



Bericht an den Landrat des Kantons Basel-Landschaft

Bericht der: Personalkommission
vom: 1. Februar 2013
zur Vorlage Nr.: [2012-312](#)
Titel: **Änderung des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) und des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) betreffend Personalpolitik und -strategie des Kantons Basel-Landschaft**
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 Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) und des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) betreffend Personalpolitik und -strategie des Kantons Basel-Landschaft

vom 1. Februar 2013

1. Ausgangslage

Die personalbezogenen Massnahmen im Kanton haben ihre Grundlage in der Personalpolitik, welche im Personalgesetz in den §§ 1 – 9 formuliert ist, wobei im §6 die Grundsätze dieser Personalpolitik festgehalten sind.

Aussagen zur Positionierung des Kantons als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt finden sich in der Personalstrategie, die Teil der Unternehmensstrategie 2012 – 2022 des Regierungsrats ist. Damit die Ziele dieser Strategie erreicht werden können, sind einige Anpassungen im Personalgesetz und im Personaldekret notwendig.

Gleichzeitig wird mit dieser Gesetzesrevision eine Kompetenzbereinigung zwischen Regierungsrat und den Gerichten vorgenommen.

2. Beratungen in der Personalkommission

2.1 Organisatorisches

Die Personalkommission hat an ihren Sitzungen vom 12. und 26. November 2012 sowie vom 10. Dezember 2012 die Vorlage beraten. Informiert wurde sie durch Regierungsrat Adrian Ballmer und den Leiter des Personalamtes, Markus Nydegger.

2.2 Vorstellen der Vorlage

Ziel ist die Anpassung der Grundsätze der Personalpolitik an die neue Personalstrategie. Gleichzeitig wurden weitere Anpassungen vorgenommen, wie die Kompetenzbereinigung zwischen Regierungsrat und Gerichten oder die Bestimmungen des Datenschutzes bezüglich der Führung von Personaldossiers und Personalinformationssystem. Zu den wesentlichen Änderungen im Zusammenhang mit der Personalstrategie gehören Regelungen betreffend dem Engagement für die Berufsbildung sowie einer stärkeren Verpflichtung der Mitarbeitenden im Umgang mit ihrer Arbeitsmarktfähigkeit, was mit entsprechender Förderung durch den Arbeitgeber einhergeht. Ebenso geht es um das öffentliche Ausschreiben von Stellen.

2.3 Beratungen in der Kommission

In der Kommission wurde die Beratung intensiv geführt. Die Kompetenzen in der Personalpolitik des Regierungsrates und der Gerichte führten in der Vergangenheit immer wieder zu Diskussionen, die auch in die Personalkommission hineingetragen wurden. Wichtig ist der Kommission, dass Regierungsrat und Gerichte die gleichen Ziele im Hinblick auf eine einheitliche Personalpolitik verfolgen. Das soll explizit im §7 festgehalten werden. Dazu wird ein neuer Absatz 2 eingefügt:

«Regierungsrat und Kantonsgericht wirken auf eine einheitliche Personalpolitik hin und unterstützen sich dabei gegenseitig.»

Zu intensiven Diskussionen Anlass gab ein Antrag, der auf die Zentralisierung des Personalwesens abzielte. Alle mit Personalaufgaben betrauten Personen im Kanton sollten «organisatorisch und disziplinarisch» dem Personalamt unterstellt werden.

Mit der Annahme des Antrags würde ein Systemwechsel vollzogen, der von den Direktionen abgelehnt und letztlich auch der aktuellen Personalstrategie nicht entsprechen würde.

Allerdings wurde deutlich, dass eine einheitliche Anwendung des Personalrechts das Ziel sein muss. Es darf nicht sein, dass einzelne Direktionen andere Prinzipien verfolgen. Für die Gewährleistung der einheitlichen Anwendung des Personalrechts braucht es aber geeignete Instrumente. Die grundsätzliche Regelung besteht schon heute im §8 des Personalgesetzes. Durchgesetzt werden kann sie aber nicht. Die Kommission einigte sich darauf, dass dem Personalamt ein Weisungsrecht zugestanden werden muss, beschränkt auf die einheitliche Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Das schafft Sicherheit für die Arbeitnehmenden und die Gewissheit, dass es keine gravierenden Unterschiede in den Direktionen gibt und das Gleichbehandlungsgebot im öffentlichen Recht eingehalten wird. Binnengerechtigkeit war auch ein wichtiges Thema in der vergangenen Mitarbeitendenumfrage. Grundsätzlich ist es der klare Wille des Personalamts und des Regierungsrats, vor allem Überzeugungsarbeit zu leisten und Weisungen nur dann zu erlassen, wenn tatsächlich eine Notwendigkeit besteht, weil die einheitliche

Anwendung des Personalrechts nicht anders erreicht werden kann. Zahlreiche Gesetzesanwendungen müssen dort erfolgen. So macht es wenig Sinn, wenn das Personalamt Stellenbeschreibungen vornehmen würde. Das muss vor Ort, wo die entsprechenden Fachkenntnisse und Erfahrungen vorhanden sind, geschehen.

Festzuhalten ist auch, dass jede Weisung angefochten werden kann.

Die Kommission einigte sich auf folgenden Wortlaut (§8, Abs.2):

«Das Personalamt erarbeitet die Grundlagen für die Personalpolitik und sorgt mit entsprechenden Weisungen für die einheitliche Anwendung der personalrechtlichen Bestimmungen.»

Der Vorschlag des Regierungsrats, offene Stellen nicht auszuschreiben, wenn sie durch bisherige Mitarbeitende besetzt werden oder wenn es sich um integrative Stellen handelt, führte zu weiteren Diskussionen. Einige Kommissionsmitglieder waren der Meinung, dass offene Stellen (mit Ausnahme der befristeten und der integrativen) immer auszuschreiben sind. Andere fanden es wichtig, dass interne Karriereplanungen möglich sein müssen. Die heutigen pro forma-Ausschreibungen sind eigentlich bedeutungslos. Schliesslich einigte man sich darauf, dass Stellen, die *in begründeten Fällen* durch interne Mitarbeitende besetzt werden, nicht ausgeschrieben werden müssen. (§11, Abs. 2)

Diskutiert wurde auch der Antrag der Kommission für Gleichstellung von Frau und Mann, im §7 einen Buchstaben k aufzunehmen mit der Forderung, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Abgelehnt wurde der Vorschlag, da unter Buchstabe h die Chancengleichheit ausdrücklich festgehalten ist. Eine «Gleichstellung im Ergebnis» – und das beinhaltet letztlich der Antrag – ist unrealistisch. Wenn sich auf eine Ausschreibung keine Frau meldet, kann die Gleichstellung schlicht nicht durchgesetzt werden. Das gilt auch bei sogenannten traditionellen Frauenberufen. Die Anstellungsbehörden sind aufgefordert, für die Gleichstellung zu sorgen. Das ist Teil der Personalpolitik und der Personalstrategie.

Chancengleichheit müsse es aber grundsätzlich für alle Arbeitnehmenden geben, nicht nur für Frauen und Männer, Ältere und Jüngere. Auch Menschen mit Migrationshintergrund haben zum Beispiel das Recht auf Chancengleichheit. Aus diesem Grund beschloss die Kommission, Buchstabe h von §7 folgendermassen zu formulieren:

«die Chancengleichheit für alle gewährleisten»

Die Motion [2009/085](#) von Isaac Reber wird durch den neuen Buchstaben i in §7, wonach das Angebot an Ausbildungsplätzen in den Arbeitsfeldern des Kantons und die aktive Zusammenarbeit mit Ausbildungsinstitutionen gefördert wird, erfüllt und kann deshalb abgeschrieben werden.

3. Antrag an den Landrat

://: Die Personalkommission beantragt dem Landrat einstimmig, das Personalgesetz mit den von der Kommission vorgeschlagenen Änderungen, sowie das Personaldekret, wie es der Regierungsrat vorlegt, zu genehmigen.

Die Motion [2009/085](#) von Isaac Reber, «Der Kanton als Vorbild – Einstieg Jugendlicher ins Erwerbsleben fördern», soll als erfüllt abgeschrieben werden.

Birsfelden, 1. Februar 2013

*Für die Personalkommission:
Regula Meschberger, Präsidentin*

Beilage:

Änderungsentwurf Gesetz und Dekret
(von der Personalkommission abgeändert und der Redaktionskommission bereinigt)

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

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

1.

Das Gesetz vom 25. September 1997¹ über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden des Kantons (Personalgesetz) wird wie folgt geändert:

§ 1 Allgemeines

¹ Dieses Gesetz ordnet das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden mit Voll- oder Teilpensum:

- a. der Direktionen, der Gerichte und der Besonderen Behörden;
- b. der rechtlich unselbständigen kantonalen Anstalten und Regiebetriebe;
- c. der öffentlichen Schulen des Kantons und der Einwohnergemeinden.

² Besondere Behörden sind:

- a. die Landeskanzlei;
- b. die Ombudsstelle;
- c. die Aufsichtsstelle Datenschutz;
- d. die Finanzkontrolle;
- e. die Staatsanwaltschaft.

³ Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen in anderen Gesetzen.

§ 6 Einheitliche Personalpolitik

¹ Der Kanton Basel-Landschaft ist ein Arbeitgeber mit einheitlichen personalrechtlichen Anstellungsbedingungen.

² Die Anstellungsbehörden sind verpflichtet, die einheitlichen personalrechtlichen Anstellungsbedingungen durchzusetzen und sich dabei gegenseitig zu unterstützen.

§ 7 Grundsätze der Personalpolitik

¹ Der Regierungsrat bestimmt die Personalpolitik, soweit sie nicht bereits durch Gesetz und Dekret formuliert ist. Sie soll:

- a. die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber fördern, um die zur Erfüllung der Aufgaben geeigneten Mitarbeitenden zu gewinnen und zu erhalten;

¹ GS 32.1008, SGS 150

- b. den wirtschaftlichen, wirksamen und dem steten Wandel der Aufgaben angepassten Personaleinsatz sicherstellen;
- c. fortschrittliche Organisationsstrukturen, Führungs- und Steuerungsinstrumente ermöglichen;
- d. für nachhaltig ausgestaltete Anstellungen sorgen und das nachhaltige Verhalten fördern;
- e. eine offene Information und partizipative Entscheidungsfindung gewährleisten;
- f. die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden fördern sowie deren Arbeitsfähigkeit und Gesundheit schützen;
- g. die Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit Familienpflichten und ausserberuflichen Aktivitäten zum Wohl der Gesellschaft unterstützen;
- h. die Chancengleichheit für alle gewährleisten;
- i. das Angebot an Ausbildungsplätzen in den Arbeitsfeldern des Kantons und die aktive Zusammenarbeit mit Ausbildungsinstitutionen fördern;
- j. die Beschäftigung und Eingliederung von Erwerbslosen und Menschen mit einer Leistungsbeeinträchtigung ermöglichen.

² Der Regierungsrat und das Kantonsgericht wirken auf eine einheitliche Personalpolitik hin und unterstützen sich dabei gegenseitig.

³ Der Regierungsrat schafft die notwendigen Instrumente zur Verwirklichung der Personalpolitik.

§ 8 Umsetzung der Personalpolitik

¹ Die Direktionen, die Gerichte und die Besonderen Behörden vollziehen die Personalpolitik.

² Das Personalamt erarbeitet die Grundlagen für die Personalpolitik und sorgt mit entsprechenden Weisungen für die einheitliche Anwendung der personalrechtlichen Bestimmungen.

§ 9 Führung der Mitarbeitenden

¹ Die Vorgesetzten tragen die Führungsverantwortung für die Mitarbeitenden.

² Die Mitarbeitenden sowie die Vorgesetzten fordern und fördern sich gegenseitig und setzen dabei auf Eigenverantwortung.

³ Die Vorgesetzten streben die Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung an. Sie informieren die Mitarbeitenden frühzeitig und vollständig über Tatsachen und Vorhaben, die für deren Tätigkeit von Bedeutung sind.

§ 10a Erhebung, Aufbewahrung und Vernichtung von besonderen Personendaten

Besondere Personendaten von Mitarbeitenden wie Daten über Mitarbeitendengespräche, Daten über den Gesundheitszustand von Mitarbeitenden, oder Daten, die im Zusammenhang mit einem Case-Management verwendet werden, dürfen bearbeitet werden, sofern es für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben notwendig ist.

§ 10b Personalinformationssystem

¹ Das Personalamt betreibt für den Arbeitgeber Basel-Landschaft ein Personalinformationssystem, das der Aufgabenerfüllung nach diesem Gesetz dient. Es dient insbesondere:

- a. der zentralen Verwaltung der Personaldaten von Mitarbeitenden und von Stellenbewerbenden und der Bewirtschaftung dieser Daten durch die Direktionen, Gerichte und Besonderen Behörden;
 - b. der Bearbeitung von Lohndaten, der Durchführung von Evaluationen, Budgetsimulationen und der Personalkostenplanung;
 - c. der Integration der Datenverwaltung in das System für das Finanz- und Rechnungswesen.
- ² Im Personalinformationssystem können besonders schützenswerte Personendaten gemäss § 10a bearbeitet werden.
- ³ Die Personaldienste, das Personalamt, die verantwortlichen Vorgesetzten und die für den technischen Support verantwortlichen Dienststellen haben Zugriff auf das Personalinformationssystem, soweit es für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist.
- ⁴ Das Nähere regelt die Verordnung.

§ 11 Absatz 2

² Offene Stellen, die in begründeten Fällen durch bisherige Mitarbeitende besetzt werden, befristete Anstellungen von bis zu zwölf Monaten Dauer und integrative Arbeitsstellen müssen nicht ausgeschrieben werden.

§ 35 Absätze 1, 2, 3 und 4

- ¹ Der Kanton gewährt Mitarbeitenden Rechtsschutz, wenn gegen sie von Dritten im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für den Kanton ein gerichtliches Verfahren angehoben wird.
- ² Mitarbeitende, die sich veranlasst sehen, gegen jemanden wegen Vorkommnissen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit beim Kanton gerichtlich vorzugehen, können beim Kanton um Rechtsschutz ersuchen.
- ³ Der Regierungsrat und bei den Mitarbeitenden der Gerichte die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts entscheiden über die Art und den Umfang des Rechtsschutzes.
- ⁴ Der Regierungsrat bzw. die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts kann von den betroffenen Mitarbeitenden je nach Ausgang des gerichtlichen Verfahrens voll oder teilweise Ersatz für seine Leistungen fordern bzw. die Kosten nachträglich voll, teilweise oder nicht übernehmen.

§ 60 Absatz 1 Buchstabe a

- ¹ Disziplinarbehörden sind
- a. der Landrat gegenüber den Präsidentinnen und Präsidenten sowie Richterinnen und Richtern des Kantonsgerichts, den Mitgliedern der Fachkommission Aufsicht Staatsanwaltschaft und Jugendanwaltschaft, den Vorsteherinnen bzw. Vorstehern der Besonderen Behörden sowie den Leitenden Staatsanwältinnen und Staatsanwälten;

§ 71 Absatz 1 Buchstabe b

- ¹ Innert 10 Tagen kann Beschwerde erhoben werden
- b. beim Kantonsgericht gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde sowie des Ombudsman.

II.

Diese Änderung tritt am 1. Juli 2013 in Kraft.

Liestal,

IM NAMEN DES LANDRATES

Die Präsidentin:

Der Landschreiber:

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

³ Der Regierungsrat legt die Jahresarbeitszeit fest.

§ 12 Absatz 3

³ Für die Mitarbeitenden der Gerichte ist das Kantonsgericht zuständig.

II.

Diese Änderung tritt am 1. Juli 2013 in Kraft.

Liestal,

IM NAMEN DES LANDRATES

Die Präsidentin:

Der Landschreiber:

¹ GS 33.1248, SGS 150.1