



Vorlage an den Landrat des Kantons Basel-Landschaft

Titel: Einführung von mindestens 5 Wochen Ferien für alle Angestellten der Kantonalen Verwaltung Basel-Landschaft;
Änderung des Dekrets vom 8. Juni 2000 zum Personalgesetz

Datum: 19. Oktober 2010

Nummer: 2010-350

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](#)



2010/350

Kanton Basel-Landschaft

Regierungsrat

Vorlage an den Landrat

betreffend

Änderung des Dekrets vom 8. Juni 2000 zum Personalgesetz (Personaldekret)

Einführung von mindestens 5 Wochen Ferien für alle Angestellten der Kantonalen Verwaltung Basel-Landschaft

vom 19. Oktober 2010

Inhalt

1.	Ausgangslage	2
2.	Externe Einflussfaktoren	2
2.1.	<i>Konkurrenzfähige Arbeitsbedingungen:</i>	2
2.2.	<i>Konkurrenzvergleiche im Bereich Ferien und Arbeitszeit</i>	3
3.	Interne Einflussfaktoren: Zufriedenheit der Mitarbeitenden	4
4.	Handlungsbedarf	5
5.	Umsetzung des Vorhabens	5
5.1.	<i>Grundsätzliches</i>	5
5.2.	<i>Konkrete Umsetzung</i>	6
5.3.	<i>Kosten</i>	6
6.	Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände [ABP] ..	7
7.	Position des Regierungsrats zur Stellungnahme der ABP	8
8.	Antrag	9

1. Ausgangslage

Der Regierungsrat schätzt und anerkennt die Leistungen der Angestellten des Kantons Basel-Landschaft und ist sich bewusst, dass gut qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die wichtigste Voraussetzung zur Erbringung des vielfältigen Dienstleistungsangebots der Kantonalen Verwaltung darstellen. Sie sind es, die den hohen Dienstleistungsstandard und die Erreichung der Ziele der Regierungs- und Jahresprogramme in entscheidendem Ausmass gewährleisten. Die Gewinnung bzw. Erhaltung qualifizierter Mitarbeiter/innen ist auch im öffentlichen Sektor ein entscheidender Erfolgsfaktor.

Um ihren Status als attraktive Arbeitgeberin zu wahren, überprüft die Kantonale Verwaltung laufend ihre Arbeitsbedingungen und passt sie den Marktverhältnissen an. Für diese Überprüfung gewichtet sie externe (Leistungen anderer Unternehmen und insbesondere Verwaltungen) und interne (Angestellten- und Organisationsbedürfnisse) Faktoren. Die Resultate der Überprüfung zeigen, dass im Bereich der Ferien für die kantonalen Angestellten der Altersgruppe von 21 bis 49 ziemlicher Aufholbedarf besteht; der Ferienanspruch dieser Mitarbeitendengruppe soll von 4 auf 5 Wochen (bzw. von 20 auf 25 Tage) erhöht werden. Auch in der Altersgruppe von 50 bis 59 besteht ein gewisser Aufholbedarf; der Ferienanspruch dieser Mitarbeitendengruppe soll um 2 Tage erhöht werden.

Der Ferienanspruch Mitarbeitenden der Kantonalen Verwaltung Basel-Landschaft ist im Personaldekret geregelt.¹ Abgesehen von einigen speziellen Mitarbeitendengruppen wie Lernende, leitende Arztfunktionen etc. gilt zur Zeit folgende Regelung:

Der Ferienanspruch beträgt 20 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Kalenderjahr, in welchem das 50. Altersjahr vollendet wird, auf 25 Arbeitstage und im Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, auf 30 Arbeitstage.

In der 2008 von der Kantonalen Verwaltung Basel-Landschaft durchgeführten Mitarbeitendenbefragung wurde der hohe Stellenwert von Ferien und Freizeit bestätigt. Der Regierungsrat hat in der Folge dem Personalamt den Auftrag erteilt, eine Vorlage zur Einführung von 5 Wochen Ferien für alle Mitarbeitenden bis 49 Jahre und für 2 zusätzliche Ferientage der Mitarbeitenden zwischen 50 und 59 Jahren zu erarbeiten.

2. Externe Einflussfaktoren

2.1. Konkurrenzfähige Arbeitsbedingungen:

Der Kanton Basel-Landschaft ist ein attraktiver Wirtschaftsstandort für Unternehmen. Dies schafft naturgemäss eine starke Nachfrage nach gut qualifizierten Arbeitskräften. Will die Verwaltung ihre Dienstleistungen weiterhin mit gut qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erbringen, ist es in einem solchen Umfeld zentral, als Arbeitgeberin konkurrenzfähig zu bleiben und ein Paket an Arbeitsbedingungen zu offerieren, das als ebenso attraktiv wahrgenommen wird wie das anderer Unternehmen der Region und das anderer öffentlicher Verwaltungen - insbesondere in der Region Nordwestschweiz.

¹ vgl. Anhang 1

2.2. Konkurrenzvergleiche im Bereich Ferien und Arbeitszeit

Arbeitszeit und Ferienregelung sind zentrale Bestandteile der Attraktivität der Arbeitsbedingungen eines Arbeitgebers und haben einen wichtigen Einfluss auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Der Vergleich von 16 Gesamtarbeitsverträgen und Anstellungskatalogen von Unternehmen und Verwaltungen zeigt, dass die kantonale Verwaltung Basel-Landschaft in dieser Hinsicht weniger attraktive Bedingungen bietet. Der Vergleich zeigt folgendes Bild²:

Arbeitszeitfaktoren	Besser als BL	Schlechter als BL	gleich gut wie BL	nicht vergleichbar / keine Angaben	Bewertung BL
Wochenarbeitszeit	9	0	5	2	☹
Ferientage 21 - 44 Jahre	11	0	3	2	☹
Ferientage 45 Jahre	11	0	3	2	☹
Ferientage 46 Jahre	13	0	1	2	☹
Ferientage 47 Jahre	13	0	1	2	☹
Ferientage 48 Jahre	13	0	1	2	☹
Ferientage 49 Jahre	13	0	1	2	☹
Ferientage 50 - 59 Jahre	9	0	5	2	☹
Ferientage ab 60 Jahre	5	3	6	2	☺
Feiertage (zusätzliche Freitage zu eidg. Feiertagen)	3	0	0	13	☹

Der Vergleich zeigt deutlich, dass der Kanton Basel-Landschaft derzeit weniger attraktive Bedingungen im Bereich des Ferienanspruchs für die Altersgruppe zwischen 21 und 49 Jahren bietet. In einem geringfügigeren Ausmass ist dies auch für die Altersgruppe zwischen 50 und 59 Jahren der Fall. Berücksichtigt man zudem den Umstand, dass bei einem guten Teil der Vergleichsgruppe die bessere Ferienregelung mit einer kürzeren Wochenarbeitszeit kombiniert ist, schneidet der Kanton

² Vergleich (Februar 2009) Kanton Basel-Landschaft mit:

- CSS Krankenversicherung: Anstellungsbedingungen und Leistungen
- Coop: Gesamtarbeitsvertrag [GAV]
- Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen: GAV
- Arbeitgeberverband, Gewerbeverband, KV Schweiz und Schweizer Kader-Organisation: Empfehlung über die Anstellungsbedingungen der Angestellten
- Spitex Organisationen: Anstellungsbedingungen für das Personal
- Migros: GAV
- SBB: GAV
- Dienstleistungsbereich in der Region Basel insbesondere für kaufmännische Angestellte: GAV
- Manor: Anstellungsbedingungen und Sozialleistungen für Mitarbeiter sowie Kadermitarbeiter
- Architektur-, Ingenieur- und Planungsbüros: Rahmen-Arbeitsvertrag
- Schweizer Bankpersonalverband und KV Schweiz: Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten
- Zürich Financial Services: Auszug aus den Anstellungsbedingungen und Personalzusatzleistungen
- Kanton Aargau
- Kanton Basel-Stadt
- Kanton Solothurn

Basel-Landschaft im Quervergleich wenig vorteilhaft ab. Dies ist nicht unbedenklich für den Kanton als Arbeitgeber, sind doch gerade die 30- und 40-Jährigen die auf dem Arbeitsmarkt begehrteste Altersgruppe.

Mit dem Gleitzeitmodell (das die allermeisten Verwaltungen praktizieren), der Gewährung von zusätzlichen arbeitsfreien Tagen durch Beschluss des Regierungsrats und insbesondere der Möglichkeit der Umwandlung des 13. Monatslohns in Ferientage bietet der Kanton allerdings zusätzliche attraktive Anstellungsbedingungen in den Bereichen Arbeitszeit und Ferien.

Zur Abrundung des Bildes lohnt sich ein detaillierterer Vergleich der Ferienregelungen der Nordwestschweizerischen Verwaltungen:

Ferienanspruch	BS (ab 2012)*	SO	AG	BL	Bewertung BL
Ferientage 21 - 39 Jahre	25	23	22	20	☹
Ferientage 40 - 49 Jahre	25	23	25	20	☹
Ferientage 50 - 59 Jahre	28	25	27	25	☺
Ferientage ab 60 Jahre	32	30	30	30	☺

*Abschaffung der Garantie von 12 bezahlten Frei- bzw. Feiertagen pro Jahr

Im spezifischen Verwaltungsbereich bestätigt sich das erhaltene Bild. Der Kanton Basel-Landschaft schneidet im Bereich des Ferienanspruchs für die 21- - 49-Jährigen und bis zu einem gewissen Grad auch für die Altersgruppe zwischen 50 und 59 Jahren schlechter ab.

3. Interne Einflussfaktoren: Zufriedenheit der Mitarbeitenden

"Arbeitszeit" und "Ferien" sind zentrale Faktoren in der Wahrnehmung der Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitenden. Dies zeigt die im November 2008 bei der kantonalen Verwaltung BL durchgeführte Mitarbeitendenbefragung. Die Fragen in Bezug auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden hinsichtlich Arbeitszeit, Lohn und Ferien ergaben folgende Resultate:

Wenn ich wählen könnte, dann würde ich eine kürzere Arbeitszeit (bei gleich bleibendem Lohn) einem höheren Lohn (bei gleicher Arbeitszeit) vorziehen:

- a Personen, die einen höheren Lohn vorziehen: 30%
- b **Personen, die eine kürzere Arbeitszeit vorziehen: 70%**

Die Beantwortung dieser Frage zeigt den heutigen Stellenwert des immatriellen Anreizes "Zeit" gegenüber dem materiellen Anreiz "Salär". Die Ressource "Zeit" wird als knapperes und wertvolleres Gut wahrgenommen als der Lohn.

Stellen Sie sich vor, die Arbeitszeit beim Kanton Basel-Landschaft würde verkürzt. Welche Lösung würden Sie bei einer Arbeitszeitreduktion vorziehen?

- a **zusätzliche Ferien 62%**
- b Kürzung der Wochenarbeitszeit 33%
- c andere 5%

Der kompakte Bezug von mehr Zeit in Form von Ferien wird positiver gewichtet als der Zeitbezug in Form von kürzeren Arbeitszeiten. Der Bündelungseffekt von Zeit bei den Ferien führt zu einem nachhaltigeren Erholungseffekt.

Wie die unten stehende Tabelle zeigt, besteht dieses Bedürfnis am ausgeprägtesten bei der Altersgruppe 30 - 39 Jahre und 40 - 49 Jahre sowie bei den männlichen Mitarbeitenden:

Welche Lösung würden Sie bei einer Arbeitszeit-reduktion vorziehen?	weiblich	männlich	bis 19 J	20 - 29 J	30 - 39 J	40 - 49 J	50 - 59 J	> 60 J
a) Zusätzliche Ferien (in %)	57	66	50	64	65	71	54	40
b) Kürzung der Wochenarbeitszeit (in %)	37	29	48	31	29	23	41	55
c) Andere Lösung (in %)	6	5	2	5	6	6	4	5

4. Handlungsbedarf

Die externe und interne Überprüfung der Anstellungsbedingungen in Bezug auf Ferien zeigt auf, dass der Kanton Basel-Landschaft für die Altersgruppe von 21 bis 49 Jahren und in geringfügigerem Mass für die Altersgruppe von 49 bis 59 Jahren in Bezug auf den jährlichen Ferienanspruch wenig attraktive Bedingungen bietet. Die kantonale Mitarbeitendenumfrage zeigte zudem deutlich auf, dass zusätzliche Ferien ein Bedürfnis darstellen.

Der Ferienanspruch für die Alterskategorie 21 bis 49 Jahre soll deshalb von vier auf fünf Wochen (bzw. von 20 auf 25 Tage) und für die Alterskategorie 50 bis 59 Jahre von 25 Tagen auf 27 Tage erhöht werden. Das Dekret vom 8. Juni 2000 zum Personalgesetz (Personaldekret), das die Ferien der Verwaltungsangestellten regelt, soll entsprechend angepasst werden. Die Einführung der zusätzlichen Ferientage erfolgt in 2 Schritten:

1. per 1.1.2011
plus 3 Tage für die Kategorie 21 bis 49 und plus 2 Tage für die Kategorie 50 bis 59
2. per 1.1.2012
plus 2 Tage für die Kategorie 21 bis 49

5. Umsetzung des Vorhabens

5.1. Grundsätzliches

Die Regierung sieht Handlungsbedarf im Bereich der Ferienregelung für die Alterskategorie der 21- bis 49-jährigen Mitarbeitenden und der Alterskategorie der 50- bis 59-jährigen Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung. Sie möchte eine zusätzliche Ferienwoche bzw. 2 zusätzliche Ferientage für diese Mitarbeitenden einführen und die Ferienregelung entsprechend anpassen.

Idealerweise soll die Einführung zusätzlicher Ferientage möglichst kostenneutral erfolgen. Die grösstmögliche Kostenneutralität ist aber nur erreichbar, wenn die ausfallende Arbeitszeit nicht durch zusätzliches Personal, sondern über eine Leistungssteigerung der betroffenen Mitarbeitenden in der Restarbeitszeit kompensiert wird. Angesichts der Tatsache, dass alle aktuell 50- und 60jährigen Mitarbeitenden bereits über fünf bzw. sechs Ferienwochen verfügen und ihre Arbeit

ohne Abstriche in der Quantität und Qualität ihrer Leistungen erbringen, darf davon ausgegangen werden, dass dies zu einem grossen Ausmass auch von den jüngeren Kolleginnen und Kollegen erwartet werden kann. Selbstverständlich erfordert die Erhaltung von Quantität und Qualität der kantonalen Dienstleistungen auch einen zusätzlichen Effort von seiten der Vorgesetzten in Bezug auf Führung, Organisation und die mittel- und längerfristige Arbeitsplanung.

Eine vollständige Kompensation der zusätzlichen Ferienabwesenheiten ist in Arbeitsbereichen der Verwaltung, die nach dem Fixzeitenmodell und im Rahmen von Stunden- und Schichtplänen arbeiten und wo Präsenzzeiten und Ablösungen garantiert sein müssen, nur beschränkt möglich. Hier muss ein Grossteil der Arbeitsausfälle durch zusätzliches Personal aufgefangen werden. Dies ist insbesondere in den Bereichen Gesundheit (Spital-/Pflegeberufe) und Sicherheit (Polizei) der Fall.

5.2. Konkrete Umsetzung

Die Regierung schlägt folgende Umsetzung vor:

- Produktivitätssteigerung bei Verwaltungsstellen und Lehrpersonen
- Kompensation der Stellen im Schichtbetrieb zu 100%

Die Regierung möchte die neue Ferienregelung in grösstmöglichem Masse kostenneutral umsetzen und geht davon aus, dass die ausfallende Arbeitszeit grundsätzlich durch Produktivitätssteigerung aufgefangen wird. Da aber ein Teil des Kantonspersonals im Schichtbetrieb arbeitet, muss für diese personellen Ausfälle zusätzliches Personal eingestellt werden.

5.3. Kosten

Die grosse Mehrheit der Mitarbeitenden im Schichtbetrieb arbeitet bei der Polizei oder bei den kantonalen Spitälern und den kantonalen psychiatrischen Diensten. Die folgenden Zahlen nehmen auf die genannten Organisationseinheiten Bezug. Allfällige zusätzliche Schichtbetrieb-Stellen der verschiedenen Direktionen (z. B. Gefängnisse, Arxhof etc.) sind nicht mitgerechnet.

Die Einführung der zusätzlichen Ferientage zieht folgende Kosten nach sich:

Die aktuelle Gesamtzahl aller Vollstellen im Fixzeitenmodell der Alterskategorie 21 bis 49³:
2'303 Vollstellen

⇒ Die vollständige Kompensation dieser Stellen durch die Einführung von 5 zusätzlichen Ferientagen hat insgesamt eine Kostenfolge von **CHF 6'800'000.-** oder **52 Vollstellen**⁴.

Die aktuelle Gesamtzahl aller Vollstellen im Fixzeitenmodell der Alterskategorie 50 bis 59:
900 Vollstellen⁵

³ vgl. Anhang 2

⁴ 2'303 Vollstellen X 42h (1 Wo) : 1890h (2'100h [Nettosollarbeitszeit] - 5 Wo/210h) = 52 Vollstellen. Die Hochrechnungen gehen von einem Durchschnittsaufwand von CHF 130'000.- pro Vollstelle aus: 52 Vollstellen X CHF 130'000.- = 6'800'000.-. Die Werte sind gerundet.

⁵ Die Zahl basiert auf dem Personalbestand im Fixzeitenmodell der 50 - 65 Jährigen. Dieser beträgt 924 Vollstellen. Angesichts der Tatsache, dass der Anteil der Mitarbeitenden über 60 am Gesamtpersonalbestand weniger als 5% beträgt, wurde der obigen Berechnung eine angenommene Zahl von 900 Vollstel-

⇒ Die vollständige Kompensation dieser Stellen durch die Einführung von 2 zusätzlichen Ferientagen hat eine Kostenfolge von **CHF 1'200'000.-** oder **8 Vollstellen**⁶.

Totale wiederkehrende Kosten der zusätzlichen Ferientage:

5 Ferientage Alterskategorie 21-49:	CHF 6'800'000.-
2 Ferientage Alterskategorie 50-59:	CHF 1'200'000.-

Totale wiederkehrende Kosten der Ferientage:	<u>CHF 8'000'000.-</u>

Angesichts der angespannten Situation der kantonalen Finanzen schlägt der Regierungsrat vor, die Einführung der Vorlage zu etappieren. Die Kostenschritte werden wie folgt vorgenommen:

Kosten 2011:

3 Ferientage Alterskategorie 21-49:	CHF 4'100'000.-
2 Ferientage Alterskategorie 50-59:	CHF 1'200'000.-

Totale Kosten der Ferientage 2011:	<u>CHF 5'300'000.-</u>

Kosten ab 2012:

Durch die Einführung von 2 weiteren Ferientagen der Alterskategorie 21-49 im Umfang von CHF 2'700'000.- betragen die wiederkehrenden Gesamtkosten ab 2012: CHF 8'000'000.-

5.4. Umsetzung im Bereich Lehrpersonen

Die Umsetzung im Bereich der Lehrpersonen stellt keinen Sonderfall dar, sondern erfolgt in gleicher Weise wie beim Verwaltungspersonal. Die Umstellung erfolgt nämlich für die einzelne Lehrerin bzw. den einzelnen Lehrer in gleicher Weise, wie dies heute bei einer Lehrperson der Fall ist, welche das 50. Altersjahr erreicht und damit einen um eine Woche höheren Ferienanspruch erlangt. Die vorgeschlagene Regelung bringt damit den Lehrpersonen mehr Freizeit, ohne dass dadurch die jährliche Anzahl Lektionen für die Schülerinnen und Schüler gekürzt wird.

6. Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände [ABP]

Gemäss § 50 Abs. 3 («Personalverbände») des Personalgesetzes⁷ hat die Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände das Recht, zu allen Entwürfen personalrechtlicher Erlasse Stellung zu nehmen. Sie hat dies wie folgt getan:

len zu Grunde gelegt.

⁶ 900 Vollstellen X 16.8h (2 Tage) : 1'873h (2'100h [Nettosollarbeitszeit] - 5 Wo & 2Ta/227h) = 9 Vollstellen. Die Hochrechnungen gehen von einem Durchschnittsaufwand von CHF 140'000.- pro Vollstelle aus: 8 Vollstellen X CHF 140'000.- = 1'200'000.- Die Werte sind gerundet.

⁷ Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) vom 25. September 1997 [SGS 150, GS 32.1008]

1. Die ABP vermag keinen zwingenden Grund zu erkennen, weshalb die zusätzlichen Ferientage gemäss Vorlage degressiv je nach Alterskategorie 20-49, 50-59 oder ab 60 Jahren ausgerichtet werden sollen und befürchtet eine Demotivierung bei den über 50jährigen Angestellten. Gerade die Gruppe der 50-59-jährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter habe schon bei der Neuregelung der Treueprämie im Zuge der Lohnrevision sowie des GAP-Sparpakets empfindliche (Lohn-)Einbussen in Kauf nehmen müssen. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über 60 Jahre hätten zwar gemäss Ergebnis der Mitarbeitendenzufriedenheits-Umfrage eine Kürzung der Wochenarbeitszeit bevorzugt. Da ihnen diese letztlich aber nicht gewährt worden sei, sollten nun auch sie von zusätzlichen Ferientagen profitieren. Die ABP fordert daher insgesamt 5 Tage mehr Ferien im Alter 50 - 59 und 2 Tage mehr ab Alter 60.
2. Zur weitgehenden Kostenneutralität der Vorlage und zur Zielsetzung, die ausfallende Arbeitszeit sei grundsätzlich durch Produktivitätssteigerung aufzufangen, hält die ABP fest, dass diese Absicht des Kantons als Arbeitgeber in zweierlei Hinsicht nicht befriedigen: Erstens gehe sie fälschlicherweise davon aus, es sei dem Staatspersonal eine weitere sogenannte „Produktivitätssteigerung“ überhaupt noch zuzumuten, und zweitens mache eine „Produktivitätssteigerung“ die positive Wirkung einer zusätzlichen Ferienwoche nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz umgehend wieder zunichte. Zudem befürchtet sie, dass sich die Leistungserbringung bei den Mitarbeitenden – ohne Stellvertretung und bei unverändertem Arbeitsauftrag – ungewollt verlangsamen werde. Sie fordert daher den Verzicht auf die „Kostenneutralität“ und die Kompensation der ausfallenden Arbeitszeit durch die Anstellung zusätzlichen Personals in allen Bereichen.
3. Hinsichtlich der Lehrpersonen hält die ABP fest, dass die Details der Lösung auf einer nachgelagerten Ebene zwischen dem Lehrerinnen- und Lehrerverein Baselland [LVB] und dem Verband des Personals öffentlicher Dienste [VPOD] Lehrpersonen einerseits und der BKSD andererseits direkt zu klären und regeln seien.

7. Position des Regierungsrats zur Stellungnahme der ABP

- zu 1. Indem die ABP keinen zwingenden Grund zu erkennen vermag, weshalb die zusätzlichen Ferientage gemäss Vorlage degressiv je nach Alterskategorie 20-49, 50-59 oder ab 60 Jahren ausgerichtet werden sollen, verkennt sie, dass auch die heutige Lösung die Mitarbeitenden in den genannten Alterskategorien differenziert behandelt. Die Tatsache, dass die unterschiedliche Behandlung je nach Alter seit Jahrzehnten in unserer Verwaltung praktiziert wird und auch in der Privatwirtschaft⁸ weit verbreitet ist, zeigt, dass dieser Grundsatz weitestgehend akzeptiert ist. Die Ausformung, wie die Ungleichbehandlung angewendet wird, ist sehr unterschiedlich, die Ansichten, welche die «richtige» sei, gehen dementsprechend weit auseinander. Mit der Zunahme des durchschnittlichen Lebensalters der Menschen gerät auch der Lebensabschnitt zwischen 50 und 64 zunehmend ins Segment des «mittleren Alters», in welchem die Reduktion der Leistungsfähigkeit aufgrund des zunehmenden Alters somit geringer ausfällt als in früheren Zeiten, so dass eine weniger grosse Differenzierung der Ferien angezeigt ist.
- zu 2. Dass sich die Arbeitsabläufe vielerorts – insbesondere infolge des Einsatzes verbesserter technischer Hilfsmittel – beschleunigt haben, ist eine Tatsache; andererseits erleichtert der Einsatz der verbesserten technischen Hilfsmittel die Arbeitserbringung wesentlich – eine Wechselwirkung, welche wohl seit jeher stattfindet. Die Tatsache, dass die kantonale Verwaltung bestens mit dieser Wechselwirkung umgehen kann, zeigt sich in ihrer hohen Leistungsfähigkeit, aber auch in der grundsätzlich hohen Arbeitsplatzzufriedenheit bei den Mitarbeitenden. Weiter hat die Erhöhung der Ferientage bei den Mitarbeitenden, welche 50

⁸ Das schweizerische Obligationenrecht (Art. 329a Abs. 1) sieht grundsätzlich für alle volljährigen Arbeitnehmenden (auch für die über 50jährigen) lediglich eine Mindestdauer von vier Wochen Ferien vor.

bzw. 60 Jahre alt werden – ohne dass sich ihr Arbeitsauftrag ändert – , bisher ohne erkennbare Schwierigkeiten und Verzögerungen in der Arbeitserbringung «verdaut» werden können, was aufzeigt, dass die in dieser Weise erwartete Produktivitätssteigerung möglich ist. Die notwendige Produktivitätssteigerung beläuft sich bei unter 50jährigen auf knapp 2.2%⁹. Die unter Ziff. 5.3 dargelegten Kosten für die im Schichtbetrieb arbeitenden Personen zeigen, dass eine Lösung für *alle* Mitarbeitenden, welche nicht auf Produktionssteigerung bauen würde, mit einer massiven Steigerung des Gesamtlohnkosten verbunden wäre, welche angesichts der aktuellen Finanzlage des Kantons nicht vertretbar wäre.

- zu 3. Die Systemumstellung erfolgt – wie erwähnt – beim Personal der kantonalen Verwaltung und bei den Lehrpersonen in gleicher Weise, nämlich wie heute, wenn ein/e Mitarbeitende/r 50 Jahre alt wird. Die Modalitäten der konkreten Arbeitserbringung der bzw. des einzelnen Mitarbeitenden sind – wie seit jeher – am konkreten Arbeitsplatz zu definieren, sowohl bei Lehrpersonen wie auch bei Verwaltungsangestellten.

8. Antrag

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat, die Änderung des Dekrets vom 8. Juni 2000 zum Personalgesetz gemäss dem beiliegendem Entwurf zu beschliessen.

Liestal, 19. Oktober 2010

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES
der Präsident:
Krähenbühl

der Landschreiber:
Mundschin

Beilage: - Entwurf Änderung Personaldekret
 - Anhänge 1 & 2

⁹ Nettosollarbeitszeit [NSA] = ca. 2'100 h/Jahr (2011: 2'116.8 h/Jahr), NSA – 4 Wochen Ferien = 1'932 h/Jahr (100%), NSA – 5 Wochen Ferien = 1'890 h/Jahr (97.8%), Differenz: 2.2 %

ENTWURF

Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret)

Änderung vom

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft, gestützt auf § 63 Absatz 3 der Verfassung des Kantons Basel-Landschaft vom 17. Mai 1984¹⁰ beschliesst:

I.

Das **Dekret vom 8. Juni 2000 zum Personalgesetz**¹¹ wird per 1. Januar 2011 wie folgt geändert und in Kraft gesetzt:

§ 6 Absatz 2

²Der Ferienanspruch beträgt 23 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Kalenderjahr, in welchem das 50. Altersjahr vollendet wird, auf 27 Arbeitstage und im Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, auf 30 Arbeitstage.

§ 7 Absatz 1 Buchstabe a

aufgehoben

II.

Das **Dekret vom 8. Juni 2000 zum Personalgesetz**¹² wird per 1. Januar 2012 wie folgt geändert und in Kraft gesetzt:

§ 6 Absatz 2

²Der Ferienanspruch beträgt 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Kalenderjahr, in welchem das 50. Altersjahr vollendet wird, auf 27 Arbeitstage und im Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, auf 30 Arbeitstage.

Liestal,

Im Namen des Landrates

Die Präsidentin:

Der Landschreiber:

¹⁰ GS 29.276, SGS 100

¹¹ GS 33.1248, SGS 150.1

¹² GS 33.1248, SGS 150.1

Anhang 1

Synoptische Darstellung

Dekret vom 8. Juni 2000 zum Personalgesetz¹³:

C. Ferien

§ 6 Anspruch

Bisherige Fassung	Neue Fassung
¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Ferien bei vollem Lohn.	unverändert
² Der Ferienanspruch beträgt 20 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Kalenderjahr, in welchem das 50. Altersjahr vollendet wird, auf 25 Arbeitstage und im Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, auf 30 Arbeitstage.	² Der Ferienanspruch beträgt 25 ¹⁴ Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Kalenderjahr, in welchem das 50. Altersjahr vollendet wird, auf 27 Arbeitstage und im Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, auf 30 Arbeitstage.
³ Die Anstellungsbehörde sowie bei Schulen des Kantons die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion können den Ferienanspruch gemäss Absatz 2 bei Vorliegen überdurchschnittlicher Arbeitsbelastung um maximal 10 Tage erhöhen.	unverändert

§ 7 Ausnahmen

Bisherige Fassung	Neue Fassung
¹ Abweichend von § 6 haben die nachstehend aufgeführten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgenden jährlichen Ferienanspruch:	unverändert
a. 5 Wochen die leitenden Ärztinnen und Ärzte, Oberärztinnen und Oberärzte; Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie Lehrlinge.	aufgehoben

¹³ Personaldekret vom 8. Juni 2000 [SGS 150.1, GS 33.1248]

¹⁴ für das Jahr 2011: 23 Arbeitstage

b. 6 Wochen -die Mitglieder des Regierungsrates; -die Abteilungspräsidentinnen und -präsidenten des Kantonsgerichts sowie die Landschreiberin oder der Landschreiber; -die Chefärztinnen bzw. Chefärzte und Institutsleiterinnen bzw. -leiter.	unverändert
² Der jährliche Ferienanspruch der leitenden Ärztinnen bzw. Ärzte und Oberärztinnen bzw. -ärzte erhöht sich auf 6 Wochen im Kalenderjahr des vollendeten 50. Altersjahres.	unverändert
³ Die Schulleitungen der Gymnasien und der Berufsfachschulen können in den Schulferien mit Aufgaben betraut werden.	unverändert
⁴ Fallen allgemeine Feiertage in die Zeit der Schulferien, besteht für Lehrpersonen kein Anspruch auf Nachbezug.	unverändert

Anhang 2

Übersicht Vollstellen Schichtbetrieb/Fixzeitenmodell

Vollstellen Schichtbetrieb Spitäler und Polizei	Alterskategorie 21 - 49	Alterskategorie 50 - 65
<u>Spitäler</u> • KPD • KsLa • KsLi • KsBh (2008) •	369 123 824 738 (2008)	220 52 311 300 (Annahme)
<u>Polizei</u>	249 (2008)	41
Total Vollstellen	2303	924
		Alterskategorie 50 - 59 900 Vollstellen Die Zahl basiert auf dem Personalbestand im Fixzeitenmodell der 50 - 65 Jährigen. Angesichts der Tatsache, dass der Anteil der Mitarbeitenden über 60 am Gesamtpersonalbestand weniger als 5% beträgt, wurde eine Mitarbeitendenanzahl von 900 Vollstellen angenommen.