kantons erfolgt unabhängig von einer Wegkaufsleistung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.</p>	<p>¹ Kündigt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter des Kantons das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf eine vorzeitige Pensionierung auf einen Zeitpunkt nach Vollendung des 60. Altersjahres, so leistet der Kanton an den Wegkauf gemäss § 35 Absatz 4 des Dekrets über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse (BLPK Dekret) einen Beitrag.</p>	<p>§ 50bis Personaldekret nimmt Bezug auf Artikel der Statuten der Basellandschaftlichen Pensionskasse. Die Bezugnahme ist neu nach dem Dekret über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse (BLPK Dekret) vom 22. April 2004 vorzunehmen. Weiter bezieht sich wie bereits oben erwähnt Absatz 5 auf das Projekt Generelle Aufgabenüberprüfung aus dem Jahr 2005 und ist nicht mehr gültig, weshalb er zu streichen ist.</p>

bisherige Regelung	Vorschlag neue Regelung	Kommentar
<p>³ Der Beitrag des Kantons beläuft sich auf die Hälfte der notwendigen Einmaleinlage, maximal aber auf 25'000 Franken pro Jahr Differenz zwischen der vorzeitigen und der ordentlichen Pensionierung gemäss § 18 Abs. 1 der Statuten; bei angebrochenen Jahren reduziert sich der Beitrag anteilmässig.</p> <p>⁴ Im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde oder einer Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen infolge einer Stellenaufhebung im Rahmen des Projektes Generelle Aufgabenüberprüfung leistet der Kanton bei Mitarbeitenden, welche im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 60. Altersjahr vollendet haben, den vollen Wegkauf der Kürzung infolge vorzeitiger Pensionierung gemäss § 35 des BLPK Dekrets; ausgenommen hiervon ist in jedem Fall der fehlende oder ungenügende Einkauf, ein Kapitalvorbezug oder eine Verpfändung für den Erwerb von Wohneigentum sowie eine Kapitalauszahlung infolge Ehescheidung.</p> <p>⁵ Darüber hinaus finanziert der Kanton vom Datum der vorzeitigen Pensionierung bis zur Vollendung des 64. Altersjahres die Lücke der Überbrückungsrente der Pensionskasse zu einer einfachen vollen AHV-Rente und übernimmt im gleichen Zeitraum den AHV-Nichterwerbsbeitrag in der Höhe von pauschal 3000 Franken brutto pro Person und Jahr.</p>	<p>³ Der Beitrag des Kantons beläuft sich auf die Hälfte der notwendigen Einmaleinlage, maximal aber auf 25'000 Franken pro Jahr Differenz zwischen der vorzeitigen und der ordentlichen Pensionierung gemäss § 33 Absatz 1 des BLPK Dekrets; bei angebrochenen Jahren reduziert sich der Beitrag anteilmässig.</p> <p>⁴ Im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde aufgrund § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz gegenüber Mitarbeitende, die im Zeitpunkt der Kündigung das 60. Altersjahr vollendet haben, können auf dem Verordnungsweg weitere Kapitalabfindungen festgelegt werden.</p> <p>wird gestrichen</p>	<p>Bei Kündigungen nach § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz gegenüber Mitarbeitende, welche das 50 Altersjahr vollendet haben soll die Möglichkeit geschaffen werden, weitere Kapitalleistungen zuzusprechen.</p> <p>Die Bestimmung hängt mit dem Projekt Generelle Aufgabenüberprüfung zusammen, welches per Ende 2007 beendet worden ist.</p>
<p>§ 66 Ansprüche der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber</p> <p>Wird ein Arbeitsverhältnis durch die Anstellungsbehörde aufgelöst, ohne dass die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter ein Verschulden trifft, so kann der Regierungsrat im Härtefall den Lohnausfallersatz auf die Dauer von längstens einem Jahr ausrichten.</p>	<p>wird gestrichen</p>	<p>Es besteht keine Veranlassung, in Folge einer Kündigung durch den Arbeitgeber eine Entschädigung auszurichten. Eine Ausnahme davon bildet, wenn aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen eine Arbeitsstelle aufgehoben wird und dem Mitarbeitenden keine neue Arbeitsstelle angeboten werden kann (§ 19 Abs. 3 lit. b Perso-</p>

bisherige Regelung	Vorschlag neue Regelung	Kommentar
		<p>nalgesetz). In diesem Fall ist aber schon eine Entschädigungsmöglichkeit in § 25 Abs. 1 lit. b Personalgesetz vorgesehen. Im Weiteren besteht keine Möglichkeit, einem Mitarbeitenden zu kündigen ohne einen Kündigungsgrund (d.h. ohne Verschulden). Damit erübrigt sich die Bestimmung von § 66 Personaldekret.</p> <p>Ansonsten kann ein Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst werden, wo dann nach § 25 Personalgesetz auch die Zusage einer Abgangsentschädigung möglich ist.</p>
<p>§ 79 Inkrafttreten ⁷ Die Bestimmung von § 50^{bis} Absatz 4 ist bis zum 31. Dezember 2007 bzw. für Lehrpersonen bis zum 31. Januar 2008 befristet. Der Regierungsrat kann diese Frist um maximal ein Jahr verlängern.</p>	wird gestrichen	Die Bestimmung hängt mit dem Projekt Generelle Aufgabenüberprüfung zusammen, welches per Ende 2007 beendet worden ist.

Verordnungsentwurf über die Abfederung von Stellenabbaumassnahmen im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen (Sozialplan)

0. Zusammenfassung

Der nachstehende Verordnungsentwurf stellt einen – formal noch nicht ausreichend gefassten – Vorschlag für das Vorgehen im Fall von Stellenabbaumassnahmen dar. Das System basiert auf folgenden Elementen:

1. Zuerst ist in jedem Fall der § 19 des Personalgesetzes über die ordentliche Kündigung einzuhalten. Wenn eine zumutbare Weiterbeschäftigung ohne weitere Massnahmen möglich ist oder wenn Mitarbeitende die die zumutbare Weiterbeschäftigung ablehnt, kommt die vorliegende Verordnung nicht zur Anwendung.
2. Entscheiden sich betroffene Mitarbeitenden für eine erleichterte vorzeitige Pensionierung gemäss § 50bis Personaldekret, so kommt die vorliegende Verordnung ebenfalls nicht zur Anwendung. Wenn betroffene Mitarbeitende Leistungen aus dem Sozialplan beziehen und sich dann später doch für eine erleichterte vorzeitige Pensionierung entscheiden, werden sie bis maximal zum finanziellen Beitrag des Kantons zur vorzeitigen Pensionierung für die Sozialplanleistungen rückerstattungspflichtig.
3. Mit den betroffenen Mitarbeitenden, denen zu diesem Zeitpunkt weder eine zumutbare Stelle angeboten werden kann und die auch nicht entscheiden, sich freiwillig vorzeitig pensionieren zu lassen, werden so früh wie möglich Gespräche geführt, um die passenden Abfederungsmassnahmen zu vereinbaren. Über die Grundsätze der Mitarbeitendeninformation im Rahmen von Entlastungsmassnahmen wird der Regierungsrat einen separaten Beschluss fassen.
4. Auf der Grundlage einer individuellen Vereinbarung müssen sich die betroffenen Mitarbeitenden und die Anstellungsbehörde gemeinsam auf eine der drei Massnahmegruppen einigen: a) Unterstützung bei der internen Wiederbeschäftigung, b) Unterstützung bei der externen Stellensuche, c) andere Massnahmen wie z. B. vorzeitige Pensionierung (in dieser Prioritätenfolge). In der Massnahmengruppe a) werden die betroffenen Mitarbeitenden durch klar definierte Betreuungspersonen eng begleitet, es handelt sich dabei aber nicht um das Angebot einer zumutbaren Stelle gemäss § 19 Personalgesetz. In der Massnahmengruppe b) wird die Betreuung schwergewichtig durch einen externen Dienstleister erfolgen, während in der Massnahmengruppe c) eine Betreuung (nach einer Initialphase) weniger notwendig sein wird.

Die im Verordnungsentwurf aufgeführten finanziellen Abfindungen bzw. sonstigen Aufwendungen haben zum Ziel, dass die Kosten und der Wert der Pakete der drei Massnahmegruppen soweit als möglich vergleichbar sind. Hier musste ein Zielwert festgelegt werden und die einzelnen Massnahmenbündel durchgerechnet werden. Der jetzige Vorschlag basiert auf § 25 Personalgesetz, welcher als Rahmen Abgangsentschädigungen bis zu einem Jahreslohn vorsieht. Für Planungs- und Budgetzwecke wird im Mittel von etwa CHF 100'000.— zuzüglich einer Unsicherheitsmarge von 10 % pro Fall ausgegangen. Bei diesem Betrag handelt es sich also um eine Budgetgrösse und nicht um einen individuellen Anspruch.

In Härtefällen soll neu eine sozialpartnerschaftlich paritätisch zusammengesetzte Kommission dem Regierungsrat zusätzliche Entschädigungen vorschlagen können.

Für einen Teil der vorgesehenen Massnahmen sind Voraussetzungen auf höheren Rechtsstufen (Gesetz, Dekret) zu schaffen. Die entsprechende Landratsvorlage liegt ebenfalls vor.

1. Hintergrund

Für Mitarbeitende, deren Arbeitsplatz im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen abgebaut wird, sieht die kantonale Verwaltung verschiedene Abfederungsmassnahmen und Entschädigungsleistungen vor. Sie schliesst mit allen betroffenen Mitarbeitenden eine Vereinbarung ab.

Die kantonale Verwaltung strebt grundsätzlich die interne Weiterbeschäftigung an. Sie unterstützt die gemäss § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz von der Kündigung betroffenen Mitarbeitenden mit deren Einverständnis bei der internen Stellensuche und unternimmt das Mögliche, um die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu vermeiden. Wird eine zumutbare andere Arbeitsstelle für den Gekündigten gefunden, kommt die vorliegende Verordnung nicht zur Anwendung. Dies ist ebenfalls der Fall, wenn sich die betroffenen Mitarbeitenden dazu entschliessen, die Leistungen für eine vorzeitige Pensionierung gemäss § 50bis Personaldekret in Anspruch zu nehmen.

Die Abfederungsmassnahmen kommen also nur in den Fällen zur Anwendung, bei denen eine Kündigung unausweichlich ist und auf einen Zeitpunkt hin ausgesprochen werden muss.

Die vorliegende Regelung soll als Grundsatzkonzept etabliert werden und bei allen zukünftigen Entlastungsprogrammen und Reorganisationen Anwendung finden.

2. Rahmen für die Vereinbarung

Nachdem die Mitarbeitenden über die Massnahmen informiert worden sind und bekannt ist, welche Mitarbeitende von einer Stellenaufhebung betroffen sind und nicht weiterbeschäftigt werden können, soll mit ihnen so rasch als möglich eine Vereinbarung über die Abfederungsmassnahmen abgeschlossen werden. Damit diese Massnahmen überhaupt greifen können, soll die Vereinbarung spätestens sechs Monate vor dem vorgesehenen Ende des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen werden. Dies unabhängig vom Zeitpunkt des formellen Aussprechens der Kündigung.

