



Vorlage an den Landrat

Flankierende Massnahmen bei Stellenabbau im Rahmen des Projektes Generelle Aufgabenüberprüfung (GAP)

vom 8. März 2005

I. Ausgangslage

Die Massnahmen, die im Rahmen der Generellen Aufgabenüberprüfung (GAP) umgesetzt werden sollen, werden dem Landrat in einer separaten Vorlage unterbreitet. In dieser Vorlage geht es lediglich um die Massnahmen im Personalbereich.

Im Rahmen der Generellen Aufgabenüberprüfung kann es in Folge Verzichts auf eine Aufgabe zu einem Stellenabbau kommen. Grundsätzlich ist dieser Stellenabbau über natürliche Fluktuationen (ordentliche Pensionierungen oder Kündigungen durch die Mitarbeitenden) zu realisieren. In den Fällen, in denen die Stelle nicht durch natürliche Fluktuationen aufgehoben werden kann, ist in jedem Fall eine interne Weiterbeschäftigung anzustreben. Ist eine interne Stellenvermittlung nicht erfolgreich, und der betroffenen Person wird aufgrund von § 19 Absatz 3 Buchstabe b gekündigt, sind u.a. finanzielle Entschädigungen vorgesehen. Dabei ist für Mitarbeitende zwischen 50 und 60 Jahren eine Abfindung und für Mitarbeitende über 60 Jahren eine vorzeitige Pensionierung vorgesehen, wobei diese Regelung aus den folgenden drei vom Arbeitgeber finanzierten Elementen besteht:

- Wegkauf der Kürzung infolge vorzeitiger Pensionierung
- Finanzierung der Lücke bei der Überbrückungsrente der Pensionskasse
- Finanzierung des AHV-Nichterwerbsbeitrags

In der folgenden Tabelle werden die Auswirkungen aller GAP-Massnahmen auf das Personal im Jahre 2007 dargestellt:

In Vollstellen	Stellenabbau				Stellen- aufbau	Veränderung Stellen netto
	Natürliche Fluktuation	Vorz. Pens.	Kündigungen	Total		
Allg. Verwaltung	-1	0	0	-1	0	-1
FKD	-8.8	-1	-2	-11.8	11.5	-0.3
VSD	-0.5	-10.2	0	-10.7	0	-10.7
BUD	-20.3	-26.0	0	-46.3	0	-46.3
JPMD	-9.9	-11.5	0	-21.4	0	-21.4
BKSD	n.q.	n.q.	n.q.	n.q.	n.q.	- n.q.
Judikative	-1	0	0	-1	0	-1
Total	-41.5	-48.7	-2	-92.2	11.5	-80.7

Der Stellenabbau der Lehrpersonen ist nicht quantifizierbar und deshalb in obiger Aufstellung nicht enthalten. Die Auswirkungen der Umsetzung der Massnahmen im Bildungsbereich sind in hohem Masse beschäftigungswirksam. Eine Quantifizierung der Konsequenzen, die nicht im Rahmen der natürlichen Fluktuationen aufgefangen werden können, ist zum heutigen Zeitpunkt nicht möglich. Die Respektierung des Gleichbehandlungsgebotes bedingt jedoch, dass der Geltungsbereich der flankierenden Massnahmen auf die heute noch nicht konkret bezeichneten Mitarbeitenden im Bildungsbereich ausgedehnt wird. Gleichzeitig wird die Diskussion der Geltungsdauer zu einem späteren Zeitpunkt erneut geführt werden müssen. Der Regierungsrat wird dem Landrat die erforderlichen Mittel für den Bildungsbereich in einer separaten Vorlage zu einem späteren Zeitpunkt beantragen.

Die Ergebnisse der Gespräche mit den Sozialpartnern und dem Bildungsrat über die flankierenden Massnahmen im Personalbereich und über die GAP-Massnahmen im Zuständigkeitsbereich der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion können wie folgt zusammengefasst werden:

- a) Der Bildungsrat ist bereit, auf die in seinem Kompetenzbereich liegenden Anträge (Reduktion Lektionenzahl im Bereich Berufsmaturität und Lektionenkontingente Abteilungsunterricht) einzutreten, sobald diese Massnahmen konkretisiert worden sind.
- b) Für die Sozialpartner ist unverzichtbar, dass bei der Umsetzung der Massnahmen ein hoher Mitwirkungsstandard gewährleistet und ein klar koordiniertes Vorgehen gewählt wird.

