

## **Bericht der Personalkommission an den Landrat**

### **betreffend Zusammenführen, was zusammengehört: Neuorganisation des Personalwesens umsetzen**

2016/138

vom 5. Juni 2019

#### **1. Ausgangslage**

Der Landrat hat an seiner Sitzung vom 3. November 2016 die Motion 2016-138 «Zusammenführen, was zusammengehört: Neuorganisation des Personalwesens umsetzen» der Personalkommission mit 68:8 Stimmen überwiesen. Mit dieser Motion beauftragt der Landrat den Regierungsrat, als Grundlage für die konsequente Umsetzung der Personalpolitik des Kantons die einheitliche Handhabung der HR-Themen sicherzustellen, indem die HR-Businesspartner und HR-Beratenden in den Direktionen, den Besonderen Behörden und den Gerichten durch eine gesetzliche Regelung dem Personalamt unterstellt werden.

Die Landratsvorlage zeigt auf, wie die neue HR-Organisation – gemäss der Motion 2016-138 – ausgestaltet werden soll und welche Anpassungen der rechtlichen Grundlagen dafür erforderlich sind.

Für Details wird auf die [Vorlage](#) verwiesen.

#### **2. Kommissionsberatung**

##### **2.1. Organisatorisches**

Die Kommission beriet die Vorlage an ihren Sitzungen vom 8. April und 20. Mai 2019 in Anwesenheit von Regierungsrat Anton Lauber und Martin Lüthy, Leiter Personalamt.

An der Sitzung vom 8. April 2019 wurde Maritta Zimmerli als Vertreterin der Arbeitsgemeinschaft Baselbieter Personalverbände (ABP) angehört.

##### **2.2. Eintreten**

Eintreten war in der Kommission unbestritten.

##### **2.3. Detailberatung**

###### *2.3.1 Zentrale Unterstellung der HR-Beratung im Allgemeinen*

Da die zentrale Unterstellung der HR-Businesspartner und der HR-Beratenden in der Personalkommission schon mehrfach eingehend behandelt wurde und die Vorlage auf einer entsprechenden Kommissions-Motion beruht, gab der vorgeschlagene Systemwechsel in der Detailberatung zu keinen weiteren Diskussionen Anlass.

Die Kommissionsmehrheit vertritt die Auffassung, dass die konsequente Weiterentwicklung des Projekts «Neues Organisationsmodell Personalwesen (NOP)» die organisatorische Ansiedlung der HR-Beratung beim Personalamt erfordert. Nur so könnten die in § 6 des Personalgesetzes postulierten Grundsätze der einheitlichen Personalpolitik und der einheitlichen Anstellungsbedingungen tatsächlich umgesetzt werden. Die einheitliche Anwendung des Personalrechts liege im Interesse der Mitarbeitenden, indem die rechtsgleiche Behandlung innerhalb des «Arbeitgebers Baselland» gefördert werde. Die aktuelle, dezentrale Organisation wird von der Kommissionsmehrheit als

Schwachstelle wahrgenommen, da die HR-Businesspartner und die HR-Beratenden die Vorgaben des Personalamtes umsetzen sollten, gleichzeitig aber Angestellte der Linienorganisationen sind.

Die Kommissionsminderheit spricht sich für die Beibehaltung des bisherigen Systems aus, da die Vorteile der organisatorischen Ansiedlung bei den Linienorganisationen überwiegen würden. Dadurch werde ein stärkerer Einbezug der HR-Beratung in den Linienorganisationen erreicht und ein engeres Vertrauensverhältnis zu den Führungspersonen als auch den Mitarbeitenden geschaffen. Die Minderheit teilt damit die Argumente der ABP (vgl. unten, 2.3.3.).

Der Regierungsrat zeigte in der Kommissionsberatung auf, wie die Zentralisierung umgesetzt werden soll: Neu werden die HR-Beratungen der Direktionen und der Besonderen Behörden dem Personalamt zugeordnet. Die fachliche und organisatorische Führung der Mitarbeitenden der HR-Beratungen soll durch die Leitung des Personalamts erfolgen, wie dies bisher bereits in Bezug auf die Mitarbeitenden des Dienstleistungszentrums Personal sowie des Kompetenzzentrums Personal gilt.

Die HR-Beratung der Gerichte soll gemäss Vorlage - und entgegen der Forderung der Motion - nicht dem Personalamt unterstellt werden (vgl. dazu sogleich 2.3.2.).

### 2.3.2 *HR-Beratung der Gerichte im Besonderen*

Ein Schwerpunkt der Debatte in der Kommission betraf den Umstand, dass die HR-Beratung der Gerichte von der vorliegenden Landratsvorlage ausgenommen ist, obschon diese in der Kommissionmotion ebenfalls erfasst war. Der Regierungsrat stützt seine Argumentation auf das verfassungsmässige Recht auf Selbstverwaltung der Justiz (§ 82 Abs. 2 Kantonsverfassung) und das Gesetz über die Organisation der Gerichte (Gerichtsorganisationsgesetz (GOG), § 24 Abs. 1 lit. B, SGS 170), wonach die Personalführung und somit auch die HR-Beratung der Gerichte ausdrücklich zur Justizverwaltung gehören. Die genannten Bestimmungen würden der Stärkung der Unabhängigkeit der Justiz dienen und deshalb eine organisatorische Ansiedlung der HR-Beratung der Gerichte beim Personalamt ausschliessen.

Einige Kommissionsmitglieder hegten Zweifel an dieser Argumentation und vertraten die Auffassung, dass die Selbstverwaltung und die Unabhängigkeit der Gerichte mit der Zentralisierung der HR-Beratung nicht tangiert werde, solange weiterhin das Gericht als Anstellungsbehörde seine Entscheidungen selbständig trifft. Um die Sachlage fundiert abzuklären, hat die Kommission einstimmig entschieden, ein externes Rechtsgutachten in Auftrag zu geben. Dieses kommt zum Schluss, dass die «fachliche und organisatorische Zuordnung von HR-Beratungen in der Justiz im Grundsatz nicht zu jenem Bereich des Personalwesens zählt, der für die Wahrung der richterlichen Unabhängigkeit relevant ist, soweit jedenfalls damit nicht Weisungs- oder Entscheidungsbefugnisse respektive Einflussmöglichkeiten bezüglich des für die Urteilsfindung und -begründung mitwirkenden Justizpersonals verbunden sind». Dennoch sei es denkbar, dass die Grenzen «dort verschwimmen, wo nicht am Gericht angesiedelte HR-Stellen die fachliche Verantwortung für die Prozesse der Personalgewinnung, -selektion und -einführung, Personalentwicklung und -bildung sowie Personalbegleitung und -beratung bei den Gerichten auch für das bei der Urteilsfindung und -begründung mitwirkenden Justizpersonals übernehmen». Deshalb sei die organisatorische Ansiedlung der HR-Beratung der Gerichte beim Personalamt «nur zum Teil verfassungskonform».

Auch wenn die Personalkommission dem Gutachten keine Hinweise auf eine eindeutige Verfassungswidrigkeit der Zentralisierung der HR-Beratung entnehmen konnte, verzichtete sie letztlich darauf, auf dem Einbezug der Gerichte in der Vorlage zu beharren. Sie sprach sich damit im Zweifel für die Unabhängigkeit der Gerichte aus.

### 2.3.3 *Stellungnahme ABP*

Aus Sicht der ABP geht die Vorlage in die falsche Richtung. Zwar sei die rechtsgleiche Behandlung der Mitarbeitenden ein grosses Anliegen der ABP und dementsprechend sei es sinnvoll, einen Teil der den HR-Beratungen mit NOP übertragenen Aufgaben zentral im Personalamt anzu-

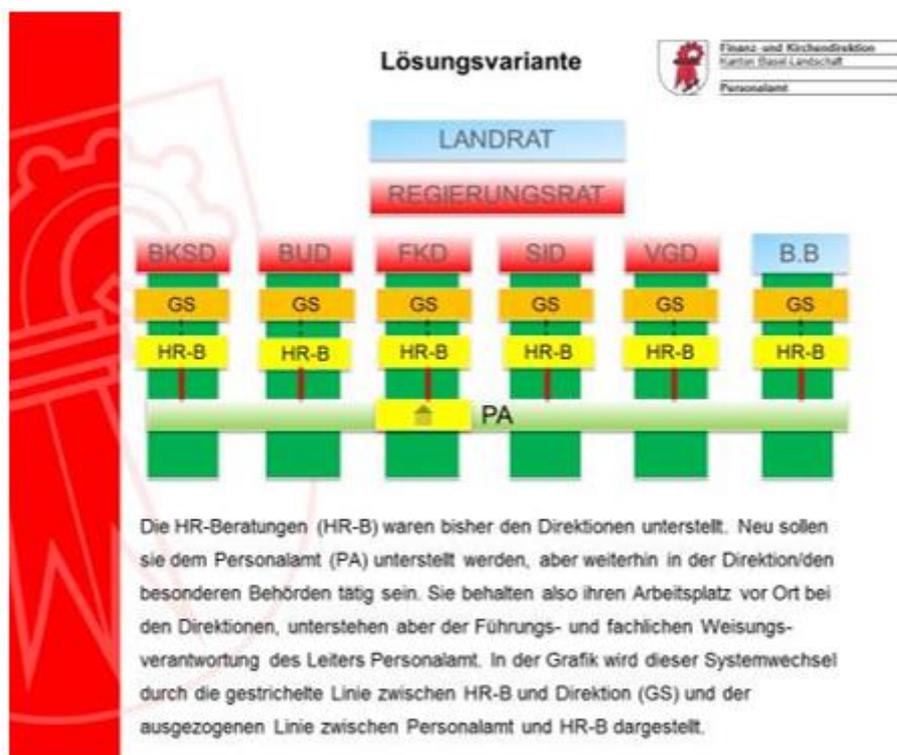
siedeln (z. B. die Lohn- und Spesenauszahlung oder Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung). Gleichzeitig bestehe eine wichtige Aufgabe der HR-Businesspartner darin, in der Geschäftsleitung der jeweiligen Direktion Einsitz zu haben. Dort sollen sie auf Mitarbeitende bezogene Überlegungen zeitgerecht einbringen können – insbesondere wenn Umstrukturierungen geplant werden – und den Anliegen Gewicht verleihen. Der direkte Einbezug erleichtere auch die Arbeit der Direktionsvorstehenden und Sorge für ein Vertrauensverhältnis zwischen den jeweiligen Direktionsvorstehenden und den HR-Businesspartnern. Gemäss der Auffassung der ABP lässt sich das aber nicht aufbauen, wenn der HR-Businesspartner dem kantonalen Personalamt unterstellt ist, also einer anderen Direktion angehört. Bei einer Zentralisierung würde auch den bestehenden Besonderheiten der einzelnen Direktionen noch weniger Beachtung geschenkt. Angemessene Einzelfalllösungen würden kaum mehr möglich sein.

Die ABP stellt sich auch gegen die stetig wachsende Machtkonzentration bei der FKD. Indem der FKD nach der gesamten IT nun auch die HR-Businesspartner unterstellt werden sollen, nimmt nach Ansicht der ABP der Einfluss der FKD auf die anderen Direktionen und die Besonderen Behörden weiter zu.

Schliesslich weist die ABP darauf hin, dass der Begriff «organisatorische Zuordnung» nicht klar sei. Namentlich stelle sich die Frage, wo die HR-Beratenden nach der organisatorischen Veränderung «physisch» tätig seien.

Dieser Hinweis nahm die Kommission zum Anlass für eine Klärung mit dem Regierungsrat und dem Leiter des Personalamts. Beide teilen die Auffassung der Personalkommission, wonach die Gesetzesänderung ausschliesslich eine Änderung der organisatorischen Zugehörigkeit bewirke. Die HR-Beratungen werden in Zukunft organisatorisch dem Personalamt zugeteilt, damit sie fachlich einheitlich agieren können. Dieser Systemwechsel ändert aber nichts daran, dass die HR-Beratenden weiterhin vor Ort in den entsprechenden Direktionen und Besonderen Behörden arbeiten (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Organisatorische Zugehörigkeit der HR-Beratungen



#### 2.3.4 *Inkrafttreten*

Die Personalkommission hat die Landratsvorlage dahingehend ergänzt, dass der Regierungsrat den Zeitpunkt des Inkrafttretens bestimmt.

### **3. Antrag an den Landrat**

Die Kommission beantragt dem Landrat mit 6:1 Stimmen und 2 Enthaltungen, dem geänderten Landratsbeschluss zuzustimmen.

05.06.2019 / md

#### **Personalkommission**

Balz Stückelberger

#### **Beilage/n**

- Landratsbeschluss (Entwurf, von der Personalkommission geändert)
- Gesetzestext (von der Personalkommission geänderte und von der Redaktionskommission bereinigte Fassung)

## **Landratsbeschluss**

### **über die Motion 2016-138 der Personalkommission: Zusammenführen, was zusammengehört: Neuorganisation des Personalwesens umsetzen**

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

1. Die Änderung des Gesetzes vom 25. September 1997 über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) wird gemäss Entwurf beschlossen.
2. Die Motion der Personalkommission «Zusammenführen, was zusammengehört: Neuorganisation des Personalwesens umsetzen (2016/138)» wird als erfüllt abgeschrieben.
3. Der Regierungsrat legt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Änderung fest.

Liestal,

Im Namen des Landrats

Der Präsident:

Die Landschreiberin:

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

Änderung vom [Datum]

---

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft

beschliesst:

**I.**

Der Erlass SGS 150 (Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) vom 25. September 1997) (Stand 1. Januar 2018) wird wie folgt geändert:

### **§ 8 Abs. 1<sup>bis</sup> (neu), Abs. 3 (neu)**

<sup>1bis</sup>Die HR-Beratungen der Direktionen und der Besonderen Behörden sind dem Personalamt zugeordnet. Die HR-Beratung der Gerichte ist der Gerichtsverwaltung zugeordnet.

<sup>3</sup>Die fachliche und organisatorische Führung der Mitarbeitenden der HR-Beratungen der Direktionen und der Besonderen Behörden, des Dienstleistungszentrums Personal sowie des Kompetenzzentrums Personal liegt in der Verantwortung der Leitung des Personalamts.

### **Anhänge**

1 Vademecum (**geändert**)

**II.**

Keine Fremdänderungen.

**III.**

Keine Fremdaufhebungen.

**IV.**

Der Regierungsrat legt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Änderung fest.

Liestal,

Im Namen des Landrats

der Präsident: Schweizer

die Landschreiberin: Heer Dietrich