Mit der Vereinbarung soll ein klar abgegrenztes, auf die Situation des jeweiligen Mitarbeitenden zugeschnittenes Paket definiert werden. Ausser in Härtefällen werden zum vereinbarten Paket keine zusätzlichen Leistungen erbracht und das vereinbarte Paket kann auch nicht mehr gewechselt oder geändert werden.

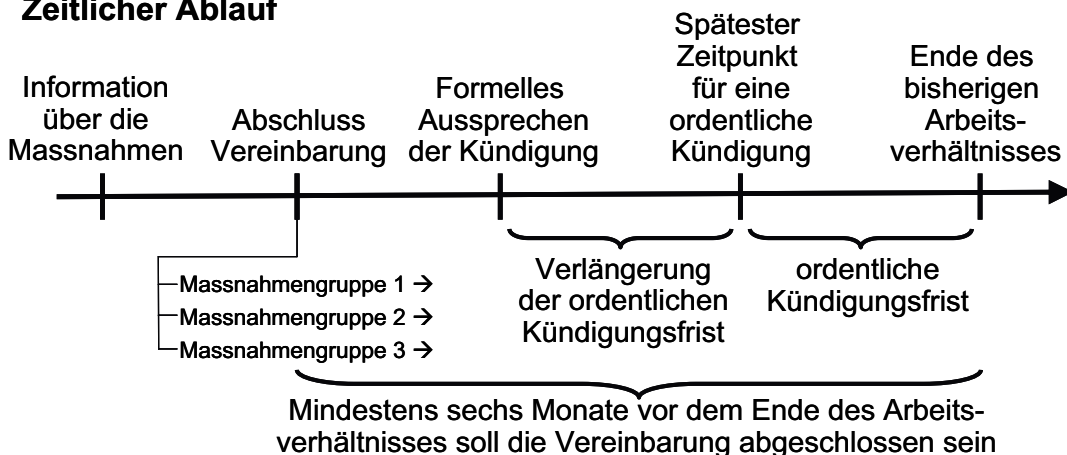
Für die Vereinbarungen sind drei verschiedene Grundpakete vorgesehen. Die Wahl und Definition basiert auf einer vorgängigen Analyse der Ausgangslage, der Möglichkeiten der kantonalen Verwaltung und der Wünsche der Mitarbeitenden. Die Vereinbarung erfordert die Zustimmung beider Parteien.

Mit der Abgrenzung von Paketen soll erreicht werden, dass situations- und bedürfnisgerechte Leistungen erbracht werden und die erbrachten Leistungen bezüglich der Kosten und des Werts vergleichbar sind. Dies erleichtert es auch, dass die personellen Folgekosten von Abbau- und Reorganisationsmassnahmen gut budgetierbar werden.

Die Kosten für die Massnahmen, bis auf die Härtefallmassnahmen, gehen also zu Lasten der jeweiligen Projektkredite der Abbau- und Reorganisationsmassnahmen und müssen dort budgetiert werden.

Die Chancen der Mitarbeitenden eine neue Stelle zu finden, wird bereits vor dem Abschluss einer Vereinbarung verbessert. Dies durch frühzeitige Information, Verlängerung der ordentlichen Kündigungsfrist, nach Möglichkeit Verkürzung der Kündigungsfrist zugunsten der Mitarbeitenden und umgehendes Ausstellen des Arbeitszeugnisses.

Zeitlicher Ablauf



Grafische Darstellung des Ablaufs

2.1 Massnahmengruppe 1: Unterstützung für die interne Wiederbeschäftigung

Diese Massnahmen sind von der Weiterbeschäftigung gemäss § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz zu unterscheiden. Diese Massnahmen sollen zur Anwendung gelangen, wenn die betroffenen Mitarbeitenden beim Kanton Basel-Landschaft weiter arbeiten wollen und die Übernahme einer anderen Stelle in den Augen der Betroffenen und der Anstellungsbehörde eine realistische Erfolgchance hat, dafür aber Massnahmen wie Aus- und Weiterbildungen, besondere Einarbeitungszeit, organisatorische Anpassungen bei der neuen Stelle, notwendig sind, welche vom neuen Arbeitsbereich nicht finanziert werden.

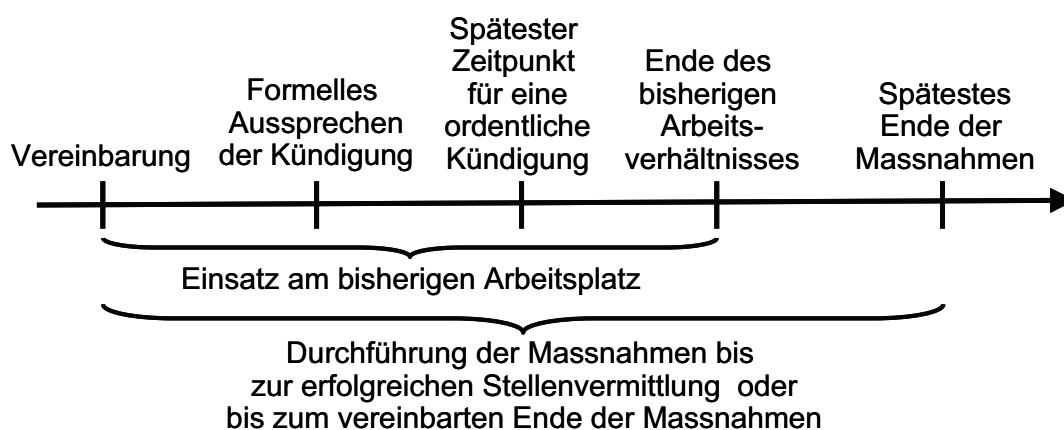
Dafür erfolgen zuerst Vorabklärung, um die Erfolgchancen beurteilen zu können. Erst danach schliesst die Anstellungsbehörde mit den Betroffenen eine Vereinbarung ab. Die betroffenen Mitarbeitenden verpflichten sich darin, aktiv an der Suche nach einer Stelle mitzuwirken und eine geeignete andere Arbeit anzunehmen. Die Anstellungsbehörde verpflichtet sich, das Mögliche zu tun, um den an der Unterstützung interessierten Mitarbeitenden innerhalb oder gegebenenfalls ausserhalb der kantonalen Verwaltung und Betriebe eine geeignete andere Arbeit zu vermitteln und wenn möglich die Stellenlosigkeit zu vermeiden.

Die Massnahme beruht auf der Idee, dass für diese Personen proaktiv und intensiv in der Verwaltung nach Beschäftigungsmöglichkeiten gesucht wird und sich diese Aktivitäten nicht auf die Information über sowieso gerade vakante Positionen beschränken. Demzufolge ist es wichtig, dass bei der vorgängigen Analyse gut abgeklärt wurde, ob eine Beschäftigungsmöglichkeit realistisch ist. Ebenso ist klar, dass es bei grossen Stellenabbaumassnahmen nicht möglich ist, dieses Instrument breit einzusetzen. Zum einen stehen dann intern nicht genügend Ressourcen zur Verfügung, zum anderen wären aufgrund der Abbaumassnahmen die internen Vermittlungsmöglichkeiten sehr eingeschränkt vorhanden. Der Fall von grossen Abbaumassnahmen dürfte aber eher unwahrscheinlich sein und es ist zu erwarten, dass nur wenige Personen in eine solche Situation kommen werden.

Selbstverständlich können sich die Betroffenen zusätzlich selbständig um externe Stellen bemühen.

Mit der Massnahme, wie bei den anderen Abfederungsmassnahmen, ist keine Garantie über die Wiederbeschäftigung verbunden. Gelingt es nicht, eine andere Stelle zu finden, so läuft das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf der Kündigungsfrist aus.

Massnahmengruppe 1: Unterstützung für die interne Wiederbeschäftigung



Grafische Darstellung des Ablaufs

2.2 Massnahmengruppe 2: Unterstützung bei der externen Stellensuche

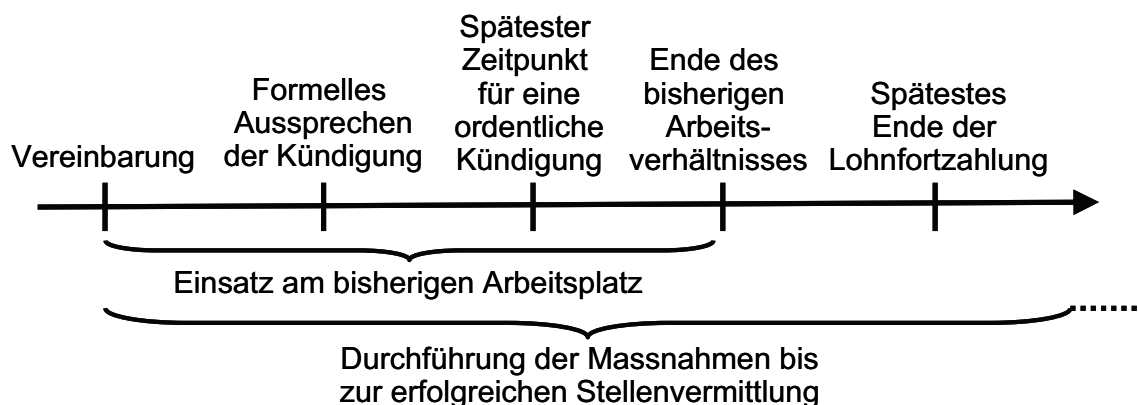
Die Betroffenen und die Anstellungsbehörde können zum Schluss kommen, dass die interne Unterstützung zur Suche eines neuen geeigneten Arbeitsbereichs nicht sinnvoll ist. In diesem Fall besteht die Möglichkeit, auf das Unterstützungspaket für die externe Stellensuche zurückzugreifen. Dies wird in der Vereinbarung entsprechend festgehalten und das Arbeitsverhältnis wird spätestens nach Ablauf der Kündigungsfrist aufgelöst.

Die Betreuung erfolgt in diesem Fall auch durch die Anstellungsbehörde, eine andere interne Stelle oder durch externe Dienstleister. Letztere sind in der Regel spezialisiert und verfügen über bessere Kenntnisse über den externen Stellenmarkt. Es kann aber genau so gut der Fall sein, dass bei einer speziellen Personen intern sehr grosses Know-how über den relevanten Arbeitsmarkt besteht und die Leistung durch Stellen des Kantons erbracht werden. In diesen Fällen werden jedoch Kosten für die Entlastung der mit der Vermittlung betrauten Mitarbeitenden in ihren angestammten Arbeitsbereichen entstehen.

Selbstverständlich können sich die Betroffenen zusätzlich wie alle anderen auch bei offenen Stellen des Kantons bewerben. Sie erhalten hier aber keine besondere Unterstützung durch den Kanton.

Je nach Vereinbarung mit dem externen Dienstleister oder der internen Stelle, kann die Dienstleistung über das Ende der Lohnfortzahlung hinauslaufen oder sogar unbegrenzt sein.

Massnahmengruppe 2: Unterstützung bei der externen Stellensuche



Grafische Darstellung des Ablaufs

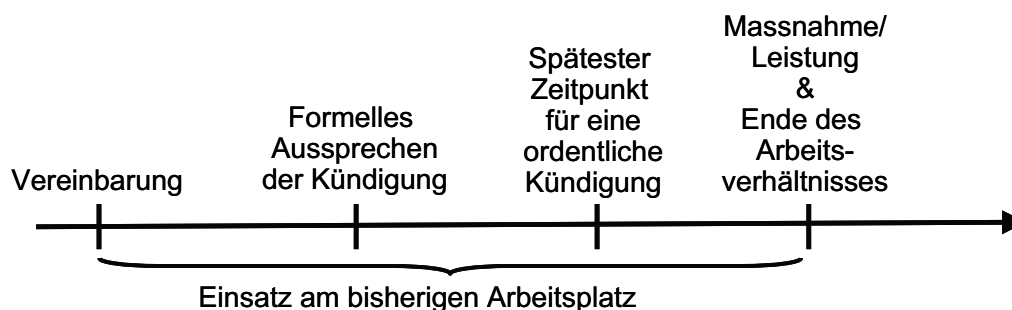
2.3 Massnahmengruppe 3: Vorzeitige Pensionierung und andere Massnahmen

Wenn für die Betroffenen eine Stellensuche grundsätzlich oder in nächster Zeit nicht sinnvoll oder erwünscht ist, können Vorzeitige Pensionierung oder andere Massnahmen vereinbart werden. Das sind zur Hauptsache entweder die (zusätzliche) Begünstigung einer vorzeitigen Pensionierung oder die Finanzierung einer Ausbildung oder eine finanzielle Abfindung. Der gemeinsame Charakter der Massnahmen in dieser Gruppe ist, dass hier keine wesentliche Betreuung der Betroffenen stattfindet, sondern dass das Arbeitsverhältnis auf den vorgesehenen Zeitpunkt hin endet und die vereinbarte Leistung erbracht wird.

Zu beachten ist, dass die Bestimmungen zur vorzeitigen Pensionierung Gegenstand der laufenden Revision der Pensionskasse sind und zu erwarten ist, dass diese abgeändert werden. Insbesondere wird es notwendig sein, Mitarbeitende eher länger als heute im Erwerbsprozess zu behalten. Die geltende Bestimmung in § 50bis Personaldekret betreffend Beitragsleistungen des Kantons bei vorzeitigen Pensionierung hält fest, dass der Kanton im Fall einer vorzeitigen Pensionierung spezielle Beiträge in der Höhe von maximal CHF 25'000.-- pro Jahr an Sozialversicherungseinrichtungen leisten kann. Kommen Mitarbeitende noch in den Genuss dieser Leistungen, so fallen sie jedoch nicht unter den Sozialplan resp. diese Verordnung. Eine Kumulation mit einer Leistung aus dem Sozialplan mit derjenigen gemäss § 50bis Personaldekret ist also ausgeschlossen. Entscheiden sich Betroffene zuerst für Leistungen aus dem Sozialplan und später doch für eine vorzeitige Pensionierung gemäss § 50bis Personaldekret, so werden sie für diese bezogenen Leistungen rückerstattungspflichtig.

Damit aber unabhängig von § 50bis Personaldekret eine erleichterte vorzeitige Pensionierung möglich ist, wird in dieser Massnahmengruppe als Variante ebenfalls die Begünstigung der vorzeitigen Pensionierung vorgesehen.

Massnahmengruppe 3: Vorzeitige Pensionierung und andere Massnahmen



Grafische Darstellung des Ablaufs

3. Härtefälle

Die Härtefall-Kommission beurteilt und entscheidet in Härtefällen. Sie verfügt über Mittel aus einem Fonds für Härtefälle. Der Fonds soll zentral budgetiert und bewirtschaftet werden.

4. Durchhalteprämie

Eine besondere Leistung stellen Durchhalteprämien dar. Es kann betrieblich erforderlich sein, dass gewisse Mitarbeitende bis zu einem gewissen Zeitpunkt (z.B. bis zur Schliessung) ihre Arbeitsleistung erbringen sollten. Da der Kündigungstermin oft bereits lange im Voraus bekannt ist, könnten die Mitarbeitenden selbst schon vor dem betrieblich erforderlichen Zeitpunkt kündigen. Wenn Mitarbeitende sich aber verpflichten, dennoch bis zu diesem Zeitpunkt

zu arbeiten, kann ihnen eine Durchhalteprämie ausgerichtet werden. Keine Durchhalteprämie soll ausgerichtet werden, wenn dieser Zeitpunkt vor dem kürzest möglichen Kündigungszeitpunkt der betreffenden Mitarbeitenden liegt. Die Durchhalteprämie wird in Form einer Leistungsprämie gemäss Personaldekret ausgerichtet.

5. Allgemeine Ansprüche

Die allgemeinen Ansprüche der Mitarbeitenden (z.B. Ferienguthaben, Überzeitguthaben) werden durch diese Leistungen in keinem Fall eingeschränkt. Die hier vorgesehenen Massnahmen sind in jedem Fall zusätzliche Leistungen zur Abfederung der Folgen von Stellenabbaumassnahmen.

6. Organisation

Die wichtigsten Agenten bleiben in jedem Fall die Anstellungsbehörde und die betroffenen Mitarbeitenden. Das Personalamt hat eine beratende und koordinierende Aufgabe und stellt die einheitliche Umsetzung sicher. Deshalb ist es bei der Ausarbeitung der Vereinbarung das Personalamt zu beteiligen. Darüber hinaus soll das Personalamt Beratungsdienstleistungen, Hilfsmittel (wie Checklisten, Mustervereinbarungen) und Ausführungsbestimmungen zur Verfügung stellen.

Die im Verordnungsentwurf vorgesehene Organisation sieht also einen sehr dezentralen Aufbau vor. Dies verlangt von den Anstellungsbehörden ein hohes Engagement sowie fachliche Kompetenz. Alternativ ist auch denkbar, dass die Umsetzung der Massnahmen des Sozialplans prinzipiell, und nicht wie jetzt vorgeschlagen nur im Ausnahmefall, von einer zentralen Stelle wahrgenommen wird.

7. Finanzierung

Für die Kosten der Abfederungsmassnahmen soll im Rahmen der Beschlüsse über die Reorganisation oder Entlastungsmassnahmen jeweils ein Kredit vorgesehen werden. Damit findet einerseits eine sachgerechte Zuordnung des Aufwands statt und andererseits sind bei der Entscheidungsfindung über die Reorganisation oder Entlastungsmassnahmen auch diese Kosten bekannt.

Der Kostenrahmen für die individuellen Leistungen basiert auf § 25 Personalgesetz. Dort werden Abgangsentschädigungen bis zu einem Jahreslohn vorgesehen. Für Planungs- und Budgetzwecke wird im Mittel von etwa von CHF 100'000.— und einer Reserve von 10 % pro Fall ausgegangen. Es handelt sich hier um eine Budgetgrösse und nicht etwa um einen individuellen Anspruch.

**Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates
des Kantons Basel-Landschaft**

Nr.

vom

Verordnung über die Abfederung von Stellenabbaumassnahmen im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen (Sozialplan)

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft, gestützt auf § 74 Absatz 2 der Verfassung des Kantons Basel-Landschaft vom 17. Mai 1984¹ und § 19 Abs. 3 lit. b und § 25 des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) vom 25. September 1997² beschliesst:

A. Geltungsbereich und Grundsätze

§ 1 Zweck und Geltungsbereich

¹ Bei Umstrukturierungen, welche einen Stellenabbau vorsehen und die Kündigung von Mitarbeitenden des Kantons Basel-Landschaft zur Folge haben, soll

- a. in erster Priorität die Wiederbeschäftigung der Mitarbeitenden beim Kanton Basel-Landschaft ermöglicht werden,
- b. in zweiter Priorität die Mitarbeitenden bei der externen Stellensuche unterstützt werden und nur
- c. wenn die Wiederbeschäftigung beim Kanton und die Suche auf dem externen Arbeitsmarkt nicht sinnvoll sind, können eine vorzeitige Pensionierung oder andere Massnahmen erwogen werden.

² Mitarbeitende, denen gemäss § 19 des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons ein zumutbarer Aufgabenbereich zugewiesen wurde, oder denen gemäss § 50bis Absatz 1 des Personaldekrets vom 8. Juni 2000³ eine Einmalanlage in die Pensionskasse ausgerichtet wird, fallen nicht unter den Geltungsbereich.

§ 2 Grundsätze

¹ Die hier beschriebenen Massnahmen können ausschliesslich von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen direkt betroffenen Mitarbeitenden in Anspruch genommen werden.

² Es werden keine Unterschiede nach Alter, Geschlecht, Familienstand, privaten und sozialen Verpflichtungen der betroffenen Mitarbeitenden gemacht.

³ Alle Massnahmen basieren auf einer individuellen Vereinbarung zwischen der Anstellungsbehörde und den betroffenen Mitarbeitenden.

⁴ Die Umsetzung der Abfederungsmassnahmen wird von einer paritätisch zusammengesetzten Härtefall-Kommission begleitet, welche Empfehlungen abgeben und über Härtefallmassnahmen befinden kann.

¹ GS 29.276, SGS 100

² GS 32.1008, SGS 150

³ GS 33.1248, SGS 150.1

⁵ Im Bildungsbereich tritt an die Stelle der Anstellungsbehörde die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion.

§ 3 Abfederungsmassnahmen

Es stehen drei verschiedene Gruppen von Abfederungsmassnahmen zur Milderung der Folgen des Stellenabbaus zur Verfügung:

- a. Unterstützung bei der internen Wiederbeschäftigung,
- b. Unterstützung bei der externen Stellensuche und
- c. vorzeitige Pensionierungen oder andere Massnahmen, welche die Folgen des Stellenverlusts abfedern.

§ 4 Vereinbarung

¹ Nach der individuellen Mitteilung über die Stellenaufhebung treffen die Anstellungsbehörde und die betroffenen Mitarbeitenden in Zusammenarbeit mit dem Personalamt eine Vereinbarung über die weiteren Massnahmen.

² Die Vereinbarung erfolgt auf Basis einer individuellen Standortbestimmung und einer Evaluation der Abfederungsmassnahmen.

³ Aufgrund der Analyse wird die geeignete Gruppe von Abfederungsmassnahmen ausgewählt.

⁴ Die Vereinbarung erfolgt schriftlich. Sie umfasst:

- a. die geplanten Massnahmen,
- b. den Umfang der Massnahmen,
- c. den Zeitpunkt des Beginns der Massnahmen,
- d. die Fristen für die Umsetzung der Massnahmen,
- e. die allfälligen Rückerstattungsverpflichtungen,
- f. die Verantwortlichkeiten,
- g. wann der Einsatz an der bisherigen Stelle endet,
- h. auf welchen Zeitpunkt die formelle Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt.

⁵ Mit der Vereinbarung sind alle Ansprüche der betroffenen Mitarbeitenden abgedeckt, vorbehalten bleiben Härtefallmassnahmen.

⁶ Beide Parteien können zum Schluss kommen, dass die Gespräche über die Vereinbarung gescheitert sind und keine Vereinbarung zustande kommt.

⁷ Kommt keine Vereinbarung zustande, so können die betreffenden Mitarbeitenden keine Forderungen geltend machen.

⁸ Die Vereinbarungen ebenso wie gescheiterte Vereinbarungen werden von der zuständigen Direktion genehmigt und der paritätischen Härtefall-Kommission zur Kenntnis gebracht.

§ 5 Allgemeine Fristen und Durchhalteprämie

¹ Die Mitarbeitenden werden so rasch als möglich von der Aufhebung ihrer Stelle in Kenntnis gesetzt.

² Die Vereinbarung wird möglichst rasch nach der Mitteilung über die Stellenaufhebung, aber spätestens sechs Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen.

³ Spätestens zwei Wochen nach der Mitteilung über die Stellenaufhebung soll den Betroffenen ein Zwischenzeugnis ausgestellt werden.

⁴ In der Regel behalten die Mitarbeitenden bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ihren bisherigen Stellenauftrag und bleiben an ihrem Arbeitsplatz.

⁵ Wenn Mitarbeitende vor dem Ablauf der Kündigungsfrist eine neue Stelle finden, wird, sofern betrieblich möglich, die Kündigungsfrist auf Wunsch der Mitarbeitenden verkürzt. In diesem Fall enden auf diesen Zeitpunkt alle überobligatorischen Leistungen des Kantons Basel-Landschaft.

⁶ Wenn es betrieblich erforderlich ist, dass einzelne Mitarbeitende oder ganze Mitarbeitendengruppen bis zu einem bestimmten Zeitpunkt im Einsatz bleiben, so kann die Anstellungsbehörde eine Durchhalteprämie ausrichten.

B. Abfederungsmassnahmen

§ 6 Unterstützung bei der internen Wiederbeschäftigung

¹ Die Massnahme setzt sich aus folgenden Elementen zusammen

- a. Bestimmung einer Betreuungsstelle oder –person,
- b. prioritäre Berücksichtigung bei internen Vakanzen,
- c. Weiterbildungsmassnahmen,
- d. Verlängerung des Anstellungsverhältnisses,
- e. befristeter Besitzstand.

² Alle betroffenen Mitarbeitenden erhalten eine Betreuungsstelle oder –person zugewiesen.

³ Der Kanton Basel-Landschaft führt permanent einen internen Mitarbeitenden- und Stellenpool.

⁴ Sämtliche Vakanzen werden sofort im internen Stellenpool aufgenommen.

⁵ Interne Stellensuchende haben im Bewerbungsverfahren Vorrang.

⁶ Kann eine Stellenbesetzung unter der Bedingung erfolgen, dass noch Weiterbildungen erfolgen, werden diese zu Lasten des Projektkredits des Entlastungsprogrammen bzw. der Reorganisation vom Kanton Basel-Landschaft getragen. Darüber hinaus gelten die normalen Bestimmungen für die Finanzierung von Weiterbildungen.

⁷ Es kann maximal eine Verlängerung des Anstellungsverhältnisses um sechs Monate vereinbart werden.

⁸ Ablehnungen von internen Stellensuchende durch die Anstellungsbehörde sind zu Handen der Stellensuchenden und der zuständigen Betreuungsperson zu begründen.

⁹ Ablehnungen von Stellenangeboten durch die internen Stellensuchenden sind zu Handen der zuständigen Betreuungsperson und der Anstellungsbehörde mit der Vakanz zu begründen.

¹⁰ Nach erfolgreicher Stellenvermittlung oder nach zwei durch die internen Stellensuchenden abgelehnten Stellenangeboten oder nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet diese Massnahme.

¹¹ Führt eine neue Stelle zu einem tieferen Lohn, wird während zwölf Monaten zu Lasten des Projektkredits des Entlastungsprogrammen bzw. der Reorganisation die Lohndifferenz als Zulage bezahlt.

§ 7 Unterstützung bei der externen Stellensuche

¹ Die Massnahme setzt sich aus folgenden Elementen zusammen

- a. Neben der ordentlichen Kündigungsfrist eine zusätzliche Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um maximal drei Monate,

- b. eine individuelle berufliche Standortbestimmung,
- c. Bewerbungstraining,
- d. individuelle Betreuung bei der Stellensuche und Bewerbung.

² Die Leistung für die betroffenen Mitarbeitenden können durch eine interne Stelle oder durch einen externen Dienstleister erbracht werden.

³ Die vereinbarten Leistungen enden sobald die Vereinbarung ausläuft oder nach einem Stellenantritt.

§ 8 Vorzeitige Pensionierung und andere Abfederungsmassnahmen

Wenn eine interne Wiederbeschäftigung oder die Vermittlung einer externen Erwerbstätigkeit nicht sinnvoll ist, können folgende Massnahmen zur Abfederung vereinbart werden:

- a. Eine erleichterte vorzeitige Pensionierung oder
- b. eine finanzielle Abfindung oder
- c. die Finanzierung einer Ausbildung.

§ 9 Vorzeitige Pensionierung

¹ Endet das Arbeitsverhältnis sechs Monate oder weniger vor dem frühest möglichen Zeitpunkt für eine vorzeitige Pensionierung, kann das Arbeitsverhältnis bis zu diesem Zeitpunkt verlängert werden.

² Der Kanton leistet einen Beitrag an den Wegkauf gemäss § 17 Abs. 3 der Statuten der Basellandschaftlichen Pensionskasse in maximal folgender Höhe:

	Dienstjahre				
	3.-9.	10.-14.	15.-19.	20.-24.	Ab 25
Wegkaufbeitrag CHF (Maximum)	30'000	50'000	60'000	70'000	80'000

³ Wenn der Beitrag höher als der maximal erforderliche Wegkauf ist, wird dieser entsprechend reduziert.

§ 10 Finanzielle Abfindungen

Die finanzielle Abfindung wird (in Monatslöhnen) wie folgt berechnet:

Dienstjahr	Altersjahr				
	3.-9.	10.-14.	15.-19.	20.-24.	Ab 25
36. bis und mit 40.	2	3	4		
41. bis und mit 50.	3	4	5	7	9
ab 51.	5	6	7	8	10

§ 11 Finanzierung einer Ausbildung

Die Vereinbarung über die Finanzierung einer Ausbildung kann die ganze oder teilweise Übernahme der Ausbildungskosten und eine Lohnfortzahlung bis maximal sechs Monate umfassen.

C. Allgemeine Bestimmungen

§ 12 Teilzeitbeschäftigte

Bei einem Beschäftigungsgrad von weniger als 80 % werden die beschriebenen Leistungen, welche sich nicht am Monatslohn orientieren, entsprechend dem Beschäftigungsgrad reduziert.

§ 13 Generelle Ansprüche

¹ Die Mitarbeitenden haben unabhängig von den gewählten Abfederungsmassnahmen

- a. Anspruch auf den Bezug des Ferienguthabens
- b. Anspruch auf ein Arbeitszeugnis

² Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst, besteht ein Anspruch

- a. auf die Auszahlung eines nicht bezogenen Ferienguthabens,
- b. auf die Auszahlung eines nichtkompensierten Überzeitguthabens,
- c. pro rata temporis auf die Treueprämie.

§ 14 Durchhalteprämien

¹ Wenn sich von einem Personalabbau betroffene Mitarbeitende zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses bis zu einem festgelegten Zeitpunkt verpflichten, kann im Rahmen der Vereinbarung zusätzlich eine Durchhalteprämie vereinbart werden.

² Die Durchhalteprämie wird in Form einer Leistungsprämie gemäss § 25 des Personaldekrets vom 8. Juni 2000⁴ ausgerichtet.

§ 15 Härtefallmassnahmen

¹ Hat der Stellenabbau für einen Mitarbeitenden bzw. eine Mitarbeitende unverschuldet unzumutbare Folgen, so kann die paritätische Härtefall-Kommission dem Regierungsrat eine einmalige Härtefalleistung vorschlagen.

² Die Härtefalleistung kann

- a. eine finanzielle Leistung,
- b. eine Finanzierung einer Weiter- oder Ausbildungsmassnahme oder
- c. ein Beitrag zu einer Sozialversicherung

sein.

§ 16 Vorzeitige Beendigung von Massnahmen

¹ Beteiligen sich Mitarbeitende nicht aktiv an der Umsetzung der vereinbarten Massnahmen, kann die Anstellungsbehörde dem Regierungsrat beantragen, die Massnahme vorzeitig zu beenden.

² Die paritätische Härtefall-Kommission gibt dem Regierungsrat dazu eine Empfehlung ab.

§ 17 Rückzahlungsverpflichtung

¹ Mitarbeitende, welche sich nach dem Abschluss der Vereinbarung vorzeitig pensionieren lassen und eine Einmaleinlage in die Pensionskasse gemäss § 50bis Absatz 1 des Perso-

⁴ GS 33.1248, SGS 150.1

naldekrets vom 8. Juni 2000 beanspruchen, müssen die im Rahmen der Vereinbarung bereits erbrachten geldwerten Leistungen bis maximal zur Höhe der Einmaleinlage zurückerstatten.

² Die mögliche Rückerstattungspflicht bildet Teil der Vereinbarung.

§ 18 Organisation

¹ Die Federführung für die Umsetzung der hier beschriebenen Massnahmen liegt bei der jeweiligen Anstellungsbehörde.

² Das Personalamt begleitet die jeweiligen Vereinbarungen zwischen den Betroffenen und den Anstellungsbehörden, steht beratend zur Verfügung, stellt Hilfsmittel zur Verfügung und erlässt Ausführungsbestimmungen zu dieser Verordnung.

³ Bei grösseren Abbaumassnahmen kann eine besondere Stelle eingerichtet werden, welche die Massnahmen koordiniert und begleitet.

⁴ Der Regierungsrat wählt den allfälligen externen Dienstleister für die Vermittlung der externen Erwerbstätigkeiten entsprechend den Submissionsbestimmungen.

§ 19 Paritätische Härtefall-Kommission

¹ Die paritätische Härtefall-Kommission ist eine beratende Kommission des Regierungsrats.

² Sie setzt sich aus zwei Arbeitnehmenden- und zwei Arbeitgebendenvertretern zusammen.

³ Die Mitglieder müssen Mitarbeitende des Kantons Basel-Landschaft sein.

⁴ Für die Arbeitgebendenvertretung können die ABP, Personalverbände oder Mitarbeitende Wahlvorschläge einbringen.

⁵ Die Mitglieder und die Vorsitzende bzw. der Vorsitzende werden vom Regierungsrat gewählt.

⁶ Die Mitarbeit in der Kommission gilt als Arbeitszeit. Die Kommissionsmitglieder werden von ihren Anstellungsbehörden für die Kommissionsarbeit freigestellt.

§ 20 Finanzierung

¹ Für die Kosten der Massnahmen wird in den jeweiligen Beschlüssen zu den Entlastungsprogrammen bzw. der Reorganisationen ein Kredit vorgesehen.

² Der Kredit wird für die Massnahmen von der zuständigen Direktion verwaltet.

³ Die Härtefallmassnahmen werden jährlich zentral durch das Personalamt budgetiert.

§ 21 Schlussbestimmung

Diese Verordnung tritt am ... in Kraft.