In der Tabelle ebenfalls nicht berücksichtigt wird der Abbau von temporären Stellen, da solche nach Ablauf der Frist abgebaut werden und es sich somit um keine nachhaltigen Entlastungen handelt.

II. Abfindung

1. Grundsätze

Mitarbeitenden zwischen 50 und 60 Jahren, welche von einem Stellenabbau im Zusammenhang mit GAP betroffen sind und nicht intern weiter beschäftigt werden können, soll eine Abfindung von maximal 15 Monatslöhnen ausgerichtet werden können. Die Höhe der Abfindung bzw. die Anzahl der Monatslöhne ist von den geleisteten Dienstjahren der betroffenen Mitarbeiterin bzw. des betroffenen Mitarbeiters abhängig.

Tabelle: Anzahl Monatslöhne bei Abfindungen in Abhängigkeit von geleisteten Dienstjahren

Geleistete Dienstjahre	6.-9.	10.-14.	15.-19.	20.-24.	25.-29.	ab 30.
Monatslöhne	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-15

Die Abfindung wird zusätzlich zu den Löhnen, die während der Kündigungsfrist ausgerichtet werden, ausbezahlt.

Das Abfindungs-Regime ist vom 1.7.2005 bis 31.12.2007 zu befristen (vgl. Ziff. II., 2.b unten).

2. Änderung des Gesetzes vom 25. September 1997¹ über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz)

a) § 25 Personalgesetz

§ 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.

Den von einem Stellenabbau im Zusammenhang mit der Generellen Aufgabenüberprüfung betroffenen Mitarbeitenden soll eine darüber hinausgehende Entschädigung von bis zu 15 Monatslöhnen ausgerichtet werden können. Dies unter dem Namen 'Abfindung'. Das Personalgesetz ist zu diesem Zweck entsprechend zu ergänzen. Die Einzelheiten der Abfindung wird der Regierungsrat entsprechend der unter Ziff. II., 1. dargestellten Grundsätze auf Verordnungsstufe regeln.

Das Personalgesetz sieht derzeit keine Möglichkeit vor, um den betroffenen Mitarbeitenden für das Finden einer neuen, angemessenen Beschäftigung, Unterstützung und allenfalls Leistungen auszurichten. Im neu zu schaffenden § 25a Personalgesetz ist daher eine entsprechende Kompetenznorm aufzunehmen (vgl. für detailliertere Ausführungen zu diesen weiteren Leistungen Ziff. IV).

Der neu zu schaffende § 25a Personalgesetz soll wie folgt lauten:

§ 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.

b) Schlussbestimmungen / § 76a Geltungsdauer Abfindung

Die Möglichkeit, im Falle eines Stellenabbaus infolge Aufgabenverzichts eine Abfindung von maximal 15 Monatslöhnen zuzusprechen, ist grundsätzlich auf einen Zeitraum vom 1.7.2005 bis 31.12.2007 zu befristen. Die Abfindungsregelung kommt dabei zur Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis spätestens per 31.12.2007 beendet wird. Eine Sonderregelung besteht für Lehrpersonen, da bei diesen eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses lediglich auf ein Semesterende zulässig ist (vgl. § 17 Absatz 3 Personalgesetz). Angesichts dieser Befristung sind die Schlussbestimmungen des Personalgesetzes entsprechend zu ergänzen.

Der neu einzufügende § 76a soll wie folgt lauten:

§ 76a Geltungsdauer Abfindung

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.

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.

³ Der Regierungsrat kann die Fristen gemäss Absatz 1 und 2 um maximal 1 Jahr verlängern.

¹ SGS 150

III. Vorzeitige Pensionierung

1. Grundsätze

Mitarbeitenden über 60 Jahren, welche von einem Stellenabbau infolge Aufgabenverzichts im Zusammenhang mit dem Projekt Generelle Aufgabenüberprüfung betroffen sind und nicht intern weiter beschäftigt werden können, werden vorzeitig pensioniert. Bedingung einer solchen vorzeitigen Pensionierung ist in jedem Fall, dass die Stelle definitiv abgebaut wird.

Bereits heute leistet der Kanton einen Beitrag an den Wegkauf einer allfälligen Rentenkürzung gemäss § 17 Absatz 3 der geltenden Statuten der Basellandschaftlichen Pensionskasse (BLPK), wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter des Kantons das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf eine vorzeitige Pensionierung auf einen Zeitpunkt nach Vollendung des 60. Altersjahres kündigt (§ 50^{bis} Personaldekret²). Der Beitrag des Kantons beläuft sich dabei auf die Hälfte der notwendigen Einmaleinlage, maximal aber auf 25'000 Franken pro Jahr Differenz zwischen der vorzeitigen und der ordentlichen Pensionierung gemäss § 18 Absatz 1 der geltenden Statuten der BLPK.

a. Für Mitarbeitende über 60 Jahren, deren Arbeitsverhältnis wegen eines Stellenabbaus infolge Aufgabenverzichts im Rahmen des Projekts Generelle Aufgabenüberprüfung gekündigt werden muss, soll eine grosszügigere Lösung vorgesehen werden. Demnach leistet der Kanton in diesen Fällen

- einen vollen Wegkauf der Kürzung infolge vorzeitiger Pensionierung, dass keine Renteneinbusse durch eine Finanzierungslücke bei der Vorsorgeeinrichtung entstehen kann;
- die Finanzierung der Lücke bei der Überbrückungsrente der Pensionskasse zu einer einfachen vollen AHV-Rente zwischen dem Datum der vorzeitigen Pensionierung bis zum Alter 64 sowie
- eine Finanzierung des AHV-Nichterwerbsbeitrags³, wodurch keine Renteneinbusse bei der AHV aufgrund fehlender Beiträge zwischen vorzeitiger Pensionierung und Alter 64 entstehen kann.

Mit dieser Regelung erhalten die Betroffenen sowohl während der Zeit ihrer vorzeitigen Pensionierung bis 64, als auch nach 65 dieselbe Rente, wie wenn sie mit 64 ordentlich pensioniert worden wären. Zudem wird der AHV-Beitrag vom Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung bis zur Vollendung des 64. Altersjahres übernommen. Ob sie für das Lebensjahr 64 eine Überbrückungsrente der Pensionskasse in Anspruch nehmen und dadurch eine Rentenkürzung ab 65 in Kauf nehmen wollen oder nicht, ist ihnen - analog den ordentlich Pensionierten - überlassen.

b. Die drei unter Buchstabe a. erwähnten Beitragsfinanzierungen werden auch in den Fällen vom Kanton übernommen, in denen Mitarbeitende einer Kürzung der Rente z.B. infolge eines fehlenden Einkaufs unterliegen. Allerdings bleibt in diesen Fällen die Rentenbasis aufgrund des fehlenden Einkaufs usw. gekürzt.

² SGS 150.1

³ Vorzeitig pensionierte Personen gelten bei der AHV als Nichterwerbstätige Personen, die ihre Beiträge nach spezieller Regelung zu entrichten haben. Da die Berechnung individuell nach Kriterien wie Zivilstand und Vermögen erfolgt, wird den Betroffenen eine einheitliche Pauschale von 3'000 Franken brutto pro Person und Jahr ausgerichtet; bei einem angebrochenen Altersjahr berechnet sich die Pauschale anteilmässig. Dieser Betrag resultiert bei einer Pensionskassenrente von 55'000 Franken plus einer Überbrückungsrente von 20'000 Franken. Das Vermögen wird nicht miteinbezogen. Jede vorzeitig pensionierte Person erhält diese Pauschale zum Zeitpunkt ihrer vorzeitigen Pensionierung und muss sich bei der AHV selber anmelden.

c. Das Programm zur vorzeitigen Pensionierung ist hinsichtlich des Zeitpunkts der Inanspruchnahme vom 1.7.2005 bis 31.12.2007 zu befristen.

2. Änderung des Dekrets vom 8. Juni 2000⁴ zum Personalgesetz (Personaldekret)

a) § 50^{bis} Personaldekret

Die geltende Bestimmung betreffend Beitragsleistungen des Kantons an den Wegkauf von Rentenkürzungen infolge einer vorzeitigen Pensionierung ist im Sinne der unter Ziff. III., 1 dargestellten, erweiterten Leistungen zu ergänzen. Die erweiterten Leistungen werden ausgerichtet, wenn die vorzeitige Pensionierung im Rahmen eines definitiven Stellenabbaus erfolgt. In allen anderen Fällen beschränken sich die Leistungen weiterhin auf die bisherigen Beiträge.

