



Bericht an den Landrat des Kantons Basel-Landschaft

Bericht der: Personalkommission
vom: 13. November 2013
zur Vorlage Nr.: [2013-291](#)
Titel: **Änderung des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret)
betreffend Jahresarbeitszeit, Lohnwesen und Beratungsleistungen
für die Mitarbeitenden**
Bemerkungen: [Verlauf dieses Geschäfts](#)

Links:

- [Übersicht Geschäfte des Landrats](#)
- [Hinweise und Erklärungen zu den Geschäften des Landrats](#)
- [Landrat / Parlament des Kantons Basel-Landschaft](#)
- [Homepage des Kantons Basel-Landschaft](#)



Bericht der Personalkommission an den Landrat

Änderung des Personaldekrets betr. Jahresarbeitszeit, Lohnwesen und Beratungsleistungen

vom 13. November 2013

1. Ausgangslage

Mit dieser Vorlage werden die personalrechtlichen Bestimmungen im Personaldekret des Kantons Basel-Landschaft einer Bereinigung unterzogen. Die beruflichen Anforderungen sind einem ständigen Wandel unterworfen. Dies macht es von Zeit zu Zeit nötig, auf die veränderten Umstände mit entsprechenden Anpassungen oder Nachbesserungen zu reagieren. Materielle Änderungen ergeben sich mit der aktuellen Revision vorab für die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Ihre Funktion wurde im Rahmen der Neuorganisation der Staatsanwaltschaft neu bewertet. Die Staatsanwaltschaft opponierte gegen eine befürchtete Schlechterstellung. Die Diskussion um deren Einreihung im Lohnsystem wurde in der Personalkommission fortgeführt. Weiter war auch die Treueprämie Gegenstand einer grundsätzlichen Debatte.

2. Beratungen in der Personalkommission

2.1 Organisatorisches

Die Vorlage wurde an der Sitzung vom 14. Oktober 2013 von Milena Ulrich, Leiterin Honorierung im Personalamt, vorgestellt. Anwesend waren zudem Regierungsrat Anton Lauber und der Leiter Personalamt, Martin Lüthy.

2.2. Vorstellen der Vorlage

- a) Verschiedene Funktionen haben sich seit der letzten Revision grundlegend geändert. Dies betrifft insbesondere die Staatsanwaltschaft, welche mit der Einführung der neuen Strafprozessordnung nun sowohl für die Anklage als auch für die Untersuchung zuständig ist. In diesem Zusammenhang wurden neue Modellumschreibungen erarbeitet, was Auswirkungen auf den Einreihungsplan hat. Erste und Leitende Staatsanwält/in sind nicht mehr im Lohnklassensystem eingeordnet, sondern haben, da vom Landrat gewählt, einen besonderen Lohnansatz. Neu reicht die Funktionskette der vom Regierungsrat zu wählenden Staatsanwälte und -anwältinnen von Lohnklasse 9 bis 6. Dieser Punkt spielte in der Beratung der Personalkommission eine wichtige Rolle und wird unter 2.3 wieder aufgegriffen.

Im Einreihungsplan wurden neu auch die Funktionsketten Kindergarten, Primar- und Sekundarschule um mehrere Richtpositionen erweitert, denen jeweils die Schulleitungsfunktionen zugewiesen werden. Diese waren bislang in der Verordnung für die Schulleitung und die Schulsekretariate (§ 13) geregelt.

- b) Materielle Änderungen haben sich für die Friedensrichterinnen und Friedensrichter ergeben. Seit Inkrafttreten der neuen Zivilprozessordnung (2011) sind sie verpflichtet, auf Verlangen einer Prozesspartei eine schriftliche Begründung ihrer Entscheide zu liefern. Dieser zusätzliche Arbeitsaufwand wird mit einer Erhöhung der Gesamtvergütung von 200 auf 400 Franken abgegolten. Es wird mit Mehrkosten von gesamthaft 6'600 Franken pro Jahr gerechnet.
- c) Bei der Regelung zur Jahresarbeitszeit wurde eine Anpassung vorgenommen. In § 4 (Jahresarbeitszeit) kommt nun zur Geltung, dass der Landrat auf die Empfehlung der Personalkommission dem Personalamt ein Weisungsrecht „für die einheitliche Anwendung der personalrechtlichen Bestimmungen“ zugesprochen hatte ([2012/312](#)). Dies betrifft insbesondere auch die bislang in § 4, Abs. 3 genannten Ausnahmen, wonach Regierungsrat, Kantonsgericht und Ombudsmann den Umfang der Jahresarbeitszeit eigenständig bestimmen können. Der genannte Absatz kann aufgehoben werden.
- d) Ein kleines Missgeschick passierte anlässlich der letzten Revision des Personaldekrets ([2011/219](#)), als in § 48 (Anspruch auf Treueprämie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses) Absatz 3 fälschlicherweise gelöscht wurde. Dessen Wiederaufnahme nahm man zum Anlass, den gesamten Paragraphen sprachlich zu revidieren. Zusätzlich wurde der Anspruch auf eine Treueprämie um Mitarbeitende erweitert, die in Folge Invalidität ausscheiden. In der Personalkommission führte dies zu einer grundsätzlichen Debatte über den Nutzen von Treueprämien, auf die unter 2.3 weiter eingegangen wird.
- e) In § 66a wurden neu eine Bestimmung über Beratungsleistungen für die Kinder- und Angehörigenbetreuung aufgenommen. Der Regierungsrat hatte bereits im Jahr 2012 beschlossen, als Pilotversuch dem Verein Childcare (heute profawo) beizutreten. Dies ermöglicht den Mitarbeitenden den Zugang zu „kids & Co“-Kindertagesstätten, Nanny-Vermittlung, „Notnannies“, Ferienbetreuung für Schulkinder sowie Informationen rund um „Elder care“. Das Outsourcing erachtet die Regierung als sinnvoll, die Verankerung im Personaldekret sichert diese sehr gut genutzte Dienstleistung langfristig.
- f) In Zusammenhang mit dem letzten Punkt beantragt die Regierung die Abschreibung des Postulats [2000/246](#) von Esther Maag (Kinderbetreuung beim Kanton) sowie des Postulats [2002/127](#) der Petitionskommission (Kostengünstige Kinderbetreuungsplätze).

2.3 Beratung in der Kommission

Die Änderung des Personaldekrets war in der Kommission vor allem in zwei Punkten umstritten.

Staatsanwaltschaft – Lohnklasse 6

Zum einen ging es dabei um den Einreichungsplan für Staatsanwält/innen. Die Bewertungskommission, die gemäss [SGS 141.20](#) fachliche Empfehlungen für Anpassungen der Modellumschreibungen abgibt, kam ursprünglich zum Schluss, die Staatsanwält/innen in die Lohnklassen 9 bis 7 einzureihen. Die Staatsanwaltschaft argumentierte, dass damit die Stellvertretenden der Leitenden Staatsanwälte I und II (die in der Lohnklasse 6 resp. 5 rangierten) nicht angemessen berücksichtigt seien. Lohnklasse 6 sei daher für diese Funktion vorzusehen. Betroffen davon sind maximal zwei stellvertretende Leitende in der Hauptabteilung Liestal und Arlesheim. In ihrer Vorlage hat die Regierung den Antrag der Staatsanwaltschaft übernommen. Allerdings hat die Bewertungskommission noch zu beurteilen, ob die Lohnklasse 6 für die in Frage stehende Funktion tatsächlich gerechtfertigt ist. Der definitive Beschluss erfolgt dann durch den Regierungsrat.

Eine fachliche Beurteilung war im Rahmen der Beratung in der Kommission nicht möglich. Hingegen wurde hinterfragt, ob eine Stellvertreterfunktion immer auch eine höherwertige Einstufung verlangt. Dafür spricht einerseits, dass die Person potentiell auch die Tätigkeiten des oder der Leitenden aus-

üben können muss – dagegen andererseits, dass dies nur in Ausnahmefällen geschieht. Milena Ulrich gab zu bedenken, dass jeweils genau betrachtet werden muss, ob es sich um gleichwertige Arbeit oder lediglich um eine Ferienvertretung handelt. Einige Kommissionsmitglieder befürchteten zudem, dass mit der Öffnung der Lohnklasse 6 diese über Gebühr beansprucht würde. Dies ist dadurch zu verhindern, dass genau bezeichnet werden soll, für welche Funktion diese Position vorgesehen ist.

Die Personalkommission kam zum Schluss, einen Revisionsvorbehalt in die Vorlage einzulassen: Im Einreihungsplan (der sich im Anhang I des Personaldekrets befindet) ist das Kästchen zur Lohnklasse 6 mit einer Fussnote zu versehen, um darauf hinzuweisen, dass die letztgültige Bewertung noch aussteht. Im Wortlaut :

Lohnklasse 6 kommt nur zur Anwendung, wenn der Regierungsrat eine entsprechende, durch die Bewertungskommission bewertete Modellumschreibung beschliesst.

Entscheidet sich der Regierungsrat gegen Lohnklasse 6 bei Staatsanwälten, ist das Personaldekret erneut der Personalkommission vorzulegen, weil dann eine Änderung gegenüber dem vorliegenden Einreihungsplan besteht. Beschliesst der Regierungsrat im Sinne der Staatsanwaltschaft, bleibt die aktuelle Version gültig.

Treueprämie

Das andere Thema, das die Personalkommission beschäftigte, war die Treueprämie. Dass diese überhaupt zur Diskussion stand, lag nur daran, dass ein Absatz von § 48 (Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in Folge Vorpensionierung) bei der letzten Revision aus Versehen gelöscht wurde und nun, redaktionell aktualisiert, wieder eingeführt werden soll. Die wesentliche Änderung besteht darin, dass auch jene, die aufgrund von Invalidität ausscheiden, eine Treueprämie erhalten (§ 48, Abs. 3 lit. c). Diese Ergänzung war in der Kommission unbestritten.

Es regten sich jedoch gewisse Vorbehalte bezüglich der (bereits bestehenden) Regelung, dass Mitarbeitende, die vorzeitig in Pension gehen, einen anteilmässigen Anspruch auf die Ausrichtung einer Treueprämie haben. In diesem Fall wird die Prämie pro rata temporis, also zeitanteilig, ausgerichtet. In der Regel gilt, dass man eine Treueprämie erstmals nach 10 Jahren und folgend nach jeweils fünf weiteren Jahren erhält. Geht jemand z.B. ein Jahr vor dem nächsten Termin in Pension, wird 4/5 des nächstfälligen Betrags bezahlt. Die Idee dieser Regelung ist, erklärte Regierungsrat Anton Lauber, dass sich niemand „gezwungen“ sehen soll, wegen Aussicht auf die Treueprämie bis zur ordentlichen Pensionierung zu bleiben. In der Beratung wurde teils kritisiert, dass damit ein zusätzlicher Anreiz zur frühzeitigen Pensionierung gegeben ist – etwas, das sich aus demographischen Gründen eigentlich verbiete. Es wurde auch argumentiert, dass sich die Arbeitnehmenden in einem solchen Fall nicht unbedingt „treu“ verhalten. Vom Personalamt kam der Hinweis, dass Vorpensionierungen in aller Regel nicht freiwillig, sondern aufgrund von gesundheitlichen Gründen erfolgen und anzunehmen ist, dass unter anderen Umständen dem Arbeitgeber die Treue gehalten würde. Ausserdem ist zu befürchten, dass eine (nochmalige) Verschlechterung bei der Treueprämie zu sehr emotionalen Reaktionen seitens des Personals führt.

Aus diesen Gründen entschied sich die Personalkommission schliesslich, die Bestimmungen in § 48 Personaldekret unverändert zu belassen.

Abschreibung Postulate

Kein Widerstand regte sich gegen die vom Regierungsrat beantragte Abschreibung der beiden Postulate betreffend Kinderbetreuung. Es wurde gewürdigt, dass mit dem bestehenden spezifischen Beratungsangebot des Vereins „profawo“ für die Angestellten des Kantons ausreichende Ressourcen

zugunsten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben sind. Die Kosten betragen im Rahmen des Pilotversuchs 25'000 Franken pro Jahr. Es wurde auch zur Kenntnis genommen, dass es für den Kanton vorab aus logistischen Gründen nicht sinnvoll ist, eigene Krippenplätze anzubieten oder zu finanzieren, auch weil die Wohngemeinden eigene Angebote für Kinderbetreuung machen.

3. Antrag an den Landrat

://: Die Personalkommission beantragt dem Landrat mit 7:0 Stimmen bei 1 Enthaltung, den Änderungen des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) betreffend Jahresarbeitszeit, Lohnwesen und Beratungsleistungen zuzustimmen.

://: Die Personalkommission beantragt dem Landrat einstimmig, die Postulate [2000/246](#) (Kinderbetreuung beim Kanton) und [2002/127](#) (Forderung nach kostengünstigen Kinderbetreuungsplätzen) abzuschreiben.

Allschwil, 12. November 2013

Für die Personalkommission

Roman Klauser

Landratsbeschluss

Änderung des Personaldekrets

Vom

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

1. Der Änderung des Personaldekrets gemäss beiliegender Fassung wird zugestimmt.
2. Die Postulate 2000/246 (Kinderbetreuung im Kanton) und 2002/127 (Forderung nach kostengünstigen Kinderbetreuungsplätzen) werden abgeschrieben.

Liestal,

Im Namen des Landrates

die Präsidentin:

die 2. Landschreiberin:

Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret)

Änderung vom

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

I.

Das Dekret vom 8. Juni 2000¹ zum Personalgesetz (Personaldekret) wird wie folgt geändert:

§ 4 Absatz 3
aufgehoben

§ 5 Absatz 1 Buchstaben e, f und g sowie Absatz 1^{bis} Buchstaben c, d und e

¹ Die nachstehend bezeichneten Lektionen bilden einen Teil der Gesamtarbeitszeit gemäss § 4 Absatz 1. Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung der Lehrpersonen beträgt unter Vorbehalt anderer gesetzlicher Bestimmungen für:

	Lektionen
e. Berufsmittelschule Vollzeit und Wirtschaftsmittelschule	21/25
f. Kaufmännische Vorbereitungsschule, Schulisches Brückenangebot plus modular und Berufsvorbereitende Schule 2	21/22/25
g. Berufsfachschule	21/22/23/25

^{1bis} In Abweichung zu den Bestimmungen in Absatz 1 gelten für die Schuljahre 2013/2014, 2014/2015 und 2015/2016 für die Fachlehrpersonen der Sekundarstufe I und II folgende Unterrichtsverpflichtungen:

	Lektionen
c. Berufsmittelschule Vollzeit und Wirtschaftsmittelschule	22/26
d. Kaufmännische Vorbereitungsschule, Schulisches Brückenangebot plus modular und Berufsvorbereitende Schule 2	22/23/26
e. Berufsfachschule	22/23/24/26

¹ GS 33.1248, SGS 150.1

§ 5a Unterrichtsentlastung für Lehrpersonen

¹ Lehrpersonen wird auf deren Begehren ab dem Schuljahr nach Vollendung des 55. Altersjahres die Unterrichtsverpflichtung um 2 Unterrichtsstunden pro Woche reduziert, wenn die vereinbarte Unterrichtsverpflichtung nicht tiefer als 3 Stunden unter der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung gemäss § 5 dieses Dekrets ist.

² Wird die Unterrichtsverpflichtung kurz vor dem 55. Altersjahr erhöht, um nachweislich nur der künftigen Erlangung der Unterrichtsentlastung zu dienen, bleibt sie unberücksichtigt.

³ Für Lehrpersonen, die an mehreren Schulen des Kantons oder der Einwohnergemeinden unterrichten, bemisst sich die Anspruchsberechtigung nach der Summe der Unterrichtsverpflichtung. Es werden nur Unterrichtsverpflichtungen von Schulen anerkannt, welche die Unterrichtsentlastung gemäss gesetzlicher Grundlage oder eigener Ordnung ausrichten.

⁴ Die Unterrichtsentlastung ist mit der Übernahme von zusätzlichen Unterrichtsstunden nicht vereinbar.

⁵ Der Regierungsrat legt Einzelheiten betreffend Übernahme anderer Aufgaben im Umfang der Unterrichtsreduktion (inkl. Vor- und Nachbereitung) in der Verordnung fest.

§ 8 Absatz 5

⁵ Die Absenz aufgrund bezahlten Mutterschaftsurlaubes wird für die Berechnung der Kürzung des Ferienanspruches nicht berücksichtigt.

§ 39 Vergütungen für die Friedensrichterinnen und Friedensrichter

¹ Friedensrichterinnen und Friedensrichter erhalten eine Jahresvergütung gemäss Ansatz C 8.

² Für jeden erledigten Fall erhalten sie eine Vergütung gemäss Ansatz C 4.

³ Jede schriftliche Entscheidbegründung wird gemäss Ansatz C 4 vergütet.

§ 48 Anspruch auf Treueprämie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

¹ Im Grundsatz besteht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein Anspruch auf eine Treueprämie.

² Mitarbeitende erhalten in folgenden Fällen bei Ausscheiden einen pro rata temporis Anteil der Treueprämie:

a. Mitarbeitende, denen aufgrund von § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz gekündigt wird,

b. Mitarbeitende, die bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters Anspruch auf eine Treueprämie hätten, aber in Folge Vorpensionierung ausscheiden,

c. Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis in Folge einer Invalidität aufgelöst wird.

§ 66a Beratungsleistungen für die Kinder- und Angehörigenbetreuung

Der Regierungsrat sorgt für die angemessene Möglichkeit der Beratung von Mitarbeitenden für Fragen der Kinder- und Angehörigenbetreuung.

Anhang I - [Einreihungsplan](#)

II.

Diese Änderung tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.

Liestal,

IM NAMEN DES LANDRATES

Die Präsidentin:

Die 2. Landschreiberin:

Anhang

Einreichungsplan (Anhang I des Personaldekrets)

Administrative Funktionen

Funktionsbereich 1

LK von bis	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
101 Administrative Angestellte 26 19			■	■	■	■	■	■	■	■																		
102 Sachbearbeitung 2 19 13										■	■	■	■	■	■	■												
103 Sachbearbeitung 1 (wiss.) 14 7															■	■	■	■	■	■	■	■						
111 Spezifische Führungsfunktion 18 10											■	■	■	■	■	■	■	■										

Handwerklich-Technische und Hauswirtschaftliche Funktionen

Funktionsbereich 2

LK von bis	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
201 Betriebsangestellte 28 20	■	■	■	■	■	■	■	■	■																			
202 Handwerklich-Technische und Hauswirtschaftliche Angestellte 20 13									■	■	■	■	■	■	■	■												
203 Technisch-Wissenschaftliche Angest 14 7															■	■	■	■	■	■	■	■						
211 Spezifische Führungsfunktion 18 11											■	■	■	■	■	■	■											

Gesundheit und Soziales

Funktionsbereich 3

LK von bis	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
301 Pflege- und Betreuungsmitarbeit 26 21			■	■	■	■	■	■																				
302 Krankenpflege FA SRK 20 19									■	■																		
303 Diplomierte Krankenpflege 18 13											■	■	■	■	■	■												
304 Spezifische Führungsfunktion 15 13															■	■	■											
305 Spezifische Führungsfunktion 13 11																■	■	■										
311 Medizinisch-Technische Mithilfe 27 22	■	■	■	■	■	■	■																					
312 Medizinisch-Technische Angestellte 21 18									■	■	■	■																
313 Medizinisch-Technische Assistenz 18 15											■	■	■	■														
314 Spezifische Führungsfunktion 15 12															■	■	■	■										
321 Therapiehilfe 25 22			■	■	■	■																						
322 Therapieangestellte 21 18									■	■	■	■																
323 Diplomierte Therapieangestellte 17 14															■	■	■	■										
324 Spezifische Führungsfunktion 14 11																■	■	■	■									
331 Psychologie und Psychotherapie 12 8																	■	■	■	■	■							
332 Arztfunktionen 12 2																	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
341 Sozialpädagogik 19 14											■	■	■	■	■	■												
342 Sozialarbeit 16 13															■	■	■	■										
351 Seelsorge 9 9																						■						

