

Vorlage an den Landrat

Stellungnahme zum GPK-Bericht der Subko I betreffend „Besuch beim Personalamt“

2018/774

2019/136

vom 05. Februar 2019

1. Übersicht

1.1. Ausgangslage

Im Rahmen eines ordentlichen Visitationsprogramms besuchte die Subkommission I der GPK das Personalamt. Die Subko traf sich am 18. April 2018 zu einem Gespräch mit Martin Lüthy, Leiter Personalamt. Der Landrat hat den daraus folgenden Bericht der GPK (2018/774) am 8.11.2018 zur Kenntnis genommen und den Empfehlungen zugestimmt (Beschluss Nr. 2281). Der Regierungsrat wurde beauftragt, dem Landrat eine Stellungnahme zu den Empfehlungen abzugeben.

1.2. Inhaltsverzeichnis

1.	Übersicht	2
1.1.	Ausgangslage	2
1.2.	Inhaltsverzeichnis	2
2.	Bericht	2
2.1.	Stellungnahme des Regierungsrats	2
2.2.	Finanzielle Auswirkungen	4
2.3.	Finanzrechtliche Prüfung	5
2.4.	Regulierungsfolgenabschätzung	5
3.	Anträge	6
3.1.	Beschluss	6

2. Bericht

Nachfolgend nimmt der Regierungsrat zu den Empfehlungen aus dem genannten GPK-Bericht (2018/774) Stellung.

2.1. Stellungnahme

1. Empfehlung:

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

Stellungnahme:

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.

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.

Stellungnahme:

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.

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 Vorschieben von Datenschutzgründen innerhalb des gleichen Arbeitgebers ist nicht zulässig, da auch die neu anstellende Behörde dem Datenschutz unterstellt ist.

Stellungnahme:

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 vertragsspezifischen 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."

4. Empfehlung:

Trennungvereinbarungen 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:

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

Eine wirksame Prüfung von Trennungvereinbarungen 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.

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.

Stellungnahme:

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.

6. Empfehlung:

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

Stellungnahme:

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.

2.2. 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.

2.3. Finanzrechtliche Prüfung

Die Finanz- und Kirchendirektion hat das vorliegende Geschäft am 24. Januar 2019 gemäss § 12 des Finanzhaushaltsgesetzes (FHG) vom 1. Juni 2017 geprüft und nimmt wie folgt Stellung:

Prüfergebnis	Die Finanz- und Kirchendirektion hat die Vorlage gemäss § 12 des Finanzhaushaltsgesetzes geprüft und stellt fest, dass die Grundsätze der Haushaltsführung und die Kompetenzordnung eingehalten sind.
---------------------	---

2.4. Regulierungsfolgenabschätzung

Die aufgeführten Massnahmen werden zur weiteren Optimierung der Gesamtorganisation führen und somit einen Beitrag leisten, effiziente Strukturen und Abläufe weiterzuentwickeln.

3. Anträge

3.1. Beschluss

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat zu beschliessen:

Der Landrat nimmt die Stellungnahme des Regierungsrates zu den Empfehlungen zur Kenntnis.

Liestal, 05. Februar 2019

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin:

Monica Gschwind

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich

Landratsbeschluss

über XXXX

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

Der Landrat nimmt die Stellungnahme des Regierungsrates zu den Empfehlungen zur Kenntnis.

Liestal, Datum wird von der LKA eingesetzt!

Im Namen des Landrates

Der Präsident:

Die Landschreiberin: