



Bericht an den Landrat des Kantons Basel-Landschaft

Bericht der: Personalkommission
vom: 26. September 2011
zur Vorlage Nr.: [2011-219](#)
Titel: **Änderung des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret)
betreffend den Bestimmungen zum Lohnwesen**
Bemerkungen: [Verlauf dieses Geschäfts](#)

Links:

- [Übersicht Geschäfte des Landrats](#)
- [Hinweise und Erklärungen zu den Geschäften des Landrats](#)
- [Landrat / Parlament des Kantons Basel-Landschaft](#)
- [Homepage des Kantons Basel-Landschaft](#)



Bericht der Personalkommission an den Landrat

zur Änderung des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) betreffend den Bestimmungen zum Lohnwesen

Vom 26. September 2011

1. Ausgangslage

Das Ziel dieser Vorlage sind Änderungen und Aktualisierungen des Personaldekretes, insbesondere redaktioneller Art. So sollen mit der Revision des Personaldekrets vor allem sprachliche Ungenauigkeiten, welche die Handhabung des Lohnsystematik unnötig erschweren, beseitigt werden. Zudem werden Regelungslücken geschlossen, um ein allfälliges Fehlverhalten hinsichtlich der Systematik zu minimieren. Dazu gehören folgende Themen: Beschäftigungspensum, Aufbau des Einreihungsplanes, Abgrenzung der Kompetenzen des Regierungsrats und des Landrats und die Neufassung der Regelung des Stufenanstiegs.

2. Beratungen in der Personalkommission

2.1 Organisatorisches

Die Vorlage wurde an der Sitzung vom 29. August 2011 von Regierungsrat Adrian Ballmer, Personalchef Markus Nydegger und dessen Stellvertreter, Thomas Schwarb, vorgestellt und an der Sitzung vom 19. September 2011 beraten.

2.2 Vorstellung der Vorlage

Mit der Vorlage werden Themen aufgegriffen, bei welchen sich in der Praxis Handlungsbedarf ergeben hat. Es handelt sich nicht primär um materielle Änderungen, sondern vor allem um Präzisierungen und klarere Formulierungen, aber auch um den Nachvollzug infolge früherer Landratsbeschlüsse.

So soll festgeschrieben werden, dass Pensen über 100% nur in Ausnahmefällen vorkommen sollen.

Beim Einreihungsplan wird aktuell zwischen schwarzen und weissen Feldern unterschieden. Bei den schwarzen Feldern hat der Regierungsrat die Kompetenz, eine Modellumschreibung zu verfassen, nicht so aber bei den

weissen. Berufe und Ausbildungen verändern sich, was zur Folge haben kann, dass in einem weissen Feld eine Modellumschreibung nötig wird. Nach der geltenden Regelung müsste sich der Regierungsrat vom Landrat die Kompetenz geben lassen, eine auf ein weisses Feld fallende Modellumschreibung zu erlassen. Deshalb sieht die Vorlage die Aufhebung der Unterscheidung zwischen den schwarzen und weissen Feldern im Einreihungsplan vor.

Die Regelungen betreffend die Erfahrungsstufen (§§ 15 und 16) sollen neu formuliert werden. Bereits heute wird der Erfahrungsstufenanstieg bei guten Leistungen gewährt. Bei ausserordentlichen Leistungen kann der Stufenanstieg beschleunigt, bei nachgewiesen ungenügender Leistung kann er nicht gewährt werden. Diese Formulierung mit dem zu erbringenden Nachweis hat dazu geführt, dass in der Praxis sehr selten ein Stufenanstieg nicht gewährt wird. Die neue Formulierung hält fest, dass der Stufenanstieg gewährt wird, wenn die Anforderungen an die Stelle erfüllt sind. Diese Formulierung enthält implizit, dass bei Nichterfüllung der Anforderungen der Stufenanstieg nicht gewährt wird. Bei ausserordentlichen Leistungen wird weiterhin eine Beschleunigung möglich sein.

Nach der Vorstellung der Vorlage wurde der Kantonsgerichtspräsident Andreas Brunner angehört. Bezug nehmend auf das im Jahr 2002 eingeführte Gerichtsorganisationsgesetz (GOG; [SGS 170](#)) wünschte die Geschäftsleitung des Kantonsgerichtes, auch die Revision des Paragraphen 24 des Personaldekrets einzubeziehen. In Paragraph 24 geht es um persönliche Zulagen, welche der Regierungsrat gewähren kann. Die Geschäftsleitung des Kantonsgerichtes ist der Meinung, dass solche persönlichen Zulagen durch die Anstellungsbehörde und somit auch von ihr gewährt werden sollten. Der Regierungsrat sei als Leitung der Exekutive angesprochen. Die oberste Leitung der Judikative müsse analog die gleiche Kompetenz haben. Im Anschluss an die Anhörung zog die Geschäftsleitung des Kantonsgerichtes den Antrag zurück mit der Aussicht, diese Anpassung dem Landrat im Rahmen einer eigenen Vorlage, die in Zusammenarbeit mit dem Regierungsrat und dem Personalamt ausgearbeitet würde, zu beantragen. Die ganze Thematik Kompetenzen des

Regierungsrats und des Kantonsgerichts im Personalwesen soll grundsätzlich diskutiert werden zwischen Kantonsgericht, Regierungsrat und Personalamt.

2.3 Beratungen in der Kommission

In den Beratungen stand die Neuformulierung des Erfahrungsstufenanstiegs im Vordergrund. Regierungsrat Adrian Ballmer wies darauf hin, dass in Gesprächen mit den Sozialpartnern der Verdacht, es solle eine Erschwerung des Stufenanstiegs bewirkt werden, ausgeräumt werden konnte. Es sollen in Zukunft nicht weniger Anstiege in den Erfahrungsstufen gewährt werden. Allerdings soll bei ungenügenden Leistungen der Anstieg nicht möglich sein. Als Instrument für die Überprüfung der Zielerreichung ist ein neues Mitarbeiter/innen-Gespräch entwickelt worden, das nun in einer Versuchsphase zur Anwendung kommt. Der Nichtanstieg kann allerdings keine Dauerlösung sein. Bleiben die Leistungen ungenügend, müssen andere Massnahmen ergriffen werden. Den Befürchtungen, der Stufenanstieg könne sich nur nach oben bewegen, indem die Leistungen aller Mitarbeitenden als gut oder als sehr gut bewertet werden, soll mit einem Controlling begegnet werden.

Die übrigen Neuformulierungen und die neue Kompetenzzuweisung im Einreichungsplan waren in der Kommission unbestritten.

3. Antrag an den Landrat

://: Die Personalkommission beantragt dem Landrat einstimmig, den Änderungen des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) betreffend Bestimmungen zum Lohnwesen zuzustimmen.

Birsfelden, 26. September 2011

*Für die Personalkommission:
Regula Meschberger, Präsidentin*

Beilage: Änderungen zum Personaldekret (von der Redaktionskommission bereinigte Fassung)

Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret)

Änderung vom

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

I.

Das Dekret vom 8. Juni 2000¹ zum Personalgesetz (Personaldekret) wird wie folgt geändert:

§ 4 Absatz 1

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.

§ 5b 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.

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.

§ 9 Absatz 2

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

§ 10 Absätze 3 und 4

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

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

¹ GS 33.1248, SGS 150.1

§ 13 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.

§ 14 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.

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.

§ 15 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.

§ 16 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.

§ 17a Periodische Überprüfung des Lohnsystems

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

§ 23 Titel und Absatz 1

Anspruchsvollere Aufgaben

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

§ 32a Absätze 1 und 1^{bis}

¹ 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.

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

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.

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

§ 48 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 2004² 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.

§ 50 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 2004³ über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse geregelt.

§ 50^{bis} 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 2004⁴ 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 Einmaleinlage, maximal aber auf 25'000 Franken pro Jahr Differenz zwischen der vorzeitigen und der ordentlichen Pensionierung gemäss § 33 Absatz 1 des Dekrets vom 22. April 2004⁵ über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse; bei angebrochenen Jahren reduziert sich der Beitrag anteilmässig.

§ 53 Absatz 2

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 GS 35.0093, SGS 834.2

³ GS 35.0093, SGS 834.2

⁴ GS 35.0093, SGS 834.2

⁵ GS 35.0093, SGS 834.2

§ 79 Absatz 7

aufgehoben

Anhang I - Einreichungsplan

Anhang II - Lohntabelle und Ausnahmen

[Aufgrund der Änderung von § 32a Personaldekret wird Anhang II vom Regierungsrat in analoger Anwendung von § 49 Abs 3 des Personaldekrets angepasst.]

II.

Diese Änderung tritt am 1. Januar 2012 in Kraft.

Liestal,

Im Namen des Landrates

der Präsident:

der Landschreiber: