



Herrn
Regierungsrat Adrian Ballmer
Finanz- und Kirchendirektion
Rheinstr. 33b, Postfach
4410 Liestal

**Sozialdemokratische Partei
Baselland**

Rheinstrasse 17
Postfach 86 · 4410 Liestal

Telefon 061 921 91 71
Telefax 061 921 68 70

info@sp-bl.ch
www.sp-bl.ch

Liestal, 15. August 2012

Vernehmlassung zur Änderung des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) und des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) betreffend Personalpolitik und –strategie des Kantons Basel-Landschaft

Sehr geehrter Herr Regierungsrat,

Für die Gelegenheit zur Stellungnahme zur Änderung des Personalgesetzes und des dazugehörigen Dekrets danken wir bestens.

1. Einleitung

Dass der Kanton wie jede/r Arbeitgeber/in seine Personalstrategie periodisch überprüft und überarbeitet, ist richtig und auch unabdingbar in Zeiten sich wandelnder gesellschaftlicher Werte. Nachdem der Regierungsrat im Grundsatzpapier 2011 – 2022 seine „Unternehmensstrategie“ festgelegt hat, ist die Entwicklung einer neuen Personalstrategie eine logische Folge.

Nicht ganz einsichtig ist allerdings, dass in den vergangenen Monaten verschiedenste Teilrevisionen des Personalgesetzes und des Personaldekrets dieser Gesamtüberarbeitung voraus gegangen sind. Die Frage nach den dahinter stehenden Absichten muss erlaubt sein.

Trotzdem: Die SP steht im Grundsatz hinter dieser Personalstrategie, allerdings mit dem Hinweis, dass diese allein nicht genügt, damit der Kanton Basel-Landschaft tatsächlich ein attraktiver Arbeitgeber ist. Mit Besorgnis konstatieren wir, dass sich die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen beim Kanton in den letzten Jahren kontinuierlich verschlechtert haben. Zu einschneidend sind die personellen Folgen der Sparbeschlüsse und zu viel Unsicherheit löst die bevorstehende Sanierung der Pensionskasse aus. Im Zusammenhang mit der

Personalstrategie muss es einen Gesamtblick auf die aktuelle Situation, in der sich das Kantonspersonal befindet, geben.

2. Kunden und Kundenansprüche (2.2 der Vorlage)

In der Strategie sind die Kunden und deren Bedürfnisse ein grosses Thema. Wir fragen uns, welches Staatsverständnis dahinter steht. Der Staat ist kein gewinnorientiertes Unternehmen. Er hat Gesetze zu vollziehen, die vom Parlament und vom Volk erlassen worden sind. Es geht nicht einfach um die Ansprüche von irgendwelchen Kund/innen, es geht um die Sicherstellung und Erfüllung von Rechtsansprüchen, die sich aus den Gesetzen ergeben. Darauf muss die Personalstrategie ausgerichtet sein.

3. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ausserberuflichen Tätigkeiten (2.7)

Der klare Positionsbezug des Regierungsrates ist richtig und wichtig. Allerdings müssen den Worten auch Taten folgen. Z.B. müssen Arbeitnehmende bei der Suche nach Kita-Plätzen aktiv unterstützt werden. Der Kanton muss als Arbeitgeber entweder eigene Kita-Plätze zur Verfügung stellen oder solche subventionieren.

Diese Forderung zeigt im Übrigen deutlich, dass sich eine Personalstrategie, die den Kanton als attraktiven Arbeitgeber ausweist, nicht allein auf die Änderung des Personalgesetzes beschränken kann. Es braucht weitere Massnahmen.

4. Mitarbeitenden-Führung (2.9)

In 2.9 ist die Rede von partizipativ ausgestalteter Mitarbeitendenführung auf der Basis von Zielvereinbarungen, sowie Zielüberprüfungen.

In diesem Abschnitt geht es um die Führungsverantwortlichen. Partizipation ist aber auch ein wichtiges Thema für alle Mitarbeitenden. Dazu gibt es keine Ausführungen in diesen Grundsätzen. Wenn der Kanton als Arbeitgeber attraktiv sein will, muss er sich dazu äussern, wie er die Mitarbeitenden an der Entwicklung am Arbeitsplatz beteiligen will. Gerade die oft genannten Fachkräfte sind nur zu holen und zu halten, wenn der Arbeitsplatz und der Arbeitsinhalt ihren Ansprüchen genügt.

Unter Punkt 4 der Vorlage ist die Rede von partizipativer Kultur. Eine konkrete Aussage zur Partizipation der Mitarbeitenden unter Punkt 2 ist deshalb unbedingt erforderlich.

5. Vision (3.2)

Zu „kundenorientiert und effektiv“: Siehe die Bemerkungen zu 2.2.

Es kann eben nicht nur den Blick auf die reine Kundenorientierung geben. Es braucht immer auch den Blick auf das Ganze: Die sogenannten Kund/innen sind ein Teil des Staatswesens. Ihre Bedürfnisse sind gesetzesgemäss zu befriedigen. Darüber hinaus stehen diese Bedürfnisse aber auch in Relation zu den Bedürfnissen der Gesamtheit des Staatsvolkes.

6. Personalstrategie (4.)

„Die Entlohnung soll fair und nach einheitlichen Prinzipien erfolgen.“ Diese Aussage unterstützen wir voll. Auch darf es in Zukunft keine Unterschiede von Direktion zu Direktion mehr geben. Allerdings sind es nicht die Mitarbeitenden, welche diese Unterschiede zu verantworten haben. Sollte es diesbezüglich Änderungen geben, sind unbedingt grosszügige Besitzstandregelungen erforderlich.

Es ist die Rede von einem flexiblen, anforderungs- und leistungsgerechten Lohnsystem. Die Aussage kommt harmlos daher, birgt aber Sprengstoff. Wenn sich dahinter der Gedanke an einen Leistungslohn versteckt, sind grosse Fragezeichen zu setzen. Viele Dienstleistungen, die in der Verwaltung erbracht werden, lassen sich nicht nach Leistungskriterien messen. Klassisches Beispiel dafür sind die Lehrpersonen. Erbringt jene Lehrperson, die viele Schüler/innen ins Niveau P der Sekundarschule bringt, die grösste Leistung? Und wie misst man die Leistung einer Lehrperson, die Kinder mit Behinderungen in ihrer Klasse integriert? Oder soll der Mitarbeiter des Bauinspektorates nach Anzahl erteilter Baubewilligungen beurteilt werden?

Die SP wird sich vehement gegen die Einführung eines sogenannten Leistungslohns wehren.

7. Transparente Kommunikation

Es wird nicht deutlich, was hier mit Kommunikation gemeint ist. Es gibt ja eine Kommunikation nach innen und eine nach aussen. Auch bei jener nach aussen ist es wichtig, die Mitarbeitenden als Fachpersonen anzuhören. Dieser Abschnitt muss in diesem Sinn überarbeitet werden.

8. Chancengleichheit und Integration

Wenn von Mitarbeitenden mit Behinderung die Rede ist, muss immer auch von Mitarbeitenden mit Leistungsbeeinträchtigungen die Rede sein.

Es gibt Menschen mit Behinderungen, die in ihrer Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigt sind, wenn der Arbeitsplatz ihren Bedürfnissen entsprechend eingerichtet ist.

Und es gibt Menschen mit kognitiven Leistungsbeeinträchtigungen, die nicht unbedingt als behindert gelten.

Wenn es um Chancengleichheit und Integration geht, müssen alle Mitarbeitenden und potentiellen Mitarbeitenden ihren Bedürfnissen entsprechend unterstützt werden.

10. Zu den Gesetzesänderungen

§7

Ergänzen:Menschen mit Behinderung und / oder mit einer Leistungsbeeinträchtigung ...

§35, Abs. 3 und 4

Es würde Sinn machen, jeweils von der Geschäftsleitung des Kantonsgericht zu sprechen und nicht einfach vom Kantonsgericht. Über den Rechtsschutz von Mitarbeitenden muss der Arbeitgeber beschliessen. Damit kann nicht eine Abteilung des Gerichts gemeint sein, sondern nur die Geschäftsleitung.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, Stellung nehmen zu dürfen, hoffen, dass unsere Anliegen berücksichtigt werden und verbleiben mit freundlichen Grüssen

Sozialdemokratische Partei Baselland

Martin Rüegg, Präsident SP Baselland