



Vorlage an den Landrat des Kantons Basel-Landschaft

Titel: **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**

Datum: 1. November 2011

Nummer: 2011-293

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](#)



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 1. November 2011

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	6
5. WEITERER BEREINIGUNGSBEDARF	6
5.1. § 22 Personalgesetz - Versetzung in den Ruhestand	6
5.2. § 25a Personalgesetz - Abfindung	6
5.3. § 76a Personalgesetz - Geltungsdauer Abfindung	7
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. des 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. VERNEHMLASSUNGSERGEBNISSE	10
8. REGULIERUNGSFOLGEABSCHÄTZUNG UND BEGRÜNDUNG	11
9. 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 abgefedert 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 gesetzliche 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 nachstehend 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 gewährt werden. Vielmehr wird zuerst beur-

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

² GS 32.1008, SGS 150

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

2. Die Mitarbeitenden 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 intern oder extern grundsätzlich oder in nächster Zeit nicht möglich, sinnvoll oder erwünscht ist, können andere Massnahmen vereinbart werden. Das sind zur Hauptsache entweder die Begünstigung einer vorzeitigen Pensionierung, die Finanzierung einer Ausbildung oder eine Abgangsentschädigung.

Die Vereinbarung soll nicht nur die Leistungen beschreiben, sondern auch die Pflichten 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 Härtefallleistung 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.

Für die Finanzierung der konkreten Abfederungsmassnahmen im Rahmen des Entlastungspakets 12 / 15 ist ein Verpflichtungskredit notwendig. Dieser ist Gegenstand der Landratsvorlage zum Entlastungspaket 12 / 15. Die hier unterbreitete Vorlage kann hingegen unabhängig vom Entlastungspaket 12 / 15 behandelt werden, da die neuen Regelungen bei allen zukünftigen Reorganisationen gelten sollen.

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

³ GS 33.1248, SGS 150.1

Pensionierung spezielle Beiträge in der Höhe von maximal CHF 25'000.-- pro Jahr an Sozialversicherungseinrichtungen leisten kann.

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 auf Grund der zu erwartenden Erhöhung des Rentenalters 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 können für Mitarbeitende, die im Zeitpunkt der Kündigung das 60. Altersjahr vollendet haben, 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 Anstellungsbehörde 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 Abgangs-

leistungen aller Art sollte aber 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 Coachings, Outplacements, der Laufbahnberatung oder von 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, diese Leistungen auch über 60 Jahre alten Mitarbeitenden 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 bei Ausscheiden eine Treueprämie pro rata temporis 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, da es sich hierbei um Ausnahmefälle handelt. 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 (BLPK-Dekret) 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 vorzeitigen Ruhestand bei ungekürzter 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. § 76a 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. Neu ist auf das Dekret über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse (BLPK Dekret) vom 22. April 2004 Bezug zu nehmen:

§ 48 Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in Folge Vorpensionierung:

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

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

§ 50bis Personaldekret nimmt Bezug auf Artikel der Statuten der Basellandschaftlichen Pensionskasse. Neu ist auf das Dekret über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse (BLPK Dekret) vom 22. April 2004 Bezug zu nehmen. 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 ordent-

lichen 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. des Mitarbeiters bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

§ 66 Personaldekret definiert den Anspruch von Mitarbeitenden im Falle einer Vertragsauflösung durch den Arbeitgeber. Die in § 66 Personaldekret definierte Voraussetzung hierfür deckt sich mit den gesetzlichen Vorgaben zur Abgangsentschädigung von § 25 Personalgesetz, weshalb § 66 Personaldekret gestrichen werden kann.

5.7. § 79 Absatz 7 Personaldekret - Inkrafttreten

§ 79 Absatz 7 Personaldekret hängt mit dem Projekt "Generelle Aufgabenüberprüfung" zusammen, welches per Ende 2007 beendet worden ist, und ist deshalb zu streichen.

6. Auswirkungen

6.1. Finanzielle Folgen

Für die Abfederungsmassnahmen der im Rahmen des Entlastungspakets vom Personalabbau betroffenen Mitarbeitenden wird zusammen mit der Beschlussfassung zum Entlastungspaket 12 / 15 ein Verpflichtungskredit beantragt. Er setzt sich zusammen aus den Kosten für die individuellen Abfederungsmassnahmen, die ausgelösten vorzeitigen Pensionierungen und den Härtefallmassnahmen. Da diese Abfederungsmassnahmen bei allen zukünftigen Reorganisationen mit Stellenabbau angewendet werden sollen, werden in der hier unterbreiteten Vorlage darüber hinaus die prinzipiellen Kostenfolgen beschrieben.

Ausgangspunkt, um den finanziellen Aufwand für die Abfederung der personellen Folgen schätzen zu können, bildet die Zahl der abgebauten Stellen sowie der Umstand, ob es sich dabei um befristete oder unbefristete Stellen handelt. 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 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 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 im Verpflichtungskredit vorgesehen werden.

Wenn betroffenen Mitarbeitenden keine zumutbare Stelle angeboten werden kann, und sie sich nicht vorzeitig pensionieren lassen (möchten), soll die zu schaffende "Verordnung über die Abfederung von Stellenabbaumassnahmen im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen" greifen.

In der Verordnung werden drei verschiedene Pakete von Abfederungsmassnahmen vorgesehen. Damit die betroffenen Mitarbeitenden in den Genuss von Abfederungsmassnahmen kommen können, müssen sie mit der jeweiligen Anstellungsbehörde eine Vereinbarung darüber treffen, welches Paket von Abfederungsmassnahmen gewählt wird und wie dieses ausgestaltet sein soll.

Das erste Paket sieht Massnahmen vor, die dazu führen sollen, dass die Mitarbeitenden beim Kanton Basellandschaft in einem anderen Einsatzgebiet weiter beschäftigt werden können. Dies können beispielsweise besondere Unterstützungen bei der internen Vermittlung, Umschulungen und Einarbeitungszuschüsse sein.

Das zweite Paket sieht Massnahmen vor, welche den Mitarbeitenden helfen, auf dem externen Arbeitsmarkt rasch eine neue, geeignete Stelle zu finden. Diese Massnahmen entsprechen dem sogenannten Outplacement und würden in der Regel durch einen spezialisierten Dienstleister erbracht.

Mit dem dritten Paket sollen die Mitarbeitenden unterstützt werden, bei denen eine Stellensuche nicht angezeigt ist. Mögliche Massnahmen können beispielsweise die Finanzierung einer Ausbildung, die Begünstigung der vorzeitigen Pensionierung (ausserhalb der bestehenden Regelung) oder die Ausrichtung einer Abfindung sein.

Es ist vorgesehen, dass es nach der Wahl eines Pakets nicht mehr möglich ist, dieses zu wechseln oder Leistungen kumuliert in Anspruch zu nehmen.

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

Die Kosten für die Härtefallmassnahmen müssen jeweils im ordentlichen Budget gedeckt, oder in einem Verpflichtungskredit vorgesehen werden.

Bei erheblichen, künftigen Reorganisationsmassnahmen oder Entlastungspaketen werden die Kosten für Abfederungsmassnahmen gemäss der geplanten Verordnung in den ordentlichen Budgets oder den entsprechenden Verpflichtungskrediten vorzusehen 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. Vernehmlassungsergebnisse

Die Vernehmlassung zu dieser Vorlage erfolgte parallel zur Vernehmlassung zum Entlastungspaket 12 / 15. Das führte offenbar dazu, dass den Abfederungsmassnahmen weniger Bedeutung beigegeben wurde und nur einzelne materielle Stellungnahmen zum Verpflichtungskredit betreffend Abfederung von Stellenabbaumassnahmen im Rahmen des Entlastungspakets 12 / 15 sowie zur Teilrevision des Personalgesetzes und des Personaldekrets erfolgten.

Insgesamt wurde die Vorlage begrüsst. Materielle Anmerkungen betrafen den zur Erläuterung beigelegten Verordnungsentwurf, welcher allerdings nicht Gegenstand der Vernehmlassung war.

Die Verordnung über die konkrete Ausgestaltung der Abfederungsmassnahmen wird erst nach Verabschiedung der Gesetzesänderungen definitiv erstellt werden können. Sie wird vor dem Erlass, wie üblich, nochmals einem Mitberichtsverfahren unterzogen werden. Auf diese Weise kann auch dem Mitwirkungswunsch der Sozialpartner entsprochen werden.

Somit kann die Version der Vernehmlassungs-Vorlage unverändert dem Landrat unterbreitet werden.

8. 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 in der kantonalen Verwaltung Basel-Landschaft nicht tangiert.

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

9. Antrag

Dem Landrat wird beantragt, die Änderungen des Personalgesetzes und des Personaldekrets gemäss Beilage zu beschliessen.

Liestal, 1. November 2011

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES

Der Präsident:

Zwick

Der Landschreiber:

Achermann

BEILAGEN

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

Landratsbeschluss 1**Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons
(Personalgesetz)**

Änderung vom

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

1.

Das Gesetz vom 25. September 1997 über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons⁴ (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.

⁴ GS 32.1008, SGS 150

§ 76a Geltungsdauer Abfindung

aufgehoben

II.

Diese Änderung tritt am in Kraft.

Liestal,

IM NAMEN DES LANDRATES

Der Präsident:

Der Landschreiber:

Landratsbeschluss 2

Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret)

Änderung vom

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

1.

Das Dekret vom 8. Juni 2000 zum Personalgesetz⁵ (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.

⁵ GS 33.1248, SGS 150.1

⁴ Im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde aufgrund § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz gegenüber Mitarbeitenden, 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

§ 79 Absatz 7

aufgehoben

II.

Diese Änderung tritt am in Kraft.

Liestal,

IM NAMEN DES LANDRATES

Der Präsident:

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 Härtefallleistung 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 Mitarbeitenden, die im Zeitpunkt der Kündigung das 60. Altersjahr vollendet haben, können auf dem Verordnungsweg weitere Kapitalabfindungen festgelegt werden.</p> <p>wird gestrichen</p>	<p>Die Bestimmungen muss wegen des seit Ende 2007 abgeschlossenen Projekts Generelle Aufgabenüberprüfung sowie der geänderten Pensionskassenbestimmungen angepasst werden. Die Möglichkeit der Ausrichtung einer Kapitalabfindung soll aber erhalten bleiben.</p> <p>Die Bestimmung steht ausschliesslich im Zusammenhang mit dem Projekt Generelle Aufgabenüberprüfung, welches per Ende 2007 beendet worden ist.</p>
<p>§ 66 Ansprüche der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber 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>	<p>wird gestrichen</p>	<p>Die Bestimmung hängt mit dem Projekt Generelle Aufgabenüberprüfung zusammen, welches per Ende 2007 beendet worden ist.</p>