

## **Bericht der Geschäftsprüfungskommission an den Landrat**

### **zur Stellungnahme des Regierungsrats zum Bericht der Geschäftsprüfungskommission betreffend «Besuch beim Personalamt»**

2019/136

vom 10. April 2019

#### **1. Ausgangslage**

Die Subkommission I der Geschäftsprüfungskommission (GPK) besuchte am 18. April 2018 das Personalamt und berichtete dem Landrat am 28. September 2018 hierüber mit Bericht [2018/774](#). Am 8. November 2018 überwies der Landrat die Empfehlungen aus dem Bericht der GPK zur Prüfung und Berichterstattung innert dreier Monate an den Regierungsrat (Beschluss Nr. 2281). Der Regierungsrat legte mit Datum vom 5. Februar 2019 seine Stellungnahme [2019/136](#) vor.

#### **2. Kommissionsberatung**

Die Subko I prüfte die Stellungnahmen des Regierungsrats und erstattete der GPK Bericht. Die GPK behandelte den vorliegenden Bericht anlässlich ihrer Sitzung vom 28. März 2019 und verabschiedete ihn zuhanden des Landrats.

#### **3. Beurteilung der Stellungnahme des Regierungsrats**

Nachfolgend werden die Stellungnahmen des Regierungsrats zu den einzelnen Empfehlungen beurteilt.

Die Nummerierung der Empfehlungen entspricht derjenigen aus dem GPK-Bericht 2018/774.

##### **3.1. Empfehlung 1**

Mitarbeitendenbefragungen sind regelmässig durchzuführen, so dass im Langzeitvergleich Entwicklungen sichtbar werden.

**Stellungnahme des Regierungsrats:** *Es ist geplant, Mitarbeitendenbefragungen regelmässig durchzuführen. Falls eine Mitarbeitendenbefragung einmal nicht durchgeführt werden könnte, werden Überlegungen angestellt, um mit stark vereinfachten Ersatzinstrumenten die Stimmung der Mitarbeitenden erfassen zu können.*

**Kommentar GPK:** Die GPK kann die Stellungnahme des Regierungsrats nachvollziehen.

##### **3.2. Empfehlung 2**

Erfahrungsstufenanstiege sollten als Resultat einer Mitarbeitendenbeurteilung formlos gewährt oder verweigert werden können. Den Mitarbeitenden soll ein einfaches Verfahren zur Verfügung stehen, sich gegen einen ablehnenden Bescheid wehren zu können.

**Stellungnahme des Regierungsrats:** *Die formlose Gewährung bzw. Nicht-Gewährung des Erfahrungsstufenanstiegs ist neu gegeben, da die Gewährung bzw. Nicht-Gewährung der Erfahrungsstufe eine direkte Folge des Ergebnisses des MAG ist. Gegen die Nichtgewährung des Erfahrungsstufenanstiegs (im Falle einer ungenügenden Leistung) können Mitarbeitende Beschwerde an den Regierungsrat resp. das Kantonsgericht erheben. Anfechtungsobjekt ist jeweils die der Leistungsbeurteilung nachfolgende Januar-Lohnabrechnung.*

**Kommentar GPK:** Die GPK kann die Stellungnahme des Regierungsrats nachvollziehen.

### 3.3. Empfehlung 3

Personaldossiers sind bei einem Wechsel innerhalb des Kantons zu einer anderen Anstellungsbehörde vollständig weiterzugeben. Es handelt sich immer noch um den gleichen Arbeitgeber. Das Verschieben von Datenschutzgründen innerhalb des gleichen Arbeitgebers ist nicht zulässig, da auch die neu anstellende Behörde dem Datenschutz unterstellt ist.

**Stellungnahme des Regierungsrats:** Gemäss § 4 der Verordnung über den Umgang mit Personaldaten (SGS 150.21) wird für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter ein Personaldossier geführt. Bestehen mit einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter mehrere Arbeitsverträge mit unterschiedlichen Anstellungsbehörden, werden die vertragspezifischen Dokumente pro Anstellung geführt. Wechselt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter intern die Stelle, so regelt § 14 der Verordnung über den Umgang mit Personaldaten den Umgang mit dem Personaldossier. Demgemäss wird das Personaldossier bei einem internen Stellenwechsel nur mit schriftlicher Zustimmung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters an den Personaldienst der neuen Anstellungsbehörde übergeben. Eine Weitergabe des Personaldossiers ist demnach ohne Einverständnis der oder des Mitarbeitenden nicht zulässig. Grundlage dieser Bestimmung wie auch der gesamten Verordnung ist das kantonale Gesetz über die Information und den Datenschutz (Informations- und Datenschutzgesetz, IDG, SGS 162), u.a. das darin geregelte Verhältnismässigkeitsprinzip, wonach ein öffentliches Organ nur diejenigen Daten bearbeiten darf, welche für die Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgabe notwendig und geeignet sind. Es gilt das Prinzip: "So viele Daten wie nötig, so wenig Daten wie möglich."

**Kommentar GPK:** Die GPK kann die Stellungnahme des Regierungsrats nicht bzw. nur bedingt nachvollziehen. Die Grundargumentation der GPK, dass es sich um den gleichen Arbeitgeber handelt, entkräftet der Regierungsrat nicht. Zudem verweist er auf § 14 der Verordnung über den Umgang mit Personaldaten. Diese Verordnung liesse sich einfach anpassen. Der Verweis auf das IDG ist eher genereller Natur und respektiert die besondere Rolle des Kantons als Arbeitgeber nicht.

Die GPK empfiehlt dem Regierungsrat, § 14 der Verordnung über den Umgang mit Personaldaten so abzuändern, dass für die Weitergabe der Personaldossiers innerhalb des gleichen Arbeitgebers (Kanton BL) – unabhängig vom Wechsel der Anstellungsbehörde – das Einverständnis des Mitarbeitenden als gegeben erachtet wird.

### 3.4. Empfehlung 4

Trennungsvereinbarungen sind vor deren Unterzeichnung dem Personalamt vorzulegen. Die mitarbeitende Person muss ausreichend Zeit und Gelegenheit haben, diese Vereinbarung zu prüfen und sich allenfalls auch anwaltlich vertreten zu lassen. Das Personalamt prüft, ob die gemäss Personalgesetz vorgesehenen Abläufe (Mahnungen, Verweise etc.) eingehalten wurden.

**Stellungnahme des Regierungsrats:** Die durch die Anstellungsbehörden erstellten Trennungsvereinbarungen werden derzeit nur dann durch das Personalamt geprüft, wenn die Anstellungsbehörde um entsprechende Prüfung ersucht. Der Regierungsrat begrüsst einen Prozess, welcher die Prüfung sämtlicher Trennungsvereinbarungen und der jeweils vorgelagerten Abläufe durch das Personalamt vorsieht, bevor sie den betroffenen Mitarbeitenden vorgelegt werden.

Eine wirksame Prüfung von Trennungsvereinbarungen und der gemäss Personalgesetz vorgesehenen Abläufe durch das Personalamt setzt voraus, dass das Personalamt im Einzelfall Einsicht in die relevanten Dokumente des Personaldossiers erhält. Die gesetzliche Grundlage dafür findet sich in § 9 der Verordnung über den Umgang mit Personaldaten (SGS 150.21), wonach der Fachbereich Personalrecht auf Anfrage zeitlich begrenzte, vollständige Einsicht in ein Personaldossier erhält, sofern dies für die Erfüllung der Aufgaben notwendig ist.

**Kommentar GPK:** Die GPK nimmt zur Kenntnis, dass der Regierungsrat einen Prozess begrüsst, welcher die Prüfung sämtlicher Trennungsvereinbarungen durch das Personalamt vorsieht. Allerdings vermisst die GPK eine konkrete Handlungsabsicht bzw. einen dafür notwendigen RRB, der diesen Ablauf für alle Direktionen verpflichtend einführt. Vom Regierungsrat wird erwartet, dass er die dafür notwendigen Schritte noch vornimmt.

### 3.5. Empfehlung 5

Für die Ausschüttung von Leistungsprämien ist ein einheitlicher Kriterienkatalog zu erstellen. Spontanprämien sind im Personaldossier mit Begründung, Höhe und Zeitpunkt zu erfassen und abzulegen.

**Stellungnahme des Regierungsrats:** *Das aktuelle Lohnsystem des Kantons Basel-Landschaft stellt zwei Instrumente zur Honorierung ausserordentlich guter Leistung zur Verfügung: Den beschleunigten (doppelten) Erfahrungsstufenanstieg sowie die Leistungsprämie.*

*Die Ausrichtung von Leistungsprämien wird durch die einschlägigen Richtlinien des Personalamtes geregelt. Gemäss der seit 2005 geltenden Fassung ist ein Anspruch auf eine Leistungsprämie dann gegeben, „wenn die erbrachte Leistung in überdurchschnittlichem Masse zur Erfüllung der Ziele einer Organisation beiträgt“.*

*Derzeit steht eine Revision des kantonalen Lohnsystems (LRV 2018/811, Teilrevision Personaldekret) im Raum. Der Regierungsrat strebt eine Ablösung der geltenden Erfahrungsstufensystematik und damit einen stärkeren Leistungsbezug der Entlohnung der Staatsangestellten an. In diesem Kontext ist ebenfalls eine Revision der Richtlinien zur Ausrichtung von Leistungsprämien vorgesehen. Die Leistungsprämie soll so ausgestaltet werden, dass sie die künftige leistungsbezogene Systematik der individuellen Lohnentwicklung sinnvoll ergänzt. So ist beispielsweise vorgesehen, dass die Leistungsprämie insbesondere zur Honorierung ausserordentlich guter Leistung von Mitarbeitenden dient, die das Lohnbandmaximum erreicht haben. Ein Katalog konkreter Kriterien soll eine einheitliche Ausrichtungs-Praxis sicherstellen. Zusätzlich wird die Empfehlung der GPK bezüglich der Dokumentation von Spontanprämien (Erfassung in Personaldossier) aufgenommen.*

*Das Inkrafttreten des revidierten Personaldekrets – und damit auch der revidierten Richtlinien zur Ausrichtung von Leistungsprämien – ist auf den 1. Januar 2021 geplant und setzt die Zustimmung des Landrats voraus.*

**Kommentar GPK:** Die GPK kann die Stellungnahme des Regierungsrats nachvollziehen und begrüsst, dass die entsprechenden Vorschläge in konkrete Massnahmen umgesetzt werden.

### 3.6. Empfehlung 6

Die GPK befürwortet ausdrücklich eine Zentralisierung der HR-Beratungen; Mitarbeiterentscheide beim gleichen Arbeitgeber Kanton müssen einheitlich erfolgen.

**Stellungnahme des Regierungsrats:** *Der Auftrag aus der Motion 2016-138 wurde entgegen genommen und wird im Rahmen einer Landratsvorlage bearbeitet. Diese Landratsvorlage befindet sich bis Ende Februar 2019 in der Vernehmlassung. Anschliessend findet die Überweisung an den Landrat statt, sodass dieser das Thema diskutieren und einen Entscheid herbeiführen kann.*

**Kommentar GPK:** Die GPK kann die Stellungnahme des Regierungsrats nachvollziehen und wird in der Diskussion der Vorlage ihre Sicht im Landrat einbringen.

#### 4. Finanzielle Auswirkungen

Die Umsetzung der Empfehlungen der GPK haben nachfolgend aufgeführte, finanzielle Auswirkungen:

- *1. Empfehlung: Mitarbeitendenbefragungen sind regelmässig durchzuführen, so dass im Langzeitvergleich Entwicklungen sichtbar werden.*

Finanzielle Auswirkung: Im AFP 2020 bis 23 ist geplant, für das Thema Mitarbeitendenbefragung einen entsprechenden Betrag einzustellen. Die finanziellen Sachaufwendungen für die Umfrage bei allen Mitarbeitenden der Verwaltung inkl. unterrichtendes Personal müssen noch eruiert werden, wobei der Aufwand inkl. der zu finanzierenden Massnahmen ca. 600'000 Franken betragen dürfte.

- *2. Empfehlung: Erfahrungsstufenanstiege sollten als Resultat einer Mitarbeitendenbeurteilung formlos gewährt oder verweigert werden können. Den Mitarbeitenden soll ein einfaches Verfahren zur Verfügung stehen, sich gegen einen ablehnenden Bescheid wehren zu können.*

Finanzielle Auswirkung: Keine (lediglich interne Aufwendungen)

- *3. Empfehlung: Personaldossiers sind bei einem Wechsel innerhalb des Kantons zu einer anderen Anstellungsbehörde vollständig weiterzugeben. Es handelt sich immer noch um den gleichen Arbeitgeber. Das Verschieben von Datenschutzgründen innerhalb des gleichen Arbeitgebers ist nicht zulässig, da auch die neu anstellende Behörde dem Datenschutz unterstellt ist.*

Finanzielle Auswirkung: Keine

- *4. Empfehlung: Trennungsvereinbarungen sind vor deren Unterzeichnung dem Personalamt vorzulegen. Die mitarbeitende Person muss ausreichend Zeit und Gelegenheit haben, diese Vereinbarung zu prüfen und sich allenfalls auch anwaltlich vertreten zu lassen. Das Personalamt prüft, ob die gemäss Personalgesetz vorgesehenen Abläufe (Mahnungen, Verweise etc.) eingehalten wurden.*

Finanzielle Auswirkung: Keine (lediglich interne Aufwendungen)

- *5. Empfehlung: Für die Ausschüttung von Leistungsprämien ist ein einheitlicher Kriterienkatalog zu erstellen. Spontanprämien sind im Personaldossier mit Begründung, Höhe und Zeitpunkt zu erfassen und abzulegen.*

Finanzielle Auswirkung: Keine (lediglich interne Aufwendungen)

- *6. Empfehlung: Die GPK befürwortet ausdrücklich eine Zentralisierung der HR-Beratungen; Mitarbeitendenentscheide beim gleichen Arbeitgeber Kanton müssen einheitlich erfolgen.*

Finanzielle Auswirkung: Im AFP 2019 bis 2020 wurden 140'000 Franken für Beratungsdienstleistungen zur Umsetzung eingestellt. Aufgrund der zeitlichen Verzögerung wird neu ein Grossteil der anfallenden Kosten im AFP 2020 bis 23 eingeplant, da die Kosten vor allem im 2020 anfallen werden.

**Kommentar GPK:** Die GPK kann die Stellungnahme des Regierungsrats nachvollziehen und begrüsst es, dass der Regierungsrat die finanziellen Auswirkungen der Umsetzung der Empfehlungen von sich aus auflistet und damit die notwendige Transparenz schafft.

## **5. Schlussbemerkung**

Die GPK anerkennt, dass der Regierungsrat erste Empfehlungen der GPK bereits umgesetzt hat und weitere sich in Umsetzung oder Abklärung befinden. Die GPK verdankt und würdigt diese konstruktive Haltung.

Hingegen erwartet die GPK insbesondere bezüglich den Empfehlungen 3 und 4 eine nochmalige Würdigung und Prüfung der Vorschläge der GPK.

## **6. Antrag an den Landrat**

Die GPK beantragt dem Landrat einstimmig gemäss beiliegendem Landratsbeschluss zu beschliessen.

10. April 2019

## **Geschäftsprüfungskommission**

Hanspeter Weibel, Präsident

## **Beilage**

- Landratsbeschluss (von der Kommission geändert)

## **Landratsbeschluss**

### **über die Stellungnahme des Regierungsrats zum Bericht der Geschäftsprüfungskommission betreffend «Besuch beim Personalamt»**

vom

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

1. Der Landrat nimmt Kenntnis von der Stellungnahme des Regierungsrats und dem vorliegenden Bericht der GPK.
2. Vom Regierungsrat wird erwartet, dass die Empfehlungen 3 und 4 nochmals geprüft und der GPK innert 6 Monaten nach Landratsbeschluss darüber Bericht erstattet wird.

Liestal,

Im Namen des Landrats

Der Präsident:

Die Landschreiberin: