

Liestal, 17. März 2026/*FKD*

Stellungnahme

Vorstoss	Nr. 2025/496
Postulat	von Miriam Locher
Titel:	Förderung der Freiwilligenarbeit durch die Möglichkeit unbezahlter Ferientage
Antrag	Vorstoss ablehnen

Begründung

Der Regierungsrat anerkennt die hohe Bedeutung der Freiwilligenarbeit. Nach eingehender Prüfung der rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen gelangt er jedoch zum Schluss, dass die Einführung zusätzlicher unbezahlter Ferientage zur Förderung der Freiwilligenarbeit für die dem kantonalen Personalrecht unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den nachstehend dargelegten Gründen nicht erforderlich ist.

Das kantonale Personalrecht sieht bereits heute umfassende Ferien- und Urlaubsansprüche vor. Gemäss § 6 Abs. 2 des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret; [SGS 150.1](#)) vom 8. Juni 2000 beträgt der ordentliche Ferienanspruch 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Dieser erhöht sich im Kalenderjahr der Vollendung des 50. Altersjahres auf 27 Arbeitstage und im Kalenderjahr der Vollendung des 60. Altersjahres auf 30 Arbeitstage. Die Ferien werden bei vollem Lohn gewährt (§ 6 Abs. 1 Personaldekret). Eine Erweiterung des bezahlten Urlaubskontingents ist zudem durch die Umwandlung des 13. Monatslohns möglich (§ 22 Personaldekret), wobei jährlich zwischen fünf und zwanzig zusätzliche Urlaubstage erworben werden können.

Darüber hinaus regelt die Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung; [SGS 150.11](#)) vom 19. Dezember 2000 weitere Formen des bezahlten und unbezahlten Urlaubs. Gemäss § 50 kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (frühestens) nach Erfüllung von fünf Dienstjahren ein bezahlter Urlaub von insgesamt höchstens sechs Monaten bewilligt werden, sofern der Urlaubszweck einem im öffentlichen Interesse liegenden Bedürfnis entspricht. Die Gewährung von unbezahltem Urlaub ist in § 52 Personalverordnung geregelt. Demnach kann die Anstellungsbehörde Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Inhaberinnen und Inhabern kantonalen Nebenämter unbezahlten Urlaub von bis zu zwei Jahren bewilligen. Mit Ausnahme des bezahlten Urlaubs gemäss § 50 steht es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern grundsätzlich frei, über ihren Urlaubsanspruch zu verfügen, womit auch die Ausübung von Freiwilligenarbeit möglich ist.

Ergänzend ist auf die Arbeitszeitmodelle des Kantons hinzuweisen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dem Gleitzeitmodell unterstehen, können die tägliche Arbeitszeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Anforderungen zwischen 06.00 Uhr und 00.00 Uhr erbringen (§ 5 Abs. 1 der Verordnung zur Arbeitszeit [\[SGS 153.11\]](#) vom 4. Januar 2000). Dies auch im Rahmen von Telearbeit (§ 6 der Verordnung zur Arbeitszeit). Diese Flexibilität begünstigt ein regelmässiges und aktives freiwilliges Engagement.

Mit diesen Rahmenbedingungen sowie der Möglichkeit von Teilzeitarbeit (auch im Jobsharing) erfüllt der Regierungsrat die in § 7 Abs. 1 Bst. g des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz; [SGS 150](#)) vom 25. September 1997 verankerte Verpflichtung, die Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit Familienpflichten und ausserberuflichen Aktivitäten im Interesse der Gesellschaft zu fördern.

Aufgrund der am 24. September 2024 eingereichten formulierten Verfassungsinitiative «Fairer Arbeitsmarkt: KMU-Arbeitsbedingungen als Richtschnur für die öffentliche Verwaltung» ist des Weiteren auf die möglichen Auswirkungen auf die Privatwirtschaft hinzuweisen. Die Einführung eines zusätzlichen kantonalen Urlaubsanspruchs könnte Erwartungen gegenüber privaten Arbeitgebern begründen, ebenfalls eine solche Regelung vorzusehen. In einem angespannten Arbeitsmarkt wäre eine Ausweitung von Urlaubsansprüchen – auch unbezahlter Natur – für zahlreiche Betriebe mit erheblichen Herausforderungen verbunden.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die bestehenden personalrechtlichen Bestimmungen bereits heute flexible Lösungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Freiwilligenarbeit leisten möchten, ermöglichen. Von der Schaffung eines neuen gesetzlichen Urlaubsanspruchs kann daher abgesehen werden. Aus diesen Gründen beantragt der Regierungsrat die Ablehnung des Vorstosses.