

## **Beschluss des Landrats vom 22.06.2023**

Nr. 2257

### **14. Kosten der Lohnfortzahlung für den Kanton Baselland und Ausschöpfung der Lohnfortzahlungsansprüche**

2022/641; Protokoll: mko

**Regula Steinemann** (GLP) gibt eine Erklärung ab. Sie dankt sehr für die ausführliche und informative Antwort. Interessant war vor allem zu sehen, wie sich die Krankheitstage pro Mitarbeiter zwischen 2013 und 2021 verändert haben. Am Anfang waren es noch um 5,5 bis 6 Tage, im Jahr 2021 gab es einen deutlichen Sprung nach oben. Auffallend war auch, dass die Strafverfolgungsbehörde, SID und Gerichte sehr viele Krankheitstage zu verzeichnen haben. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den Langzeitabsenzen aller Angestellten. Absenzen zwischen 6 und 11 Monaten haben minimst zugenommen, ab 12 Monate haben sie sich aber nahezu verdoppelt. Natürlich muss man das in Relation stellen zur Gesamtzahl aller Arbeitnehmenden. Über die Gründe lässt sich nur spekulieren. Trotzdem muss ein Augenmerk darauf gerichtet und die Entwicklung über die nächsten Jahre verfolgt werden. Je nach Grund für die Arbeitsunfähigkeit kann es auch Indiz für eine ungesunde Arbeitssituation sein.

Gemäss den Ausführungen des Regierungsrats hat es sich gelohnt, dass die Krankentaggeldversicherung aufgelöst wurde. Zumindest finanziell, gestützt auf die vorliegenden Zahlen, kann man dem nicht widersprechen. Und solange die Mitarbeitenden weiterhin die gleichen Leistungen erhalten, spricht aus Sicht der Interpellantin nichts dagegen. Aber gerade das ist nicht der Fall. Befristete Arbeitsverhältnisse, von denen es im Kanton einige gibt, haben teilweise eine doch deutlich weniger hohe Lohnfortzahlung und einen entsprechend weniger hohen Anspruch, als wenn man bei einer Krankentaggeldversicherung angeschlossen wäre. Hier muss man ansetzen. Deshalb hat die Sprecherin heute eine entsprechende Motion eingereicht, die eine Annäherung bringen soll. Befristete Arbeitsverhältnisse dauern heutzutage teilweise länger als unbefristete. Und es muss bei Arbeitsverhältnissen von bis zu 14 Monaten eine Anpassung erfolgen. Wie aus der Antwort der Interpellation hervorgeht, gibt es nur wenige Fälle; mit einer Kostenexplosion ist also nicht zu rechnen. Andererseits kann eine solche Absicherung im Einzelfall existenzsichernd sein und eine grosse Entlastung mit sich bringen, dass man zumindest bei schweren Erkrankungen oder Unfällen nicht auch noch in finanzielle Nöte gerät.

Als Letztes noch eine Bemerkung zu den internen Systemen: Es ist sicherlich gut, wenn man sich vertraulich an einen HR-Berater wenden kann. Aber je nach Konfliktsituation wäre es vermutlich hilfreicher, wenn man sich zuerst auch an eine aussenstehende Person wenden könnte. Dies ist offensichtlich möglich, wie ihr Regierungsrat Anton Lauber heute versichert hat. Vielleicht sollte man das aber ein bisschen genauer unter die Lupe nehmen und prüfen, was die Bedürfnisse sind. Erfahrungsgemäss kann man mit einem frühzeitigen und vor allem einem guten System ein Auffangnetz installieren, das auch eine Abstimmung zwischen Arbeitgeber und den Sozialversicherungssystemen mit sich bringt. Das ist wichtig.

://: Die Interpellation ist erledigt.

---