

Liestal, 19. September 2023/*FKD*

Stellungnahme

Vorstoss Nr. **2023/348**

Motion von Regula Steinemann

Titel: **Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit anpassen**

Antrag Vorstoss ablehnen

Begründung

Die Motion Nr. 2023/348 «Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit anpassen» beauftragt den Regierungsrat, mittels einer Anpassung von § 4 Abs. 1 Bst. c der Verordnung über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls vom 27. Juni 2000 (Lohnfortzahlungsverordnung; [SGS 153.12](#)) befristete Arbeitsverhältnisse, die mehr als 3 und bis zu 14 Monate dauern, den unbefristeten Arbeitsverhältnissen in Bezug auf die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls gleichzustellen.

Es entspricht der gesetzgeberischen Konzeption, dass sich die Anstellungsbedingungen von befristet angestellten Mitarbeitenden in verschiedener Hinsicht von denjenigen unbefristet angestellten Mitarbeitenden unterscheiden. So kann gemäss § 15 Abs. 1^{bis} des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz; [SGS 150](#)) bei einem befristeten Arbeitsverhältnis auf das Ansetzen einer Probezeit verzichtet werden, während § 15 Abs. 1 Personalgesetz bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen eine dreimonatige bzw. bei den Lehrpersonen eine sechsmonatige Probezeit vorsieht. Eine weitere Unterscheidung liegt in der Beendigungsart des Arbeitsverhältnisses. So enden befristete Arbeitsverhältnisse gemäss § 16 Personalgesetz in der Regel infolge Ablauf der befristeten Anstellung (Bst. b). Schliesslich wird auch bei der Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls eine Unterscheidung zwischen unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnissen getroffen.

Der Unterscheidung in den Anstellungsbedingungen zwischen unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnissen wird dadurch Rechnung getragen, dass das kantonale Personalrecht den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen nur unter einschränkenden Bedingungen zulässt. So ist gemäss § 6 Abs. 1 der Verordnung zum Personalgesetz vom 19. Dezember 2000 (Personalverordnung; [SGS 150.11](#)) der Abschluss von befristeten Arbeitsverhältnissen insbesondere zulässig für Anstellungen, die aufgrund ihrer Aufgabenstellung befristet sind (Bst. a), für den befristeten Einsatz in einer Stellvertretungsfunktion (Bst. b) sowie für Anstellungen von Lehrpersonen, wenn die Ausbildung unvollständig ist (Bst. c). Gemäss § 6 Abs. 2 Personalverordnung darf die Gesamtdauer aller befristeten Verträge zudem in der Regel nicht mehr als 48 Monate dauern. § 6 Abs. 5 Personalverordnung sieht schliesslich vor, dass befristete Arbeitsverträge für die gleiche Funktion und mit der- oder demselben Mitarbeitenden von der Anstellungsbehörde in der Regel nicht mehr als dreimal hintereinander abgeschlossen werden können. Sind diese Voraussetzungen gemäss § 6 Personalverordnung erfüllt und wurde der befristete Vertrag somit zulässigerweise abgeschlossen, so haben die Mitarbeitenden, die ein befristetes Vertragsverhältnis eingegangen sind, die gegenüber unbefristet angestellten Mitarbeitenden gesetzlich vorgesehene teilweise Schlechterstellung hinzunehmen. Zu diesem Ergebnis ist auch das Kantonsgericht in einem

Entscheid aus dem Jahr 2014 gelangt (vgl. Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht vom 13. August 2014 [810 14 88] E. 6.2.4).

Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass der Abschluss von befristeten Verträge in der kantonalen Verwaltung Basel-Landschaft die Ausnahme bleiben soll und der Regierungsrat das Ziel verfolgt, möglichst viele unbefristete Vertragsverhältnisse abzuschliessen.

Aus diesem Grund lehnt der Regierungsrat die Motion ab und beantragt deren Nichtüberweisung.