Der in § 50^{bis} Personaldekret einzufügende Absatz 4 soll wie folgt lauten:

§ 50^{bis} Spezielle Beiträge des Kantons an Sozialversicherungseinrichtungen

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 Dekrets⁵; 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. Darüber hinaus finanziert der Kanton vom Datum der vorzeitigen Pensionierung bis zur Vollendung des 64. Alterjahres 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.

b) § 79 Inkrafttreten

Die Möglichkeit des Kantons bei einer vorzeitigen Pensionierung erweiterte Leistungen gemäss Ziffer III., 1. zu erbringen, ist grundsätzlich bis zum 31. Dezember 2007, bzw. für Lehrpersonen wegen den besonderen Kündigungsterminen bis zum 31. Januar 2008, zu befristen. Zu diesem Zweck ist in den Schlussbestimmungen eine entsprechende Befristungsbestimmung aufzunehmen.

Der in § 79 Personaldekret einzufügende Absatz 7 soll wie folgt lauten:

§ 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.

IV. Weitere Massnahmen

Der Regierungsrat und das Kantonsgericht können zusätzlich Leistungen, welche dem möglichst raschen Finden einer adäquaten Stelle für die betroffenen Mitarbeitenden dienen, zusprechen. Im Personalgesetz ist zu diesem Zweck in § 25 eine Rechtsgrundlage zu schaffen (vgl. Ziff. II., 2a).

⁴ SGS 150.1

⁵ SGS 834.2 (Dekret über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse (BLPK Dekret; in Kraft ab 1. Januar 2005)

Das Nähere regelt die Verordnung. Diese sieht im Einzelnen folgende Massnahmen vor: Das Personalamt betreibt einen sog. Personal-Pool, welcher internen Stellensuchenden den Zugang zu offenen Stellen erleichtern soll. Der Personal-Pool steht seit dem 1. Januar 2005 zur Verfügung. Weitere Unterstützung besteht darin, dass man Mitarbeitenden eine für eine neue Stelle allenfalls noch nicht vorhandene, aber notwendige Aus- und Weiterbildung ermöglicht. Dies kann die Umschulung beinhalten. Erweisen sich die individuellen Fähigkeiten vor dem Hintergrund der Marktgegebenheiten als ungenügend, können auch die Kosten für ein Outplacement übernommen werden. Sowohl für die interne Stellenbesetzung, wie auch im Zusammenhang mit der Suche nach einer Stelle ausserhalb der Arbeitgeberschaft „Kanton Basel-Landschaft“ kann das bereits im Personalamt vorhandene System zur Potentialanalyse eingesetzt werden.

V. Personelle und finanzielle Auswirkungen

Die Kriterien für eine Abfindungsentschädigung erfüllen 2 Personen (200-Stellenprozent). Diejenigen für eine vorzeitige Pensionierung 51 Personen (4'870-Stellenprozent). Der entsprechende Aufwand für diese Massnahmen sind in nachfolgender Tabelle beziffert. Für die weiteren Massnahmen wie z.B. Aus- und Weiterbildung oder Outplacement (gemäss Kapitel IV) werden jeweils 200'000 Franken pro Jahr budgetiert. Für aus heutiger Sicht Unvorhergesehenes wird eine Reserve von 10 Prozent berücksichtigt.

Tabelle: Aufwand für flankierende Massnahmen pro Jahr

Aufwand in Mio. Franken	2005	2006	2007	Total
Abfindung	0.0	0.0	0.2	0.2
Vorzeitige Pensionierungen	5.1	1.9	2.0	9.0
Weitere Massnahmen	0.2	0.2	0.2	0.6
Reserve von 10 %	0.0	0.5	0.6	1.1
Total	5.3	2.6	3.0	10.9

Der Gesamtaufwand der vorgeschlagenen vorzeitigen Pensionierungen beträgt 9.0 Mio. Franken. Bereits heute ist eine Vorpensionierung möglich. Gemäss geltendem Personaldekret übernimmt der Arbeitgeber einen Teil des Kapitals für den Wegkauf der Kürzung. Dieser Teil entspricht für die in der Tabelle eingerechneten Personen 3.0 Mio. Franken. Weil davon ausgegangen wird, dass die eingerechneten Personen vom jetzigen System der Vorpensionierung keinen Gebrauch machen würden, wird der Gesamtaufwand (inkl. der geltenden Beteiligung des Arbeitgebers) beantragt. In obiger Aufstellung nicht inbegriffen ist der Bereich der Lehrpersonen.

VI. Vernehmlassungsergebnis

1. Parteien

Die Parteien unterstützen die flankierenden Massnahmen im Personalbereich. Die Zustimmung erfolgt jedoch mit einer Ausnahme (EVP) unter Vorbehalt. Die Vorbehalte betreffen unter anderem die Höhe der Abfindung (Reduzierung auf maximal 12 anstelle von 15 Monatslöhnen), die Streichung des AHV-Nichterwerbsbeitrags im Falle einer vorzeitigen Pensionierung oder die Nichtquantifizierung des Abbaus im Bildungsbereich.

2. Gemeinden, Verbände und Private

Soweit zu den vorgeschlagenen Massnahmen überhaupt Stellung genommen wird, wird seitens der Gemeinden, Verbände und Privaten Zustimmung signalisiert. Eine Gemeinde merkt an, dass es bedauerlich sei, dass die kommunalen Lehrpersonen nicht in das Massnahmenpaket miteinbezogen würden.

3. Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände (ABP)

Die Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände (ABP) begrüsst die Regelung der vorzeitigen Pensionierung unter der Annahme, dass auch tatsächlich ein entsprechender Leistungsabbau erfolgt. Es wird empfohlen, den Geltungsbereich der flankierenden Massnahmen auf alle frühzeitig pensionierten Mitarbeitenden auszudehnen, wenn ihre Stelle nicht bis Ende 2007 wiederbesetzt wird. Die Abfindungsregelung sei zu konkretisieren, um willkürliche Anwendungen auszuschliessen. Der Geltungsbereich der Abfindungsregelung soll zudem ohne Alterslimite (50. bis 60. Altersjahr) auf alle Mitarbeitenden ausgedehnt werden.

4. Basellandschaftliche Pensionskasse (BLPK)

a) Die Vernehmlassungsvorlage sah vor, dass die Leistungen infolge vorzeitiger Pensionierung von einer Versetzung in den Ruhestand gemäss § 22 Personalgesetz abhängig gemacht werden können. Die Basellandschaftliche Pensionskasse (BLPK) weist darauf hin, dass § 22 des Personalgesetzes (PG) inhaltlich nicht mehr mit dem aktuellen BLPK-Dekret übereinstimme. Für die BLPK seien allerdings nur die eigenen Rechtsvorschriften massgebend. Die §§ 35 und 37 des BLPK-Dekrets würden durch die vorgesehenen Massnahmen zu GAP nicht tangiert. Entscheidend ist für die BLPK, dass durch die vorgesehenen vorzeitigen Pensionierungen keine finanziellen Einbussen für die Kasse entstehen. Dies sei durch die vorgesehene Regelung von § 50^{bis} Absatz 4 des Personaldekrets sichergestellt. Für die BLPK sei es nicht von Bedeutung, wer (Arbeitgeber oder Mitarbeitende) die Kürzungen aufgrund der vorzeitigen Pensionierung und die zusätzlichen Leistungen bei der Überbrückungsrente (aus-)finanziert.

b) Wenn § 22 PG als Grundlage für die flankierenden GAP-Massnahmen dient und damit fesgelegt wird, wer vom Arbeitgeber in den Vorruhestand versetzt werden kann, sei zu prüfen, ob die Voraussetzungen von § 22 Absatz 1 und 2 PG bei den betroffenen Personen erfüllt sind. Hierbei sei vom Sinn und Zweck dieser Voraussetzungen auszugehen.

§ 22 Absatz 1: Eine volle Vorpension, d.h. eine ungekürzte Rente nach 20 Dienst- und Mitgliedschaftsjahren in der Vollversicherung, gibt es heute bei der BLPK nicht mehr. Eine Pensionierung vor dem Alter 64 hat (mit Ausnahme der Übergangsbestimmungen für die Jahrgänge 1940 bis 1943) immer eine Rentenkürzung zur Folge. Theoretisch könnten also die Betroffenen argumentieren, dass sie das Kriterium von Absatz 1 gar nicht erfüllen und somit nicht unter die flankierenden Massnahmen fallen können. Allerdings könnte umgekehrt argumentiert werden, dass mit der vollständigen Ausfinanzierung der Kürzung durch den Kanton gemäss dem neuen 50^{bis} Absatz 4 des Personaldekrets gerade diese volle Vorpension erreicht wird.

§ 22 Absatz 2: Die Bestimmung heisst: *"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."*

Rentenansprüche können beispielsweise auch Kürzungen unterliegen, weil schon bei Eintritt in die Pensionskasse oder bei einer späteren Pensenerhöhungen kein Einkauf in die vollen Leistungen stattgefunden hat. Eine Überprüfung der Situation bei den von den flankierenden Massnahmen Betroffenen habe ergeben, dass es einzelne Versicherte gibt, die von einer solchen Kürzung ihrer

Rentenansprüche betroffen sind. Es frage sich nun, ob diese Versicherten aufgrund dieser Bestimmung nicht in das GAP-Programm aufgenommen werden können.

VII. Umsetzung des Vernehmlassungsergebnisses

1. Geltungsdauer der Abfindungsregelung (§ 76a Personalgesetz)

Der zeitliche Geltungsbereich der Abfindungsregelung von § 25a Personalgesetz wird dadurch präzisiert, dass das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Ablaufs der Befristung (31.12.07) beendet sein muss. Für die Lehrpersonen wird der zeitliche Geltungsbereich der Abfindungsregelung wegen deren besonderen Kündigungsterminen um einen Monat bis zum 31.1.2008 erweitert.

2. Leistungen infolge vorzeitiger Pensionierung (§ 50^{bis} Absatz 4 Personaldekret)

Die Leistungen infolge vorzeitiger Pensionierung können nicht von einer Versetzung in den Ruhestand gemäss § 22 Personalgesetz abhängig gemacht werden, da dessen Voraussetzungen nach den aktuellen Bestimmungen der BLPK gar nicht mehr erfüllt werden können (vgl. Vernehmlassung der BLPK, Ziff. VI., 4.) Da die von § 50^{bis} Absatz 4 vorgesehenen Leistungen nur im Falle einer Stellenaufhebung infolge von GAP erbracht werden sollen, ist immer auch der Kündigungsgrund von § 19 Absatz 3 lit. b Personalgesetz gegeben. Anstelle der Versetzung in den Ruhestand, ist daher in § 50^{bis} Absatz 4 die Kündigung aus organisatorischen Gründen als Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorzusehen. Zwecks Förderung einvernehmlicher Lösungen, wird die Kündigung zudem durch die Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen ergänzt.

Damit wird auch dem Hinweis der BLPK auf die einschränkende Auflösungsmöglichkeit von § 22 Absatz 2 Personalgesetz entsprochen (vgl. Ziff. VI., 4.). Im Gegensatz zur Versetzung in den Ruhestand, ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses auch dann möglich, wenn die Rente der BLPK einer Rentenkürzung unterliegt, welche nicht im Zusammenhang mit einem Kapitalvorbezug oder einer Verpfändung zum Erwerb von Wohneigentum steht.

3. Geltungsdauer der Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung (§ 79 Personaldekret)

Wegen der besonderen Kündigungstermine sind die Leistungen infolge einer vorzeitigen Pensionierung von Lehrpersonen bis zum 31. Januar 2008 zu befristen (vgl. auch Ziff. VII., 1.).

VIII. Anträge

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat, der Änderung des Gesetzes vom 25. September 1997 über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons sowie des Dekrets vom 8. Juni 2000 zum Personalgesetz gemäss Beilage zuzustimmen und per 1. Juli 2005 in Kraft zu setzen.

Zudem beantragt der Regierungsrat gemäss dem Kapitel V "Personelle und finanzielle Auswirkungen" einen Verpflichtungskredit für die Jahre 2005 - 2007 in Höhe von 7.8 Mio. Franken für die flankierenden Massnahmen im Rahmen des Projekts Generelle Aufgabenüberprüfung. Dieser untersteht gemäss § 31 Absatz 1 Buchstabe b der Kantonsverfassung dem fakultativen Finanzreferendum.

Liestal, 8. März 2005

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident: Ballmer

Der Landschreiber: Mundschin

Beilagen:

Landratsbeschlüsse betreffend Personalgesetz- und Personaldekretsänderungen