

Parlamentarischer Vorstoss

2023/348

Geschäftstyp:	Motion
Titel:	Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit anpassen
Urheber/in:	Regula Steinemann
Zuständig:	—
Mitunterzeichnet von:	Bammatter, Bräutigam, Candreia-Hemmi, Cucè, Dudler, Grazioli, Hotz, Jeanneret-Gris, Karrer, Keller, Krebs, Strüby-Schaub, Von Sury d'Aspremont, Wicker-Hägeli, Waldner, Winter, Wyss, Zimmermann Marcel
Eingereicht am:	22. Juni 2023
Dringlichkeit:	—

Die Interpellation 2022/641 hat sich mit den Kosten der Lohnfortzahlung für den Kanton Baselland und der Ausschöpfung der Lohnfortzahlungsansprüche befasst. Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit richtet sich nach der Verordnung über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall. Dabei hat sich gezeigt, dass jedes Jahr mehrere Mitarbeitende (im Jahr 2022 waren es 10 Personen) den maximalen Lohnanspruch gemäss § 4 Abs. 1 lit. a-c oben genannter Verordnung erreicht haben. Der Wortlaut dieses Paragraphen lautet:

§ 4

Probezeit und befristetes Arbeitsverhältnis

¹

Beim befristeten Arbeitsverhältnis besteht im Falle von Arbeitsunfähigkeit folgender Anspruch auf Lohnzahlung:

- a. bei einer Vertragsdauer bis zu 1 Monat: kein Anspruch;
- b. bei einer Vertragsdauer von mehr als 1 und bis zu 3 Monaten: Lohn für 1 Woche (entsprechend 7 Kalendertagen);
- c. bei einer Vertragsdauer von mehr als 3 und bis zu 14 Monaten: für 3 Monate der volle und für weitere 3 Monate der halbe Lohn;

Ein Unfall oder eine schwere Krankheit kann jeden treffen, unabhängig davon, ob er befristet oder unbefristet angestellt ist und befristete Arbeitsverhältnisse können länger dauern als unbefristete. Insofern ist eine Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden hinsichtlich Lohnfortzahlung wünschenswert, was aktuell nicht gegeben ist – besonders da es immer wieder zu befristeten Anstellungsverhältnissen kommt.

Der Kanton soll mit gutem Beispiel vorangehen. In der Privatwirtschaft finden sich derartige Unterscheidungen kaum. Angesichts der überschaubaren Anzahl Fälle ist nicht mit einer Kostenexplosion zu rechnen – andererseits kann diese Absicherung im Einzelfall existenzsichernd für einzelne

Mitarbeitende sein. Der Kanton soll Sorge tragen zu seinen Angestellten und diese gegen die Risiken von Unfall und Krankheit angemessen versichern.

Deshalb sollen befristete Arbeitsverhältnisse im Sinne von § 4 Abs. 1 lit. c (Anstellungsdauer zwischen 3 bis 14 Monaten) den übrigen Angestellten betreffend Lohnfortzahlung gleichgestellt werden.

Der Regierungsrat wird deshalb beauftragt, § 4 Abs. 1 lit. c. der Verordnung über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie folgt abzuändern:

Beim befristeten Arbeitsverhältnis besteht im Falle von Arbeitsunfähigkeit folgender Anspruch auf Lohnzahlung:

- c. bei einer Vertragsdauer von mehr als 3 und bis zu 14 Monaten:
der volle Lohn bis zum Ablauf der vorgesehenen Vertragsdauer*