

Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret)

Vom 8. Juni 2000

GS 33.1248 – [Vademekum dieses Erlasses](#)

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft, gestützt auf § 67 Absatz 1 Buchstabe d der Verfassung des Kantons Basel-Landschaft vom 17. Mai 1984¹ sowie auf § 30, § 32 Absatz 1, § 39 Absatz 1, § 57 Absatz 4, § 59 Absatz 4, § 65 des Gesetzes vom 25. September 1997² über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) beschliesst:³

1. Teil: Allgemeines

A. Geltungsbereich und Anlobung

§ 1 Geltungsbereich

Dieses Dekret gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäss den § 1 und § 2 des Personalgesetzes.

§ 2 Anlobung vom Volk oder Landrat Gewählter

¹ Vom Volk und Landrat Gewählte werden vom Landrat angelobt.

² Mit der Anlobung erklärt die oder der Gewählte, Verfassung und Gesetze des Kantons zu respektieren.

³ Einzelheiten regelt der Landrat.

§ 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei bestimmt deren Anstellungsbehörde den Inhalt und das Verfahren der Anlobung.

¹ GS 29.276, SGS 100

² GS 32.1008, SGS 150

³ Fassung vom 12. Juni 2003 (GS 34.1085), in Kraft seit 1. August 2003.

B. Arbeitszeit

§ 4 Jahresarbeitszeit

¹ Die Jahresarbeitszeit eines Vollpensums berechnet sich auf der Basis einer Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche. Die Jahresarbeitszeit ist für Teilzeitarbeitende anteilmässig zu kürzen.¹

² Die Verordnung bestimmt die Feiertage, die arbeitsfreien Tage und regelt die Entschädigung von angeordneter Überzeit durch Kompensation oder Barvergütung

³ Regierungsrat, Kantonsgericht und Ombudsman bestimmen je in ihrem Bereich den Umfang der Jahresarbeitszeit.²

§ 4a³ Jahresarbeitszeit der Ärztinnen und Ärzte

¹ In Abweichung von § 4 Absatz 1 berechnet sich die Jahresarbeitszeit für Assistenzärztinnen und Assistenzärzte und für Oberärztinnen und Oberärzte auf der Basis von 50 Stunden pro Woche. Sie ist für Teilzeitarbeitende anteilmässig zu kürzen.

² In Abweichung von § 4 Absatz 1 berechnet sich die Jahresarbeitszeit für Chefärztinnen und Chefärzte und für Leitende Ärztinnen und Leitende Ärzte auf der Basis von mindestens 50 Stunden pro Woche, richtet sich jedoch nach den betrieblichen Gegebenheiten. Sie ist für Teilzeitarbeitende anteilmässig zu kürzen.

§ 5⁴ Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen

¹ Die nachstehend bezeichneten Lektionen bilden einen Teil der Gesamtarbeitszeit gemäss § 4 Absatz 1. Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung der Lehrpersonen beträgt unter Vorbehalt anderer gesetzlicher Bestimmungen für:

	Lektionen
a. Kindergarten	27
b. Primarschule	27
c. Sekundarstufe I	26
d. Gymnasium	21/25
e. Berufsmittelschule inkl. Technikerschule	21/25
f. Kaufmännische Berufsfachschule	22-23/25
g. Gewerblich-industrielle Berufsfachschule	23/25
h. Vorlehre	23/25
i. Musikschule	27
l. Psychomotorik und Logopädie	27

¹ Fassung vom 17. November 2011 (GS 37.710), in Kraft seit 1. Januar 2012.

² Fassung vom 20. Februar 2003 (GS 34.871), rückwirkend in Kraft seit 1. April 2002.

³ Fassung vom 8. März 2007 (GS 36.32), rückwirkend in Kraft seit 1. Januar 2007.

⁴ Fassung vom 11. November 2004 (GS 35.310), in Kraft seit 1. August 2005.

Die zeitliche Differenz zwischen wöchentlicher Unterrichtsverpflichtung und Jahresarbeitszeit verwenden die Lehrpersonen für die Erfüllung der weiteren ihnen übertragenen Aufgaben.

² Die Übernahme einer Spezialfunktion innerhalb des Schulbetriebs durch eine Lehrperson kann mit Lektionen angerechnet werden. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.

³ Die Gemeinden bieten Kindergärtnerinnen und Kindergärtnern pro Kindergartenklasse wöchentlich mindestens 22 Lektionen an.

⁴ Der Regierungsrat legt Einzelheiten über den Berufsauftrag in der Verordnung fest.

§ 5a¹ Altersentlastung für Lehrpersonen

¹ Lehrpersonen wird auf deren Begehren ab dem Schuljahr nach Vollendung des 55. Altersjahres die Unterrichtsverpflichtung um 2 Unterrichtsstunden pro Woche reduziert, wenn die vereinbarte Unterrichtsverpflichtung nicht tiefer als 3 Stunden unter der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung gemäss § 5 dieses Dekrets ist.²

² Wird die Unterrichtsverpflichtung kurz vor dem 55. Altersjahr erhöht, um nachweislich nur der künftigen Erlangung der Altersentlastung zu dienen, bleibt sie unberücksichtigt.

³ Für Lehrpersonen, die an mehreren Schulen des Kantons oder der Einwohnergemeinden unterrichten, bemisst sich die Anspruchsberechtigung nach der Summe der Unterrichtsverpflichtung. Es werden nur Unterrichtsverpflichtungen von Schulen anerkannt, welche die Altersentlastung gemäss gesetzlicher Grundlage oder eigener Ordnung ausrichten.

⁴ ...³

⁵ Die Altersentlastung ist mit der Übernahme von zusätzlichen Unterrichtsstunden nicht vereinbar.⁴

⁶ Der Regierungsrat legt Einzelheiten betreffend Übernahme anderer Aufgaben im Umfang der Unterrichtsreduktion (inkl. Vor- und Nachbereitung) in der Verordnung fest.⁵

§ 5b⁶ Gesamtpensum

¹ Das Gesamtpensum umfasst alle Anstellungen beim Kanton Basel-Landschaft.

² Das Gesamtpensum der Mitarbeitenden darf in der Regel ein Vollpensum gemäss § 4 beziehungsweise für Ärztinnen und Ärzte gemäss § 4a nicht übersteigen.

¹ Ergänzung vom 12. Juni 2003 (GS 34.1085), in Kraft seit 1. August 2003.

² Fassung vom 11. November 2004 (GS 35.310), in Kraft seit 1. August 2005.

³ Aufgehoben am 11. November 2004 (GS 35.310), mit Wirkung ab 1. August 2005.

⁴ Fassung vom 11. November 2004 (GS 35.310), in Kraft seit 1. August 2005.

⁵ Ergänzung vom 11. November 2004 (GS 35.310), in Kraft seit 1. August 2005.

⁶ Ergänzung vom 17. November 2011 (GS 37.710), in Kraft seit 1. Januar 2012.

³ Ein Gesamtpensum, das ein Vollpensum bis zu maximal 10% übersteigt, ist zulässig, wenn es arbeitsorganisatorisch bedingt ist und in der nächsten Planperiode, jedoch spätestens im folgenden Jahr ausgeglichen werden kann.

⁴ Der Regierungsrat kann Ausnahmen bewilligen.

C. Ferien

§ 6 Anspruch

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Ferien bei vollem Lohn.

² Der Ferienanspruch beträgt 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Kalenderjahr, in welchem das 50. Altersjahr vollendet wird, auf 27 Arbeitstage und im Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, auf 30 Arbeitstage.¹

³ Die Anstellungsbehörde sowie bei Schulen des Kantons die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion können den Ferienanspruch gemäss Absatz 2 bei Vorliegen überdurchschnittlicher Arbeitsbelastung um maximal 10 Tage erhöhen.²

§ 7 Ausnahmen

¹ Abweichend von § 6 haben die nachstehend aufgeführten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgenden jährlichen Ferienanspruch:

a. ...³

b. 6 Wochen

- die Mitglieder des Regierungsrates;
- die Abteilungspräsidentinnen und -präsidenten des Kantonsgerichts sowie die Landschreiberin oder der Landschreiber;⁴
- die Chefärztinnen bzw. Chefarzte und Institutsleiterinnen bzw. -leiter.

² Der jährliche Ferienanspruch der leitenden Ärztinnen bzw. Ärzte und Oberärztinnen bzw. -ärzte erhöht sich auf 6 Wochen im Kalenderjahr des vollendeten 50. Altersjahres.

³ Die Schulleitungen der Gymnasien und der Berufsfachschulen können in den Schulferien mit Aufgaben betraut werden.⁵

⁴ Fallen allgemeine Feiertage in die Zeit der Schulferien, besteht für Lehrpersonen kein Anspruch auf Nachbezug.

§ 8 Anteilsmässiger und gekürzter Ferienanspruch

¹ Der Ferienanspruch richtet sich nach der entlöhnten Beschäftigungsdauer.

¹ Fassung vom 9. Dezember 2010 (GS 37.299), in Kraft seit 1. Januar 2012.

² Fassung vom 11. November 2004 (GS 35.310), in Kraft seit 1. August 2005.

³ Aufgehoben am 9. Dezember 2010 (GS 37.299), mit Wirkung ab 1. Januar 2012.

⁴ Fassung vom 20. Februar 2003 (GS 34.871), rückwirkend in Kraft seit 1. April 2002.

⁵ Fassung vom 11. November 2004 (GS 35.310), in Kraft seit 1. August 2005.

² Bei längerer Absenz infolge von Krankheit, Unfall, Militär-, Zivil- und Zivildienst oder aus anderen Gründen tritt eine Kürzung des Ferienanspruchs ein, und zwar wird bei einer Absenz von mehr als 6 Monaten innerhalb eines Kalenderjahres der Ferienanspruch für jeden weiteren halben Monat um je 1/10 gekürzt.

³ Mit einer Freistellung von der Arbeit während der Kündigungsfrist ist in der Regel ein noch bestehender Ferienanspruch abgegolten.

⁴ Die im ungekündigten Arbeitsverhältnis stehenden Lehrpersonen sind von der Regelung gemäss Absatz 2 ausgenommen.

⁵ Die Absenz aufgrund bezahlten Schwangerschaftsurlaubes wird für die Berechnung einer Kürzung des Ferienanspruches nicht berücksichtigt.

⁶ Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während eines ganzen Kalenderjahres arbeitsunfähig, besteht kein Ferienanspruch. Dies gilt auch bei Pensionierung oder Austritt während des Kalenderjahres, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in diesem Kalenderjahr nie arbeitsfähig war.

2. Teil: Lohnwesen

A. Lohnsystem

§ 9 Einreihungsplan

¹ Der Einreihungsplan bildet als Anhang I einen integrierenden Bestandteil dieses Dekrets.

² Er listet nach Funktionsbereichen, Funktionsketten und Lohnklassen geordnet die einzelnen Richtpositionen auf.¹

§ 10 Modellumschreibungen

¹ Der Regierungsrat erlässt in einer Verordnung die Modellumschreibungen zu den einzelnen Richtpositionen.

² Er passt die Modellumschreibungen veränderten Verhältnissen an, insbesondere bei der Änderung von Berufsbildern und der Einführung neuer Funktionen.

³ Der Regierungsrat legt mittels Arbeitsbewertung die zutreffende Lohnklasse einer Modellumschreibung fest.²

⁴ Die Einreihung der Stellen erfolgt durch ihre Zuordnung auf die Richtpositionen anhand der Modellumschreibungen.³

¹ Fassung vom 17. November 2011 (GS 37.710), in Kraft seit 1. Januar 2012.

² Ergänzung vom 17. November 2011 (GS 37.710), in Kraft seit 1. Januar 2012.

³ Ergänzung vom 17. November 2011 (GS 37.710), in Kraft seit 1. Januar 2012.

§ 11 Lohnklassen

¹ Für die Einreihung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen 28 Lohnklassen zur Verfügung.

² Jede Lohnklasse gliedert sich in drei Anlaufstufen und 27 Erfahrungsstufen.

³ Für die Lohnansätze ist Anhang II massgebend, der integrierender Bestandteil dieses Dekrets ist. Die Beträge sind Jahreslöhne bei vollem Beschäftigungsgrad und schliessen das 13. Monatsgehalt ein.

⁴ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausbildung, für Praktikantinnen und Praktikanten, für Volontärinnen und Volontäre sowie für Jugendliche bis zum zurückgelegten 18. Altersjahr legt der Regierungsrat die Löhne fest.

§ 12 Einreihungskompetenz

¹ Der Regierungsrat reiht jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter in eine Lohnklasse ein und weist ihnen eine Anlauf- oder Erfahrungsstufe zu. Er kann diese Kompetenz an die zuständige Anstellungsbehörde delegieren.

² Für Lehrpersonen ist die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion zuständig.¹

§ 13² Einreihung in eine Lohnklasse

¹ Die Einreihung in eine Lohnklasse basiert auf dem Einreihungsplan (Anhang I), der Modellumschreibung und dem Stelleninhalt.

² Die in der Modellumschreibung umschriebenen formellen Anforderungen an die Ausbildung geben an, welches Fähigkeits- und Wissensniveau erforderlich ist.

³ Die Ausbildungsanforderungen stellen keine formelle Voraussetzung zur Übernahme der Funktion dar, soweit nicht durch Gesetz, Verordnung oder stellenspezifische Anstellungsbedingungen anderes vorgeschrieben ist.

⁴ Wird das zur Ausübung der Funktion erforderliche Fähigkeits- und Wissensniveau zum Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses nicht erreicht, erfolgt eine tieferwertige Lohnklasseneinreihung als es für die Funktion vorgesehen ist.

⁵ Sobald das erforderliche Fähigkeits- und Wissensniveau erreicht ist, wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in die für die Funktion vorgesehene Lohnklasse eingereiht.

§ 14³ Zuweisung einer Anlauf- oder Erfahrungsstufe

¹ Bei der Zuweisung einer Anlauf- und Erfahrungsstufe ist der beruflich wie auch der ausserberuflich, insbesondere der bei Familienarbeit und in sozialen Institutionen, erworbenen Erfahrung angemessen Rechnung zu tragen.

² Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das erforderliche Fähigkeits- und Wissensniveau ohne formellen Ausbildungsabschluss erreicht, vermindern sich die Erfahrungsjahre der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

¹ Fassung vom 11. November 2004 (GS 35.310), in Kraft seit 1. August 2005.

² Fassung vom 17. November 2011 (GS 37.710), in Kraft seit 1. Januar 2012.

³ Fassung vom 17. November 2011 (GS 37.710), in Kraft seit 1. Januar 2012.

³ Die Zuweisung einer Anlaufstufe kann nur erfolgen, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die an ihre Funktion gestellten Anforderungen in Bezug auf die Erfahrung noch nicht erfüllt. Absatz 2 bleibt vorbehalten.

⁴ Das Nähere regelt die Verordnung.

§ 15¹ Stufenanstieg

¹ Der Anstieg in den Anlauf- oder Erfahrungsstufen erfolgt jährlich per 1. Januar, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Stellenauftrag und die Stellenanforderungen erfüllt hat.

² Beginnt ein Arbeitsverhältnis vor dem 2. Juli eines Jahres erfolgt per 1. Januar des folgenden Kalenderjahres ein Anstieg in den Anlauf- oder Erfahrungsstufen nach Massgabe des Absatzes 1.

³ Unbezahlter Urlaub ist für die Berechnung der Erfahrungsstufen angemessen zu berücksichtigen.

⁴ Das Nähere regelt die Verordnung.

§ 16² Beschleunigter Stufenanstieg

¹ Der Stufenanstieg kann beschleunigt erfolgen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nachgewiesen eine ausserordentlich gute Leistung erbracht hat.

² Das Nähere regelt die Verordnung.

§ 17 Funktionsänderung

Ändert die Funktion einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, erfolgt eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Lohnklasseneinreihung und der Erfahrungsstufenzuweisung.

§ 17a³ Periodische Überprüfung des Lohnsystems

Der Regierungsrat schafft die notwendigen Instrumente zur Überprüfung der ordnungsgemässen Anwendung des Lohnsystems und nimmt periodisch Überprüfungen vor.

B. Lohnfindung

§ 18 Einreihungsfehler

Wird ein offensichtlicher Fehler bei der Einreihung in eine Lohnklasse oder bei der Zuweisung einer Anlauf- oder Erfahrungsstufe festgestellt, ist wie folgt zu verfahren:

¹ Fassung vom 17. November 2011 (GS 37.710), in Kraft seit 1. Januar 2012.

² Fassung vom 17. November 2011 (GS 37.710), in Kraft seit 1. Januar 2012.

³ Ergänzung vom 17. November 2011 (GS 37.710), in Kraft seit 1. Januar 2012.

- a. Liegt ein Einreihungsfehler vor, der sich zu Gunsten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters auswirkt, ist sie oder er nach Ablauf der Kündigungsfrist in die richtige Lohnklasse und/oder Anlauf- bzw. Erfahrungsstufe einzuweisen. Bei auf Amtsperiode gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern muss das Ende der laufenden Amtsperiode nicht abgewartet werden.
- b. Wirkt sich der Einreihungsfehler zu Ungunsten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aus, ist die Korrektur sofort vorzunehmen und die Lohndifferenz seit Beginn des Arbeitsverhältnisses, jedoch längstens für fünf Jahre nachzuzahlen.

§ 19 Lohnanspruch

¹ Der Anspruch auf Lohn entsteht mit dem vertraglich vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und erlischt am Tag seiner Beendigung. Für auf Amtsperiode Gewählte entsteht der Lohnanspruch mit dem Datum des Amtsantritts.

² Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bleiben die Bestimmungen der Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall vorbehalten.

C. Lohnzahlung

§ 20 Ausrichtung des Lohnes

Je ein Dreizehntel des Jahreslohnes wird per 25. jeden Monats ausgerichtet. Der 13. Monatslohn wird zusammen mit dem November-Lohn oder bei Austritt pro rata ausbezahlt.

§ 21 Teilzeitarbeit

Für Teilzeitarbeitende wird der Lohn im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet.

§ 22¹ Umwandlung des Lohnes in Urlaub

Der 13. Monatslohn kann auf Begehren der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters durch die Anstellungsbehörde, bei Lehrpersonen durch die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion in Urlaub umgewandelt werden.

¹ Fassung vom 11. November 2004 (GS 35.310), in Kraft seit 1. August 2005.

D. Zulagen

I. Funktionsbezogene Zulagen

§ 23 Anspruchsvollere Aufgaben¹

¹ Anspruchsvollere Aufgaben, die vorübergehend, aber für mindestens zwei Monate übertragen werden, können durch Ausrichtung einer Zulage abgegolten werden.²

² Diese Zulage ist anzupassen oder aufzuheben, wenn die Voraussetzungen für ihre Ausrichtung geändert haben oder weggefallen sind.

II. Leistungsbezogene Zulagen

§ 24 Persönliche Zulage

¹ Zur Gewinnung oder Erhaltung besonders qualifizierter Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter kann der Regierungsrat eine einmalige, eine unbefristete oder befristete Zulage von bis zu 20% des Jahreslohnes zusprechen.

² Der Regierungsrat hat periodisch zu prüfen, ob die Voraussetzungen für nicht befristet zugesprochene Zulagen noch vorhanden sind.

§ 25 Leistungsprämie

¹ Zur Belohnung einmaliger besonders qualifizierter Leistungen kann die Anstellungsbehörde einer Einzelperson oder einem Team eine einmalige Prämie zusprechen.

² Bei Lehrpersonen entscheidet die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion auf Antrag der Anstellungsbehörde.³

III. Sozialzulagen

§ 26⁴

§§ 27 und 28⁵

§ 29⁶ Erziehungszulage

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Anspruch auf eine Familienzulage gemäss Bundesgesetzgebung über die Familienzulagen haben, erhalten eine

¹ Fassung vom 17. November 2011 (GS 37.710), in Kraft seit 1. Januar 2012.

² Fassung vom 17. November 2011 (GS 37.710), in Kraft seit 1. Januar 2012.

³ Fassung vom 11. November 2004 (GS 35.310), in Kraft seit 1. August 2005.

⁴ Aufgehoben am 25. November 2010 (GS 37.391), mit Wirkung ab 1. Juli 2011.

⁵ Aufgehoben am 22. März 2007 (GS 36.68), mit Wirkung ab 1. April 2007.

⁶ Fassung vom 25. November 2010 (GS 37.391), in Kraft seit 1. Juli 2011.

Erziehungszulage. Die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter müssen nachweisen, dass kein anderer Arbeitgeber als der Kanton Basel-Landschaft bereits eine der gleichen Zielsetzung dienende Zulage für dieselben Kinder und denselben Haushalt ausrichtet.

² Erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aufgrund der Anspruchskonkurrenz nach Familienzulagengesetzgebung keine Familienzulage, besteht trotzdem Anspruch auf eine Erziehungszulage, wenn die übrigen Voraussetzungen gemäss Familienzulagengesetz erfüllt sind.

³ Richtet ein anderer Arbeitgeber eine der gleichen Zielsetzung dienende Zulage für dieselben Kinder und denselben Haushalt aus, die geringer ist als die Erziehungszulage des Kantons Basel-Landschaft, wird dieser Betrag vom Anspruch des Mitarbeitenden abgezogen.

⁴ Die Erziehungszulage wird entsprechend dem vertraglich vereinbarten Pensum gemäss den Ansätzen in Anhang II ausbezahlt.

⁵ Die Erziehungszulage wird einmal pro Haushalt und unabhängig der Anzahl unterstützungsberechtigter Kinder ausbezahlt.

⁶ Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter kann nicht mehr als eine Zulage entsprechend dem Beschäftigungsgrad beziehen.

⁷ Arbeiten beide für ein Kind unterstützungspflichtige Elternteile beim Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft, besteht bei beiden Mitarbeitenden ein Anspruch auf eine Erziehungszulage, maximal in der Höhe von zusammen einer Zulage für ein 100%-Pensum. Details der Aufteilung regelt die Verordnung.

§ 29a¹ Meldepflicht

Tatsachen, die einen Anspruch auf Familien- oder Erziehungszulagen begründen, verändern oder erlöschen lassen, sind der Anstellungsbehörde unverzüglich zu melden.

IV. Weitere Zulagen

§ 30 Zulagen für unregelmässige Arbeitszeit

Der Regierungsrat legt für angeordnete Arbeit in der Nacht, an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen sowie für Pikettdienste für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Lohnklassen 28 bis 11 Zulagen fest.

E. Ausnahmen

§ 31 Mitglieder des Regierungsrates

¹ Den Mitgliedern des Regierungsrates werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gemäss Anhang II Ziffer 2 ausgerichtet:

¹ Ergänzung vom 22. März 2007 (GS 36.68), in Kraft seit 1. April 2007.

- a. Präsidentin bzw. Präsident des Regierungsrates Ansatz A 1,
- b. Vizepräsidentin bzw. Vizepräsident des Regierungsrates Ansatz A 2,
- c. übrige Mitglieder des Regierungsrates Ansatz A 3.

² Den Mitgliedern des Regierungsrates wird zur Abgeltung der ordentlichen persönlichen Spesen eine nichtindexierte Jahrespauschale von 15'000 Fr. ausgerichtet.

§ 32 Andere Sonderregelungen

¹ Der Präsidentin oder dem Präsidenten des Kantonsgerichts werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz A 4.1 ausgerichtet. Zur Abgeltung der ordentlichen persönlichen Spesen wird eine nichtindexierte Jahrespauschale von 5'000 Franken ausgerichtet.¹

^{1 bis} Der Vizepräsidentin oder dem Vizepräsidenten des Kantonsgerichts werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz A 4.2 ausgerichtet.²

^{1 ter} Den Abteilungspräsidentinnen und -präsidenten des Kantonsgerichts sowie der Landschreiberin oder dem Landschreiber werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz A 4.3 ausgerichtet.³

² Den Chefärztinnen und Chefärzten der kantonalen Krankenanstalten werden 13 Monatslöhne gemäss Anhang II Ziffer 2 ausgerichtet:

- a. operierende Chefärztinnen/Chefärzte Ansätze B 1,
- b. nichtoperierende Chefärztinnen/Chefärzte Ansätze B 2,
- c. Institutsleiterinnen/Institutsleiter Ansätze B 3.

Der Maximallohn wird in 5 einjährigen Stufen und einer vierjährigen Stufe erreicht.

^{2 bis} ⁴ Den Leitenden Ärztinnen und Leitenden Ärzten der Kantonsspitäler und Kantonalen Psychiatrischen Dienste werden 13 Monatslöhne gemäss Anhang II Ziffer 2 ausgerichtet:

- a. operierende Leitende Ärztinnen/Leitende Ärzte 80% der Ansätze B 1
- b. nichtoperierende Leitende Ärztinnen/Leitende Ärzte 80% der Ansätze B 2
- c. Institutsleiterinnen/Institutsleiter 80% der Ansätze B 3
- d. Leitende Ärztinnen/Leitende Ärzte ohne vergütungsberechtigte Nebentätigkeit 80% der Ansätze B 2

Der Maximallohn wird in 5 einjährigen Stufen und einer vierjährigen Stufe erreicht.

^{2 ter} Den Chefärztinnen und Chefärzten sowie den Leitenden Ärztinnen und Leitenden Ärzten der Kantonsspitäler und Kantonalen Psychiatrischen Dienste mit

1 Fassung vom 20. Februar 2003 (GS 34.871), rückwirkend in Kraft seit 1. April 2002.
 2 Ergänzung vom 20. Februar 2003 (GS 34.871), rückwirkend in Kraft seit 1. April 2002.
 3 Ergänzung vom 20. Februar 2003 (GS 34.871), rückwirkend in Kraft seit 1. April 2002.
 4 Ergänzung vom 29. November 2007 (GS 36.532), in Kraft seit 1. Januar 2008.

vergütungsberechtigter Nebentätigkeit kann ein nichtindexierter Leistungsanteil ausgerichtet werden.¹

^{2 quater} Der Regierungsrat regelt die Rechte und Pflichten der Chefärztinnen und Chefärzte und der Leitenden Ärztinnen und Leitenden Ärzte der Kantonsspitäler und der Kantonalen Psychiatrischen Dienste mit vergütungsberechtigter Nebentätigkeit.²

³ Der Regierungsrat kann die Ansätze gemäss Anhang II Ziffer 2 um bis zu 20% reduzieren.

⁴ ...³

§ 32a⁴ Weitere vom Landrat gewählte Funktionsträgerinnen und -träger

¹ ⁵ Den weiteren vom Landrat gewählten Funktionsträgerinnen und -trägern werden folgende Lohnansätze zugewiesen:

- a. Der Vorsteherin bzw. dem Vorsteher der Finanzkontrolle gemäss Anhang II Ziffer 2: Ansatz D1.
- b. Der Vorsteherin bzw. dem Vorsteher der Datenschutzstelle gemäss Anhang II Ziffer 2: Ansatz D2.
- c. Dem Ombudsman gemäss Anhang II Ziffer 2: Ansatz D2.
- d. Der Ersten Staatsanwältin bzw. dem Ersten Staatsanwalt gemäss Anhang II Ziffer 2: Ansatz D3.
- e. Den Leitenden Staatsanwältinnen I und den Leitenden Staatsanwälten I gemäss Anhang II Ziffer 2: Ansatz D4.
- f. Der Leitenden Jugendanwältin bzw. dem Leitenden Jugendanwalt gemäss Anhang II Ziffer 2: Ansatz D4.
- g. Den Leitenden Staatsanwältinnen II und den Leitenden Staatsanwälten II gemäss Anhang II Ziffer 2: Ansatz D5.

^{1 bis} Den in Absatz 1 genannten Funktionsträgerinnen und -trägern werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt ausgerichtet.⁶

² Die erstmalige Lohnfestsetzung erfolgt jeweils nach Konsultation des Personalamtes durch die Behörde, welche den Wahlantrag stellt.

³ In der ersten Amtsperiode wird der Lohn mindestens gemäss dem Minimum festgelegt. Zusätzlich können Erfahrungsjahre angerechnet werden, die in gleichwertigen Funktionen geleistet wurden.

⁴ Der Maximallohn wird in drei degressiven Stufen von 50, 30 und 20 Prozent der Differenz zwischen Minimal- und Maximallohn erreicht.

⁵ Der Stufenanstieg wird ausschliesslich auf Beginn einer weiteren Amtsperiode gewährt.

1 Ergänzung vom 29. November 2007 (GS 36.532), in Kraft seit 1. Januar 2008.
 2 Ergänzung vom 29. November 2007 (GS 36.532), in Kraft seit 1. Januar 2008.
 3 Aufgehoben am 29. November 2007 (GS 36.532), mit Wirkung ab 1. Januar 2008.
 4 Fassung vom 15. April 2010 (GS 37.209), in Kraft seit 1. Januar 2011.
 5 Fassung vom 17. November 2011 (GS 37.710), in Kraft seit 1. Januar 2012.
 6 Ergänzung vom 17. November 2011 (GS 37.710), in Kraft seit 1. Januar 2012.

⁶ Der Regierungsrat kann die Umwandlung des 13. Teils des Jahresgehaltes in Urlaub entsprechend § 22 bewilligen.¹

F. Inhaberinnen und Inhaber kantonalen Nebenämter

I. Richterinnen und Richter

§ 33² Monatliche Vergütungen

Die pauschale monatliche Vergütung wird gemäss folgenden, in Anhang II Ziffer 2 definierten Ansätzen ausgerichtet. Sie wird in 12 gleichen Teilen pro Kalenderjahr ausbezahlt.

- a. Abteilungs-Vizepräsidentinnen und Abteilungs-Vizepräsidenten des Kantonsgerichts Ansatz C 13.1;
- b. Mitglieder des Kantonsgerichts Ansatz C 13.2.

§ 33a³ Ausserordentliche jährliche Vergütung

¹ Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten der erstinstanzlichen Gerichte, die eine Aufwandsentschädigung (Entschädigung aus Sitzungsgeldern, Aktenstudium, Zuschlag für Sitzungspräsidium und Zuschlag für Referat) von mehr als 20'000 Franken brutto jährlich beziehen, erhalten zusätzlich eine Pauschalvergütung in Höhe von

- a. 20% der Bruttoentschädigung ab einer jährlichen Bruttoentschädigung von Fr. 20'000;
- b. 25% der Bruttoentschädigung ab einer jährlichen Bruttoentschädigung von Fr. 40'000.

² Entschädigungen für aussergewöhnliche Inanspruchnahme nach § 38 Absatz 4 dieses Dekrets werden bei der Ermittlung der massgebenden jährlichen Aufwandsentschädigung nicht angerechnet.

³ Die zusätzliche Pauschalentschädigung wird jeweils im Januar für das Vorjahr ausgerichtet.

§ 34⁴ Sitzungsgelder

¹ Die Mitglieder und die Ersatzmitglieder des Kantonsgerichts, mit Ausnahme der Präsidentinnen und Präsidenten, erhalten für Sitzungen, Augenscheine und amtliche Verrichtungen ein Sitzungsgeld gemäss Anhang II Ziffer 2 Ansatz C 6 pro halben Tag (entsprechend 4 Stunden) und gemäss Ansatz C 3 für jede weitere Stunde.

1 Ergänzung vom 13. Januar 2011 (GS 37.374), rückwirkend in Kraft seit 1. Januar 2011.
 2 Fassung vom 20. Februar 2003 (GS 34.871), rückwirkend in Kraft seit 1. April 2002.
 3 Ergänzung vom 15. April 2010 (GS 37.57), rückwirkend in Kraft seit 1. April 2010.
 4 Fassung vom 20. Februar 2003 (GS 34.871), rückwirkend in Kraft seit 1. April 2002.

^{1bis 1} Die Einzelrichterinnen und Einzelrichter gemäss § 3 Absatz 2 des kantonalen Gesetzes vom 20. Mai 1996² über die Zwangsmassnahmen im Ausländerrecht erhalten pro Fall eine pauschale Vergütung gemäss Anhang II Ziffer 2 Ansatz C 3.

² Die Mitglieder und die Ersatzmitglieder des Strafgerichts, des Jugendgerichts, der Bezirksgerichte, des Verfahrensgerichts in Strafsachen sowie des Steuer- und Enteignungsgerichts, mit Ausnahme der Präsidentinnen und Präsidenten, erhalten für Sitzungen, Augenscheine und amtliche Verrichtungen ein Sitzungsgeld gemäss Anhang II Ziffer 2 Ansatz C 5.1 pro halben Tag (entsprechend 4 Stunden) und gemäss Ansatz C 2 für jede weitere Stunde.

§ 35³ Aktenstudium

Für das Aktenstudium wird pro Sitzung folgende Vergütung gemäss Anhang II Ziffer 2 ausgerichtet:

- a. Mitglieder und Ersatzmitglieder des Kantonsgerichts, mit Ausnahme der Präsidentinnen und Präsidenten, Ansatz C 7;
- b. Mitglieder und Ersatzmitglieder der Bezirksgerichte, des Strafgerichts, des Jugendgerichts, des Verfahrensgerichts in Strafsachen sowie des Steuer- und Enteignungsgerichts, mit Ausnahme der Präsidentinnen und Präsidenten, Ansatz C 5.2.

§ 36 Zuschlag für Sitzungspräsidium

¹ Bei Übernahme des Präsidiums in einer Sitzung hat das betreffende Mitglied oder Ersatzmitglied des Gerichts, mit Ausnahme der Präsidentinnen und Präsidenten, Anspruch auf einen Zuschlag von 100% des Sitzungsgeldes. Präsiert das betreffende Mitglied oder Ersatzmitglied mehr als einen Fall in einer Sitzung, besteht ein Anspruch auf einen Zuschlag von 200% des Sitzungsgeldes.⁴

² Teilen sich mehrere Mitglieder in den Vorsitz einer Sitzung, ist der Zuschlag durch die Präsidentin bzw. den Präsidenten entsprechend der Inanspruchnahme aufzuteilen.

§ 37⁵ Zuschlag für Referat

¹ Die Mitglieder und die Ersatzmitglieder des Kantonsgerichts, mit Ausnahme der Präsidentinnen und Präsidenten, haben pro Referat Anspruch auf einen Zuschlag gemäss Ansatz C 9.⁶

² Die Mitglieder und die Ersatzmitglieder der Bezirksgerichte, des Strafgerichts, des Jugendgerichts, des Verfahrensgerichts in Strafsachen sowie des Steuer- und Enteignungsgerichts, mit Ausnahme der Präsidentinnen und Präsidenten,

1 Ergänzung vom 3. November 2005 (GS 35.882), in Kraft seit 1. Januar 2006.
 2 GS 32.581, SGS 112
 3 Fassung vom 20. Februar 2003 (GS 34.871), rückwirkend in Kraft seit 1. April 2002.
 4 Fassung vom 15. April 2010 (GS 37.57), rückwirkend in Kraft seit 1. April 2010.
 5 Fassung vom 20. Februar 2003 (GS 34.871), rückwirkend in Kraft seit 1. April 2002.
 6 Fassung vom 15. April 2010 (GS 37.57), rückwirkend in Kraft seit 1. April 2010.

haben pro Referat Anspruch auf einen Zuschlag gemäss Ansatz C 10.¹

³ Die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts erlässt die Kriterien, nach denen die Präsidentin oder der Präsident des betreffenden Gerichts die Höhe des einzelnen Referatszuschlags festzulegen hat.

§ 38 Sonderansätze, Zuständigkeit

¹ Für im Voraus angesetzte Kurz Sitzungen bis 2 Stunden Dauer wird eine Vergütung in der Höhe des halben Sitzungsgeldes ausgerichtet.

² Für Aktenstudium von geringfügigem oder überdurchschnittlichem Umfang kann die Vergütung gemäss § 35 durch die Präsidentin bzw. den Präsidenten herabgesetzt beziehungsweise erhöht werden.

³ Ebenso kann durch die Präsidentin bzw. den Präsidenten die Vergütung gemäss § 37 für das Referat entsprechend der Beanspruchung erhöht beziehungsweise herabgesetzt werden.

⁴ Bei aussergewöhnlicher Inanspruchnahme eines Mitgliedes des Gerichtes kann die Präsidentin beziehungsweise der Präsident die Ausrichtung einer angemessenen zusätzlichen Pauschalvergütung anordnen.

§ 39² Vergütungen für die Friedensrichterinnen und Friedensrichter

Friedensrichterinnen und Friedensrichter erhalten eine Jahresvergütung gemäss Ansatz C 8 und eine Vergütung für jeden erledigten Fall gemäss Ansatz C 4.

II. Kommissionen

§ 40³ Vergütungen, Zuständigkeit

Die Vergütungen für die Mitglieder und die Aktuarinnen oder Aktuare der von der Gesetzgebung vorgesehenen oder vom Regierungsrat eingesetzten Kommissionen, einschliesslich derjenigen mit richterlichen Funktionen, werden vom Regierungsrat festgesetzt.

III. Übrige Inhaberinnen und Inhaber kantonalen Nebenämter

§ 41 Vergütungen, Zuständigkeit

¹ Die Vergütungen für die Inhaberinnen bzw. Inhaber kantonalen Nebenämter werden vom Regierungsrat festgesetzt, soweit sie in diesem Dekret nicht geregelt sind.

² Grundlage bildet das in § 9 ff. festgelegte Lohnsystem.

¹ Fassung vom 15. April 2010 (GS 37.57), rückwirkend in Kraft seit 1. April 2010.

² Fassung vom 15. April 2010 (GS 37.57), rückwirkend in Kraft seit 1. April 2010.

³ Fassung vom 20. Februar 2003 (GS 34.871), rückwirkend in Kraft seit 1. April 2002.

G. Verbindung mehrerer Ämter

§ 42 Nebenfunktionen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Nebenaufgaben oder Nebenämter bei der Funktionsbewertung ihrer Haupttätigkeit berücksichtigt worden sind, werden für diese Nebenfunktionen nicht zusätzlich entlohnt.

§ 43 Abordnungen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch den Regierungsrat in einen Verwaltungsrat abgeordnet oder mit einer anderen Vertretung beauftragt werden, haben die ihnen aus dieser Tätigkeit zukommenden Verwaltungsrats honorare an die Staatskasse abzuliefern.

§ 44 Beschränkungen und Vergütungen

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zugleich ein kantonales Nebenamt bekleiden, haben unter Vorbehalt der §§ 42 und 43 Anspruch auf die volle zusätzliche Vergütung.

² Soweit die nebenamtliche Tätigkeit während der Arbeitszeit ausgeführt wird, ist die Vergütung für das Nebenamt auf die Hälfte zu reduzieren.

H. Andere Formen des Lohnes und spezielle Vergütungen¹

§ 45 Naturalleistungen

Der Regierungsrat regelt die Gewährung und Anrechnung von Naturalleistungen in Form von Dienstwohnungen, Dienstkleidern, Verpflegung und dergleichen.

§ 45a² Lehrpersonen

¹ Der Regierungsrat regelt die Vergütung der Lehrpersonen für die Ausübung einer speziellen Funktion innerhalb des Schulbetriebs.

² Die Vergütung kann in Form einer Barentschädigung oder Reduktion der Unterrichtsverpflichtung erfolgen.

I. Treueprämie

§ 46 Grundsatz

¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erstmals nach zehn Jahren und

¹ Fassung vom 11. November 2004 (GS 35.310), in Kraft seit 1. August 2005.

² Ergänzung vom 11. November 2004 (GS 35.310), in Kraft seit 1. August 2005.

jeweils nach fünf weiteren Dienstjahren eine Treueprämie ausgerichtet.¹

² Lehrjahre, Vorpraktika der Medizinstudentinnen und Medizinstudenten, Volontariate und dergleichen sowie Urlaube von mehr als 12 aufeinanderfolgenden Monaten werden bei der Ermittlung der anrechenbaren Jahre nicht mitgezählt.

^{2bis} Bei der Ermittlung der anrechenbaren Jahre werden alle im Geltungsbereich des Personalgesetzes stehenden Arbeitsverhältnisse berücksichtigt. Ein früherer Arbeitgeber kann entsprechend dem Beschäftigungsgrad und der Anstellungsdauer zu einer anteilmässigen Beteiligung an der Treueprämie verpflichtet werden.²

³ Der Regierungsrat regelt die Abgabe von Treueprämien an Inhaberinnen und Inhaber eines Nebenamtes sowie die Ausrichtung eines Geschenkes an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Inhaberinnen und Inhaber eines Nebenamtes bei Beendigung einer langjährigen Amtstätigkeit bzw. eines langjährigen Arbeitsverhältnisses.

§ 47³ Umfang

¹ Die Treueprämie beträgt bei einer Vollzeitbeschäftigung nach

- a. 10 Dienstjahren 1'500 Fr.,
- b. 15 Dienstjahren 2'000 Fr.,
- c. 20 Dienstjahren 3'000 Fr.,
- d. 25 Dienstjahren 4'000 Fr.,
- e. 30, 35, 40 oder 45 Dienstjahren 5'000 Fr.

² Für die Berechnung der Treueprämie ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der der Fälligkeit vorausgegangenen fünf Jahre massgebend.

§ 48⁴ Treueprämie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

¹ Im Grundsatz besteht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein Anspruch auf eine Treueprämie.

² Wer bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters gemäss dem Dekret vom 22. April 2004⁵ über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse Anspruch auf eine Treueprämie hätte, aber in Folge Vorpensionierung ausscheidet, erhält den entsprechenden Anteil pro rata temporis bei Ausscheiden ausbezahlt.

³ Wird ein Arbeitsverhältnis in Folge von Invalidität aufgelöst, haben die Mitarbeitenden Anspruch auf einen pro rata Anteil - berechnet auf den Zeitpunkt der Vertragsauflösung - der nächstfolgenden Treueprämie.

1 Fassung vom 14. Dezember 2005 (GS 35.818), in Kraft seit 1. Januar 2005.

2 Ergänzung vom 14. Dezember 2005 (GS 35.818), in Kraft seit 1. Januar 2005.

3 Fassung vom 23. Juni 2005 (GS 35.665), in Kraft seit 1. Januar 2006.

4 Fassung vom 17. November 2011 (GS 37.710), in Kraft seit 1. Januar 2012.

5 GS 35.93, SGS 834.2

K. Teuerungsausgleich

§ 49 Zuständigkeit und Verfahrensregeln

¹ Der Landrat beschliesst jährlich per 1. Januar über den Ausgleich der Teuerung.

² Der Regierungsrat stellt dem Landrat nach Verhandlung mit der Arbeitsgemeinschaft der Personalverbände Antrag über die Höhe des Teuerungsausgleichs. Orientierungsgrösse für die Verhandlungen des Regierungsrats mit den Personalverbänden ist der gemittelte Landesindex der Konsumentenpreise von November des Vorjahres bis Oktober des Jahres, das dem Vollzug des Teuerungsausgleichs vorangeht. Als weitere Beurteilungsgrössen sind die finanzielle Situation des Kantons und die wirtschaftliche Entwicklung im Umfeld miteinzubeziehen.¹

³ Mit dem Beschluss über den Teuerungsausgleich ermächtigt der Landrat den Regierungsrat, die Lohntabellen im Anhang II des Personaldekretes entsprechend zu ändern und per 1. Januar des folgenden Jahres in Kraft zu setzen.

⁴ Bei den Vergütungen für die Inhaberinnen und Inhaber kantonaler Nebenämter findet kein Teuerungsausgleich statt. Es erfolgt eine periodische Überprüfung.²

L. Soziale Leistungen und Versicherungswesen

§ 50³ Berufliche Vorsorge für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod wird im Dekret vom 22. April 2004⁴ über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse geregelt.

§ 50a⁵ Spezielle Beiträge des Kantons an Sozialversicherungseinrichtungen

¹ Kündigt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter des Kantons das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf eine vorzeitige Pensionierung auf einen Zeitpunkt nach Vollendung des 60. Altersjahres, so leistet der Kanton an den Wegkauf gemäss § 35 Absatz 4 des Dekrets über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse vom 22. April 2004⁶ einen Beitrag.

² Diese Wegkaufsleistung des Kantons erfolgt unabhängig von einer Wegkaufsleistung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

³ Der Beitrag des Kantons beläuft sich auf die Hälfte der notwendigen Einmalanlage, maximal aber auf 25'000 Franken pro Jahr Differenz zwischen der vorzeitigen und der ordentlichen Pensionierung gemäss § 33 Absatz 1 des

1 Fassung vom 5. Juni 2008 (GS 36.672), rückwirkend in Kraft seit 1. Januar 2008.

2 Ergänzung vom 20. Februar 2003 (GS 34.871), rückwirkend in Kraft seit 1. April 2002.

3 Fassung vom 17. November 2011 (GS 37.710), in Kraft seit 1. Januar 2012.

4 GS 35.93, SGS 834.2

5 Fassung vom 17. November 2011 (GS 37.710), in Kraft seit 1. Januar 2012.

6 GS 35.93, SGS 834.2

Dekrets vom 22. April 2004¹ über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse; bei angebrochenen Jahren reduziert sich der Beitrag anteilmässig.

§ 51 Berufliche Vorsorge für die Mitglieder des Regierungsrates

Die Sicherung der Mitglieder des Regierungsrates gegen die wirtschaftlichen Folgen von Nichtwiederwahl, Alter, Invalidität und Tod wird in einem besonderen Dekret geregelt

§ 52 Abgangsentschädigung für auf Amtsperiode gewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Personalkommission des Landrates entscheidet endgültig über die Abgangsentschädigung im Einzelfall.

§ 53 Lohnnachgenuss

¹ Beim Ableben einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters haben die Erbberechtigten Anspruch auf den vollen Lohn für den laufenden Monat.

² Hinterlässt eine bei der Vorsorgeeinrichtung versicherte Mitarbeiterin oder ein dort versicherter Mitarbeiter Angehörige, für die sie bzw. er massgeblich aufzukommen hatte, so haben diese während der nächstfolgenden 3 Monate Anspruch auf den zuletzt bezogenen Lohn ohne Sozialabzüge.²

³ Die an die Angehörigen aufgrund der Sozialgesetzgebung in diesem Zeitraum geleisteten Renten und übrigen Beiträge sind zurückzuerstatten.

⁴ Wird eine Abfindungssumme ausbezahlt, so ist der ihr zugrunde liegende Rentenbetrag für die Anrechnung massgebend.

§ 54 Rückgriff des Kantons

An den Kanton gehen bis zur Höhe der von ihm bei Krankheit, öffentlicher Dienstleistung, Unfall oder Tod erbrachten Leistungen über:

- a. Ansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder ihrer Hinterbliebenen gegen haftpflichtige Dritte, mit Ausnahme von Genugtuungs- und Integritätsentschädigungsforderungen, wobei der Kanton die Ausstellung einer Abtretungsurkunde verlangen kann, wenn die Durchsetzung seiner Rechte dadurch erleichtert wird;
- b. Ansprüche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters auf Taggelder der Unfall- oder Invalidenversicherung oder einer kollektiven Krankentaggeldversicherung des Kantons, solange der vertraglich vereinbarte Lohn weiterbezahlt wird;
- c. Ansprüche aus der Militärversicherung, soweit es sich dabei um solche auf Erwerbsersatz handelt, und aus der eidgenössischen Erwerbsersatzordnung.

¹ GS 35.93, SGS 834.2

² Fassung vom 17. November 2011 (GS 37.710), in Kraft seit 1. Januar 2012.

§ 55 Rückerstattung zu Unrecht bezogener Leistungen

¹ Zu Unrecht erhaltene Leistungen sind dem Arbeitgeber innert angemessener Frist zurückzuerstatten.

² In Härtefällen kann der Regierungsrat die Rückerstattung reduzieren oder erlassen.

M. Geltendmachung vermögensrechtlicher Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis

§ 56 Verwirkung

¹ Vermögensrechtliche Ansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber dem Kanton aus dem Arbeitsverhältnis können innert eines Jahres, nachdem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter von der Möglichkeit eines Anspruchs Kenntnis erhalten hat, spätestens aber vor Ablauf von 5 Jahren seit ihrer Entstehung geltend gemacht werden.

² Vermögensrechtliche Ansprüche des Kantons gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Rückerstattung zu Unrecht bezogener Leistungen sind innert eines Jahres, nachdem die zur Geltendmachung des Anspruches zuständige Amtsstelle oder die Finanzkontrolle davon Kenntnis erhalten hat, spätestens aber vor Ablauf von 5 Jahren seit ihrer Entstehung geltend zu machen.

³ Wird der Rückerstattungsanspruch aus einer strafbaren Handlung hergeleitet, für die das Strafrecht eine längere Verjährung vorschreibt, so gilt dies auch für diesen.

3. Teil: Disziplinarverfahren

§ 57 Untersuchungsorgane

¹ Die Disziplinarbehörden können spezielle Beauftragte oder spezielle Untersuchungskommissionen als Untersuchungsorgane einsetzen.

² Das Untersuchungsorgan ermittelt den Sachverhalt und stellt der Disziplinarbehörde Antrag. Auf seinen Beizug kann in einfachen Fällen mit Zustimmung der bzw. des Betroffenen verzichtet werden.

§ 58 Untersuchung

¹ Das Untersuchungsorgan hat gegenüber den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die gleichen Befugnisse wie die Staatsanwaltschaft im Strafverfahren, kann jedoch keine Verhaftung anordnen.¹

² Jede Person ist verpflichtet, einer Aufforderung des Untersuchungsorgans zur

¹ Fassung vom 12. März 2009 (GS 37.97), in Kraft seit 1. Januar 2011.

Zeugenaussage nachzukommen. Die Vorschriften der Strafprozessordnung gelten analog.

³ Die Behörden und Amtsstellen leisten dem Untersuchungsorgan Rechtshilfe.

⁴ Die Untersuchung hat sich auch auf unverjährte Verstösse zu erstrecken, die nicht Gegenstand des Einleitungsbeschlusses waren.

§ 59 Verteidigung und Verfahren

Die bzw. der Beschuldigte hat Anrecht auf Anhörung und Verteidigung.

§ 60 Rechtliches Gehör

Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter sind alle ihr bzw. ihm zur Last gelegten Verfehlungen bekanntzugeben. Sie bzw. er hat das Recht, dazu Stellung zu nehmen, die zu ihrer bzw. seiner Entlastung dienenden Tatsachen vorzubringen und Beweisangebote zu stellen sowie ihre bzw. seine mündlichen Aussagen durch schriftliche Eingaben zu ergänzen.

§ 61 Rechtsbeistand, Kosten

¹ Der bzw. dem Beschuldigten können je nach Ausgang des Verfahrens die Kosten ihrer bzw. seiner Rechtsvertretung vergütet werden.

² Die Disziplinarbehörde kann der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter die Verfahrenskosten nach Massgabe des Verschuldens ganz oder zum Teil überbinden. Wird das Verfahren eingestellt, so trägt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Kosten ganz oder teilweise, wenn sie bzw. er die Untersuchung verschuldet oder in unzulässiger Weise erschwert hat.

§ 62 Entscheid der Disziplinarbehörde

¹ Hält die Disziplinarbehörde die Beschuldigung für unbegründet, so stellt sie das Verfahren ein.

² Mehrere Disziplinarvergehen sind gesamthaft mit einer einzigen Disziplinar-massnahme zu ahnden.

³ Der Entscheid ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter schriftlich zu eröffnen. Er hat eine Begründung und eine Rechtsmittelbelehrung zu enthalten.

§ 63 Protokollführung und Akteneinsicht

¹ Die Aussagen der bzw. des Beschuldigten, der Zeuginnen bzw. Zeugen, Auskunftspersonen und Sachverständigen sind zu protokollieren und von den Einvernommenen wie von der oder vom Einvernehmenden zu unterzeichnen.

² Die betroffene Mitarbeiterin bzw. der betroffene Mitarbeiter und ihre Vertreterin bzw. sein Vertreter haben jederzeit das Recht, in die Untersuchungsakten Einsicht zu nehmen. Soweit sie nicht ohnehin dem Amtsgeheimnis unterstehen, kann ihnen verboten werden, bestimmte Aktenstellen Drittpersonen bekanntzugeben.

³ Vor dem Abschluss der Untersuchung ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und ihrer Vertreterin bzw. ihrem Vertreter Gelegenheit zu ergänzender Antragsstellung einzuräumen.

§ 64 Verhältnis der Verantwortlichkeiten zueinander

¹ Die Verhängung einer Disziplinar-massnahme berührt die Haftung für Schaden und die strafrechtliche Verantwortlichkeit nicht.

² Wird wegen des gleichen Tatbestandes neben dem Disziplinarverfahren auch ein Strafverfahren durchgeführt, so kann der Entscheid über die disziplinarische Massnahme bis zur Beendigung des Strafverfahrens ausgesetzt werden.

³ Wird der Zweck einer in Frage stehenden Disziplinar-massnahme schon durch das Strafurteil erreicht, so ist auf sie zu verzichten.

⁴ Die Urteile der Straf- und Zivilgerichte sind für die Disziplinarbehörde nicht verbindlich.

§ 65 Verfahren nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses

¹ Endet das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, bevor ein in Rechtskraft erwachsener Entscheid vorliegt, so stellt die Disziplinarbehörde das Verfahren unter Übernahme der Kosten durch den Kanton ein.

² Auf Verlangen der ausgetretenen Mitarbeiterin oder des ausgetretenen Mitarbeiters kann jedoch die Disziplinarbehörde das Verfahren fortsetzen. Der Entscheid hierüber unterliegt keiner Beschwerde. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter behält ihre bzw. seine Parteistellung bei. Massnahmen können nicht mehr verhängt werden. Für die Kostentragung gilt die Regel von § 61 Absatz 2.

4. Teil: Verschiedene Bestimmungen

§ 66 Ansprüche der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

Wird ein Arbeitsverhältnis durch die Anstellungsbehörde aufgelöst, ohne dass die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter ein Verschulden trifft, so kann der Regierungsrat im Härtefall den Lohnausfallersatz auf die Dauer von längstens einem Jahr ausrichten.

§ 67 Betriebskommissionen

¹ Die Mitglieder der Betriebskommissionen werden in geheimer Wahl für vier Jahre bestimmt. Wählbar sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Organisationsbereiches.

² Der Regierungsrat regelt das Verfahren.

§ 68 Personalverbände

Setzt der Regierungsrat eine Kommission oder eine Arbeitsgruppe zur Vorbereitung von personalrechtlichen Erlassen ein, ist die Arbeitsgemeinschaft der Personalverbände angemessen zu berücksichtigen.

5. Teil: Übergangs- und Schlussbestimmungen**A. Verfahren für die Überführung vom bestehenden in den neuen Lohn****§ 69 Verfahren**

Der bisherige Jahreslohn, errechnet anhand der betreffenden Lohnklasse und der Dienstalterszulage, wird mit dem Lohn der zutreffenden neuen Lohnklasse und der entsprechenden Erfahrungsstufe verglichen. Dabei wird die bisherige Anrechnung der Erfahrungsjahre übernommen.

§ 70 Einreihung

Die Einreihung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt durch das Personalamt in Zusammenarbeit mit den Anstellungsbehörden auf das Datum des Inkrafttretens des Dekrets.

§ 71 Wahrung des Besitzstandes

¹ Der Besitzstand bezüglich Lohnklasse und Dienstalterszulage (Erfahrungszulage) wird für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche gemäss der neuen Regelung einen tieferen Lohn erhalten, gewahrt.

² Vorbehalten bleibt die richtige Einreihung gemäss den Bestimmungen des Dekrets vom 5. Februar 1998¹ zum Personalgesetz.

³ Diese Regelung gilt für alle Folgejahre ab Inkraftsetzung, bis der Jahreslohn nach der neuen Regelung mindestens dem Besitzstand entspricht.

§ 72 Aufholerinnen und Aufholer

Sofern der bisherige Jahreslohn unter demjenigen gemäss neuer Lohntabelle (Anhang II) liegt, erfolgt die Anpassung in einem Schritt unmittelbar mit Inkraftsetzung dieses Dekrets.

§ 73 Änderung des Beschäftigungsgrades im Zusammenhang mit der Besitzstandsgarantie

¹ Eine Erhöhung des Beschäftigungsgrades bei einer Besitzstandsgarantie des Lohnes führt zu keiner entsprechenden Erhöhung des Besitzstandsbetrages.

¹ GS 33.17

² Eine Herabsetzung des Beschäftigungsgrades bei einer Besitzstandsgarantie führt zu einer anteilmässigen Reduzierung des Besitzstandsbetrages. Eine Wiedererhöhung des Beschäftigungsgrades führt zu einer entsprechenden Erhöhung des Besitzstandsbetrages, jedoch höchstens bis zum Betrag, der zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung des Dekrets massgebend war.

§ 74 Mitteilung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Mitteilung über die neue Lohnklasseneinreihung und Erfahrungsstufenzuweisung erfolgt spätestens einen Monat vor Inkrafttreten des Dekrets.

§ 75 Einspracheverfahren bei der Neueinreihung

¹ Zur Behandlung von Einsprachen gegen die Einreihung im Rahmen der Überführung wird eine paritätische Kommission eingesetzt.

² Das Nähere regelt die Verordnung.

B.¹**§ 76²****C.³****§ 77⁴****D. Schlussbestimmungen****§ 78 Aufhebung bisherigen Rechtes**

¹ Das Dekret vom 5. Februar 1998⁵ zum Personalgesetz (Personaldekret) wird unter Vorbehalt von § 78 Absatz 2 aufgehoben.

² Für Lehrpersonen bleiben die folgenden Paragraphen des Personaldekrets bis zum Schuljahresbeginn 2001/2002 in Kraft: § 8 Absätze 2 und 4, § 9, § 10, § 11 und § 15.

³ § 32 Absätze 1 bis 3 des Dekrets vom 3. Dezember 1979⁶ zum Schulgesetz werden per Schuljahresbeginn 2001/2002 unter dem Vorbehalt von § 79 Absätze 2 bis 4 aufgehoben

¹ Aufgehoben am 22. März 2007 (GS 36.68), mit Wirkung ab 1. April 2007.

² Aufgehoben am 22. März 2007 (GS 36.68), mit Wirkung ab 1. April 2007.

³ Aufgehoben am 11. November 2004 (GS 35.310), mit Wirkung ab 1. August 2005.

⁴ Aufgehoben am 10. Dezember 2003 (GS 34.1302), mit Wirkung ab 1. Januar 2004.

⁵ GS 33.17, SGS 150.1

⁶ GS 27.245, SGS 640.1

§ 79 Inkrafttreten

¹ Die Änderungen treten unter Vorbehalt von § 78 Absätze 2 und 3 am 1. Januar 2001 in Kraft.

² Für Lehrpersonen treten die folgenden Bestimmungen erst per Schuljahresbeginn 2001/2002 in Kraft: § 5 sowie die §§ 9 bis und mit 18 des Personaldekrets.

³ Die Bestimmungen von § 5 sind unter Vorbehalt von § 79 Absatz 5 längstens bis zum Schuljahresende 2005 befristet.¹

⁴ Spätestens ab Schuljahresbeginn 2005/2006 wird § 5 durch eine umfassende Regelung der Erbringung der Jahresarbeitszeit durch die Lehrpersonen ersetzt.²

⁵ Erfolgt keine Neuregelung der in § 5 verankerten Bestimmungen, treten die in § 78 Absatz 3 angeführten Bestimmungen wieder in Kraft.

⁶ Die Bestimmung von § 54 Buchstabe b tritt am 1. Juli 2000 in Kraft.

⁷ ...³

Anhang I – [Einreichungsplan](#)

Vgl.

http://www.baselland.ch/fileadmin/baselland/files/docs/recht/sgs_1-2/150.1_anhang1.pdf

Anhang II⁴ – [Lohntabelle und Ausnahmen](#)

Vgl.

<http://www.baselland.ch/lohntabellen-htm.274364.0.html>

¹ Fassung vom 10. Juni 2004 (GS 35.168), in Kraft seit 1. August 2004.

² Fassung vom 10. Juni 2004 (GS 35.168), in Kraft seit 1. August 2004.

³ Aufgehoben am 17. November 2011 (GS 37.710), mit Wirkung ab 1. Januar 2012.

⁴ Fassung vom 13. Dezember 2006 (GS 35.1081), in Kraft seit 1. Januar 2007.

Vademekum

Erlasstitel	 Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret)
SGS-Nr.	150.1
GS-Nr.	33.1248
Erlassdatum	8. Juni 2000 (LRV 2000-002)
In Kraft seit	1. Januar 2001
> Übersicht Systematische Gesetzessammlung des Kantons BL	

Hinweis: Die Links führen in der Regel zum Landratsprotokoll (2. Lesung), woselbst weitere Links auf die entsprechende Landratsvorlage, auf den Kommissionsbericht an den Landrat und das Landratsprotokoll der 1. Lesung zu finden sind. > [Mehr](#)

Änderungen / Ergänzungen / Aufhebungen (chronologisch absteigend)

Datum	GS-Nr.	In Kraft seit	Bemerkungen
17.11.2011	37.710	01/01/2012	wg. Bestimmungen zum Lohnwesen
25.11.2010	37.391	01/07/2011	wg. Erziehungszulage
13.01.2011	37.374	01/01/2011	wg. Jugendanwaltschaft
09.12.2010	37.299	01/01/2012	5 Wochen Ferien
15.04.2010	37.209	01/01/2011	Sonderregelung Staatsanwaltschaft
12.03.2009	37.85	01.01.2011	mit EG StPO
15.04.2010	37.57	01.04.2010	Traktandum 6; LRV 2009-220
07.05.2009	36.1222	01.01.2010	
23.04.2009	36.1131	01.07.2009	
05.06.2008	36.672	01.01.2008	
29.11.2007	36.532	01.01.2008	
22.03.2007	36.68	01.04.2007	
08.03.2007	36.32	01.01.2007	
13.12.2006	35.1081	01.01.2007	
14.12.2005	35.818	01.01.2005	
03.11.2005	35.882	01.01.2006	

23.06.2005	35.665	01.01.2006	LRV 2005-076
11.11.2004	35.310	01.08.2005	LRV 2004-098
10.06.2004	35.168	01.08.2004	LRV 2004-098
05.02.2004	35.37	01.01.2004	LRV 2003-288
10.12.2003	34.1302	01.01.2004	LRV 2003-273
12.06.2003	34.1085	01.08.2003	LRV 2003-071
20.02.2003	34.871	01.04.2002	LRV 2002-222
25.01.2001	34.28	01.01.2001	LRV 2001-001