

Beschluss des Landrats vom 02.11.2023

Nr. 159

36. Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit anpassen 2023/348; Protokoll: bw

Landratspräsident **Pascal Ryf** (Die Mitte) informiert, der Regierungsrat lehne die Motion ab. Es liegt eine schriftliche Begründung vor.

Christina Wicker-Hägeli (GLP) darf die Motion von alt Landrätin Regula Steinemann vertreten. Der Regierungsrat begründet in seiner Stellungnahme, dass es der gesetzgeberischen Konzeption entspricht, dass ein Unterschied zwischen den Anstellungsbedingungen von Festangestellten und befristet Angestellten gibt. Weiter wird ausgeführt, dass das kantonale Personalrecht den Abschluss befristeter Arbeitsverträge nur unter einschränkenden Bedingungen zulasse. Allerdings zeigen aktuelle Zahlen im Kanton eine andere Situation. Laut der Antwort des Regierungsrats in der Fragestunde vom 26. September 2023 gibt es zurzeit 1'688 befristete Verträge. Von diesen laufen über 1'500 länger als sechs Monate. Das ist eine beachtliche Zahl. Bei einer Krankheit oder einem Unfall können Personen mit einer Vertragsdauer von bis zu 14 Monaten einen Teillohnausfall erleiden. Es ist auch wichtig zu bedenken, dass jeder von uns jederzeit längere Zeit krank werden oder einen Unfall erleiden kann. Darum ist es wichtig, dass solche Mitarbeitende in diesen schwierigen Situationen nicht noch zusätzlich von Lohnausfällen betroffen sind. Der Kanton Basel-Landschaft hat die Möglichkeiten und soll es sich auch leisten, befristete Arbeitsverhältnisse den unbefristeten gleichzustellen. In anderen Kantonen und in der Privatwirtschaft wird dies mehrheitlich bereits umgesetzt. Deshalb wird der Landrat gebeten, der Überweisung der Motion zuzustimmen.

Markus Brunner (SVP) spricht für die SVP-Fraktion, die meint, dass es sich bei der Lohnfortzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit um ein unnötiges Anliegen handle. Die Motionärin bezieht sich auf Mitarbeitende mit befristeten Arbeitsverhältnissen zwischen 3 und 14 Monaten. Hierbei handelt es sich um eine sehr kleine Anzahl Betroffener. Zudem gibt es auch aus rechtlicher Sicht einen Unterschied zwischen unbefristet und befristet Angestellten. So kann bei befristeten Anstellungen auch auf eine Probezeit verzichtet werden, sofern die Anstellung mit Ablauf endet. Befristete Arbeitsverhältnisse werden nur in Ausnahmefällen bewilligt und unterliegen strengen Auflagen in Bezug auf Verlängerungen sowie Maximallänge. Die SVP-Fraktion lehnt die Motion unter anderem deshalb ab.

Simone Abt (SP) erklärt, die SP-Fraktion werde die Überweisung der Motion unterstützen. Die Personen, die befristete Arbeitsverhältnisse haben, haben dies meist nicht aus freien Stücken, sondern weil es beispielsweise dem Arbeitgeber besser passt. Zudem handelt es sich um über 1'000 Personen, auch wenn der Kanton befristete Verträge mit Zurückhaltung anwenden möchte. Dieser Realität kann man sich nicht verschliessen. Diese Motion ist ein guter Weg, um vulnerable Personen etwas stärker zu schützen.

Andrea Heger (EVP) berichtet, dass in der Grüne/EVP-Fraktion darüber gesprochen worden sei, dass es sich prozentual eigentlich um eine kleine Anzahl Angestellte handle. Nichtsdestotrotz ist die Fraktion der Meinung, es sei angebracht, dass ein Arbeitgeber in der befristeten Zeit einsteht, wenn solche unverschuldeten Probleme entstehen. Das Risiko für den Arbeitgeber ist beschränkt, weshalb die Motion von Regula Steinemann unterstützt wird.

Balz Stückelberger (FDP) sagt, die FDP-Fraktion lehne die Motion ab. Auf den ersten Blick ist das Anliegen vielleicht verständlich. Schaut man aber genau hin, gibt es sehr wohl Gründe für diese Ungleichbehandlung von befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen entfällt die Probezeit und sie sind per Definition unkündbar. Dies im Gegensatz zum unbefristeten Arbeitsverhältnis. Anders als in der Privatwirtschaft enthält bereits das Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft, dass es sich bei befristeten Anstellungen um eine Ausnahme handeln muss. Es gibt nur bestimmte Situationen, in denen dies überhaupt zulässig ist. Deshalb ist es auch vertretbar, dass bei der Lohnfortzahlung eine andere Lösung besteht. Umso mehr, dass ab 14 Monaten die normale Lohnfortzahlung für die unbefristet Angestellten gilt. Die Ungleichbehandlung ist also stark beschränkt auf eine sehr kleine Personenzahl. Die FDP-Fraktion sieht keinen Handlungsbedarf und lehnt die Motion ab.

Christina Wicker-Hägeli (GLP) hätte weniger Mühe, würde es sich nur um 200 Personen handeln. Es sind aber bedeutend mehr. Zudem besteht die Möglichkeit, jemanden nach den 14 Monaten noch einmal 14 Monate und dann noch einmal 14 Monate befristet anzustellen. Es handelt sich also keinesfalls nur um Ausnahmen. Ebenfalls wird auch nicht ständig jemand längerfristig krank oder verunfallt. Der Kanton müsste also – wenn überhaupt – für eine kleine Summe aufkommen. Auch in diesem Bereich ist eine Gleichstellung anzustreben.

://: Mit 42:31 Stimmen bei 1 Enthaltung wird die Motion abgelehnt.
