

## Vorlage an den Landrat

### **Beantwortung der Interpellation 2022/641 von Regula Steinemann: «Kosten der Lohnfortzahlung für den Kanton Baselland und Ausschöpfung der Lohnfortzahlungsansprüche»** 2022/641

vom 30. Mai 2023

#### **Text der Interpellation**

Am 17. November 2022 reichte Regula Steinemann die Interpellation 2022/641 «Kosten der Lohnfortzahlung für den Kanton Baselland und Ausschöpfung der Lohnfortzahlungsansprüche » ein. Sie hat folgenden Wortlaut:

Ein guter Lohn und gute Lohnnebenleistungen können die Zufriedenheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz erhöhen. Fakt ist aber auch, dass für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit ihrer Arbeitsstelle auch andere Faktoren relevant sind, so ein wertschätzendes, angenehmes, stabiles Arbeitsumfeld, welches man idealerweise aktiv mitgestalten kann und bei welchem kein anhaltend zu hoher Stresslevel vorhanden ist. Mitarbeitende, die sich in einem derartigen Umfeld wiederfinden sind insgesamt gesünder und ausgeglichener und haben tendenziell weniger lange Krankheitsabsenzen.

Der Kanton Baselland hat per Ende 2015 zufolge geplanter Sparmassnahmen seine Krankentaggeldversicherung gekündigt und kommt seither selber für die krankheitsbedingten Ausfälle seiner Mitarbeitenden auf. Es fragt sich, wie sich die Anzahl Krankheitstage pro Mitarbeitendem seither verändert hat, wie viele Mitarbeitende die Krankheitstage ausgeschöpft haben, aber weiterhin krank sind und wie es mit der Kostenentwicklung aussieht.

Ich bitte den Regierungsrat deshalb darum, folgende Fragen zu beantworten:

- *Wie viele Krankheitstage pro Mitarbeitendem gab es in den Jahren 2013, 2015, 2017, 2019, 2021 und 2022 (pro rata)?*
- *Welche Kosten bezahlte der Kanton im Jahre 2015 für die Krankentaggeldversicherung insgesamt (in CHF) und umgerechnet auf jeden Mitarbeitenden (pro Kopf umgerechnet auf die Anzahl der damals angestellten Mitarbeitenden)?*
- *Um ein Verständnis für die Kostenentwicklung seit 2015 zu bekommen: Wenn man sämtliche jährlich anfallende Kosten (Lohnfortzahlungskosten, Kosten für gerichtliche Auseinandersetzungen (falls Taggeldanspruch unklar, usw.), die durch krankheitsbedingte Ausfälle aller Mitarbeitenden entstanden sind, für die Jahre 2017, 2019 und 2021 auf die Anzahl der im jeweiligen Jahr angestellten Personen umrechnen würde – wie hoch wären die Kosten pro Mitarbeitendem in diesen Jahren (2017, 2019 und 2021)? Kurz: Wie fällt eine Vollkostenrechnung aus?*

- *Weiss der Kanton wie hoch die Kosten aktuell für eine Krankentaggeldversicherung wären und falls ja, wieviel betragen diese?*
- *Wie viele Langzeitabsenzen von über 6 Monaten respektive über 12 Monaten wegen Krankheit gab es in den letzten drei Jahren (im Verhältnis zu allen Angestellten in Prozentzahlen und effektiv)?*
- *In welchen Direktionen und Ämtern kam es in den letzten zwei Jahren zu den meisten krankheitsbedingten Ausfällen?*
- *Wie viele Personen (Anzahl, wie auch Prozentangaben zur Anzahl der Gesamtbeschäftigten) haben den maximalen Lohnanspruch gemäss §4 der Verordnung über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall erreicht? Und wieviele Personen davon waren befristet angestellt und haben den maximalen Lohnanspruch gemäss § 4lit. a-c erreicht?*
- *Welche internen Systeme / Auffangnetze greifen bei Personen, die längere Zeit, z.B. wegen Überlastung oder depressiver Verstimmung abwesend sind? Werden diese während Ihrer Krankheit systematisch begleitet durch geschulte Fachpersonen (nicht HR), die sie umfassend beraten?*

### **Einleitende Bemerkungen**

Es ist korrekt, dass der Kanton Basel-Landschaft per Ende 2015 seine Krankentaggeldversicherung gekündigt hat und seither über keine Krankentaggeldversicherung verfügt. Die Lohnzahlungskosten im Falle einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit werden vom Kanton selber getragen.

Das Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz; [SGS 150](#)) vom 25. September 1997 ordnet unter anderem das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden mit Voll- oder Teilpensum der öffentlichen Schulen des Kantons und der Einwohnergemeinden ([§ 1 Abs. 1 Bst. c des Personalgesetzes](#)). Für diese Mitarbeitenden kommt im Falle einer Arbeitsunfähigkeit die Verordnung über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls ([SGS 153.12](#)) vom 27. Juni 2000 zur Anwendung.

Bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis wird im Falle von Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Probezeit der vertraglich vereinbarte Lohn zuzüglich allfälliger Sozialzulagen ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit und während maximal 730 Tagen pro Fall ausbezahlt ([§ 3 Abs. 1 Verordnung über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls](#)). Für die Lohnfortzahlung im Falle einer Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit und während eines befristeten Arbeitsverhältnisses gilt [§ 4 der Verordnung über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls](#).

Gemäss [§ 5a Abs. 1 der Verordnung über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls](#) erhalten Mitarbeitende, die aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit arbeitsunfähig sind, eine Lohnfortzahlung in der Höhe ihres bisher ausbezahlten Nettolohns.

Die Einwohnergemeinden sind gemäss § 13 Abs. 1 lit. b Bildungsgesetz (SGS 640) die Trägerinnen der Primarschule und ihrer Speziellen Förderung. Die Finanzkompetenz obliegt der Gemeinde (vgl. §§ 40 Abs. 1 Ziff. 4 und 47 Abs. 1 Ziff. 5 Gesetz über die Organisation und die Verwaltung der Gemeinden [Gemeindegesezt, [SGS 180](#)]). Die Einwohnergemeinden haben darüber zu entscheiden, ob eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen wird oder nicht.

Die Schulleitung führt die Schule in pädagogischer, personeller, organisatorischer und *administrativer Hinsicht* (§ 77 Abs. 1 Bst. a des Bildungsgesetzes).

### Beantwortung der Fragen

1. *Wie viele Krankheitstage pro Mitarbeitendem gab es in den Jahren 2013, 2015, 2017, 2019, 2021 und 2022 (pro rata)?*

Bei den Fragen 1, 3, 5 und 6 wurden alle Direktionen inklusive dem Verwaltungspersonal der Schulen Sek II (Gymnasien und Berufsfachschulen) ausgewertet. Die Schulbetriebe (Gemeinde- und Kantonsschulen) verfügen über kein digitales Zeiterfassungssystem. Somit ist es nicht möglich, die Krankheitstage der Mitarbeitenden der Schulbetriebe für die o.g. Jahre auszuwerten.

Krankheitstage pro Mitarbeitendem aller Direktionen inkl. Verwaltungspersonal der Gymnasien und Berufsfachschulen	Jahr 2013	Jahr 2015	Jahr 2017	Jahr 2019	Jahr 2021	Jahr 2022
	5.50	5.14	6.07	5.31	5.66	8.69

2. *Welche Kosten bezahlte der Kanton im Jahre 2015 für die Krankentaggeldversicherung insgesamt (in CHF) und umgerechnet auf jeden Mitarbeitenden (pro Kopf umgerechnet auf die Anzahl der damals angestellten Mitarbeitenden)?*

Die Jahresprämie für die Krankentaggeldversicherung mit einer Wartefrist von 90 Tagen betrug im Jahr 2015 = 2'282'000 Franken der in den Vertrag eingeschlossenen 5'900 Personen (Verwaltungen und kantonale Schulbetriebe). Pro Kopf betragen die Kosten lediglich für die Prämie 387 Franken. Hierbei handelt es sich jedoch nur um einen kleinen Teil der anfallenden Kosten pro Mitarbeitenden.

Dazu kommen die errechneten Kosten der Eigenfinanzierung der Lohnfortzahlungen (in den Jahren 2013 bis 2015 betrugen diese 5'224'221 Franken), sowie die Kosten der 90-tägigen Wartefrist plus die 20% des versicherten Lohnes, welche der Arbeitgeber tragen muss. Werden diese Kosten mit eingerechnet, resultiert ein wesentlich höherer Betrag pro Mitarbeitenden, als wenn der Kanton alle Lohnfortzahlungskosten übernimmt (vgl. Antwort zu Frage 3). Die finanziellen Zielsetzungen, die mit dem Abschluss der Krankentaggeldversicherung verfolgt wurden, konnten somit nicht erreicht werden. Der Regierungsrat hat deshalb die Finanz- und Kirchendirektion per 30. Juni 2015 beauftragt, den laufenden Krankentaggeld-Versicherungsvertrag fristgerecht auf den 1.1.2016 zu kündigen.

Seither werden wieder für alle Mitarbeitenden, die dem Personalgesetz unterstehen, die Lohnfortzahlungen gemäss der Verordnung über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls finanziert. Die Gemeinden finanzieren diejenigen der Angestellten der Primarstufe.

3. *Um ein Verständnis für die Kostenentwicklung seit 2015 zu bekommen: Wenn man sämtliche jährlich abfallende Kosten (Lohnfortzahlungskosten, Kosten für gerichtliche Auseinandersetzungen (falls Taggeldanspruch unklar, usw.), die durch krankheitsbedingte Ausfälle aller Mitarbeitenden entstanden sind, für die Jahre 2017, 2019 und 2021 auf die Anzahl der im jeweiligen Jahr angestellten Personen umrechnen würde – wie hoch wären die Kosten pro Mitarbeitendem in diesen Jahren (2017, 2019 und 2021)? Kurz: Wie fällt eine Vollkostenrechnung aus?*

Lohnfortzahlungskosten durch krankheitsbedingte Abwesenheiten aller Direktionen inkl. Verwaltungspersonal der Gymnasien und Berufsfachschulen, berechnet im Durchschnitt auf den einzelnen Mitarbeitenden	2017	2019	2021
	<b>CHF 3'059</b>	<b>CHF 2'681</b>	<b>CHF 2'645</b>
Kosten für gerichtliche Auseinandersetzungen aller Direktionen inkl. Verwaltungspersonal der Gymnasien und Berufsfachschulen	Jahr 2017	Jahr 2019	Jahr 2021
Keine Kosten	<b>CHF -</b>	<b>CHF -</b>	<b>CHF -</b>

4. *Weiss der Kanton wie hoch die Kosten aktuell für eine Krankentaggeldversicherung wären und falls ja, wieviel betragen diese?*

Zur Höhe der Versicherungsprämie können keine Angaben gemacht werden. Der Versicherungsmarkt ändert sich stetig, und die Prämien sind sehr volatil. Die Höhe der Prämien ist von der Schadenbelastung abhängig. Die Faustregel besagt «Halbierung der Wartefrist = Verdoppelung der Prämie».

5. *Wie viele Langzeitabsenzen von über 6 Monaten respektive über 12 Monaten wegen Krankheit gab es in den letzten drei Jahren (im Verhältnis zu allen Angestellten in Prozentzahlen und effektiv)?*

Langzeitabsenzen von über 6 bis 11 Monate in den Jahren 2020, 2021, 2022	Jahr 2020	Jahr 2021	Jahr 2022
	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>22</b>
Im Verhältnis zu den gesamthaft beschäftigten Mitarbeitenden in Prozent	<b>0.49</b>	<b>0.58</b>	<b>0.59</b>
Langzeitabsenzen ab 12 Monaten in den Jahren 2020, 2021, 2022	Jahr 2020	Jahr 2021	Jahr 2022
	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>16</b>
Im Verhältnis zu den gesamthaft beschäftigten Mitarbeitenden in Prozent	<b>0.23</b>	<b>0.22</b>	<b>0.43</b>

6. *In welchen Direktionen und Ämtern kam es in den letzten zwei Jahren zu den meisten krankheitsbedingten Ausfällen?*

Die Summe der Krankheitstage der letzten zwei Jahre wurde ins Verhältnis gesetzt zu der durchschnittlichen Anzahl der Mitarbeitenden. Dies ergab folgendes Ergebnis:

Die zwei Direktionen mit den meisten krankheitsbedingten Ausfällen im Verhältnis zu den in der Direktion angestellten Mitarbeitenden	Durchschnittliche Anzahl Tage <i>pro Jahr</i> pro Direktion (Zeitraum 2021 und 2022)	Anzahl Mitarbeitende 2021 und 2022 im Durchschnitt	Tage pro Mitarbeitenden im Durchschnitt pro Jahr (Zeitraum 2021 und 2022)
BKSD	4'136	766	5.4
FKD	3'154	449	7.0
LKA	219	72.5	3.0
VGD	5'314	584	9.1
BUD	3'686	512	7.2
SID und POL	12'540	1378	9.1
GER	1'360	145	9.4

7. *Wie viele Personen (Anzahl, wie auch Prozentangaben zur Anzahl der Gesamtbeschäftigten) haben den maximalen Lohnanspruch gemäss §4 der Verordnung über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall erreicht? Und wieviele Personen davon waren befristet angestellt und haben den maximalen Lohnanspruch gemäss § 4lit. a-c erreicht?*

Personen, welche den maximalen Lohnanspruch gemäss § 4 der Verordnung über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall erreicht haben	Jahr 2021	Jahr 2022
	<b>4</b>	<b>10</b>
Angabe in Prozent	<b>0.10</b>	<b>0.27</b>

8. *Welche internen Systeme / Auffangnetze greifen bei Personen, die längere Zeit, z.B. wegen Überlastung oder depressiver Verstimmung abwesend sind? Werden diese während Ihrer Krankheit systematisch begleitet durch geschulte Fachpersonen (nicht HR), die sie umfassend beraten?*

Mitarbeitende und Vorgesetzte, die Unterstützung in belastenden Situationen oder bei psychischen Problemen benötigen, verlangen als erstes ein vertrauliches Gespräch mit der zuständigen HR-Beratung. Die HR-Beraterin oder der HR-Berater entscheidet daraufhin, welche Massnahmen und welche Unterstützungen im konkreten Fall geeignet sind. Bei Bedarf kann die HR-Beratung ein externes Beratungsunternehmen beiziehen. Zu diesem Zweck hat die kantonale Verwaltung Basel-Landschaft einen Rahmenvertrag mit der Firma Movis AG abgeschlossen. Die ausgebildeten Fachpersonen von Movis unterstützen Kantonsmitarbeitende in den Bereichen Mitarbeitenden- und Fachberatung, Case Management und Integritätsverletzung. Die HR-Beratungen können auch weitere externe Beratungsunternehmen beiziehen wie zum Beispiel WorkMed.

Liestal, 30. Mai 2023

Im Namen des Regierungsrats

Die Präsidentin:

Kathrin Schweizer

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich