



Vorlage an den Landrat des Kantons Basel-Landschaft

Titel: **Änderung des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) betreffend den Bestimmungen zum Lohnwesen**

Datum: 5. Juli 2011

Nummer: 2011-219

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](#)



Vorlage an den Landrat

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

vom 5. Juli 2011

.....

Inhaltsverzeichnis

I. Ausgangslage.....2

1. Gegenstand und Ziel des Berichtes..... 2

2. Anlass des Berichtes 3

3. Zielsetzung 3

4. Inhalte der Teilrevision..... 4

II. Zu den einzelnen Bestimmungen des Personaldekretsentwurfes4

1. § 4 Jahresarbeitszeit und neuer § 5b Gesamtpensum 5

2. § 9 Einreihungsplan und Anhang..... 8

3. § 10 Modellumschreibungen..... 9

3.1 Unterscheidung umschriebene und nicht umschriebene Modellfunktionen..... 10

3.2 Funktionsbereich: Gesundheit und Soziales, Funktionskette: 323 - Diplomierte Therapieangestellte 11

3.3 Funktionsketten 413 "Berufsschule für Pflege" und 415 "Pädagogische Hochschule"..... 12

3.4 Funktionsketten 414 "Logopädie / Psychomotorik" 13

4. § 13 Einreihung in eine Lohnklasse..... 14

4.1 Erreichen des erforderlichen Ausbildungsniveaus..... 14

4.2 Abweichungen vom erforderlichen Ausbildungsniveau 16

5. § 14 Zuweisung einer Anlauf- oder Erfahrungsstufe 17

6. § 15 Ordentlicher Stufenanstieg und § 16 Beschleunigter und nicht gewährter Stufenanstieg..... 18

7. § 17a Periodische Überprüfung des Lohnsystems 21

| | | |
|------|--|----|
| 8. | § 23 Zusätzliche Aufgaben | 21 |
| 9. | § 32a Weitere vom Landrat gewählte Funktionsträgerinnen und -träger..... | 23 |
| 10. | § 48 Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in Folge Vorpensionierung..... | 25 |
| 11. | § 50 Berufliche Vorsorge für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter | 26 |
| 12. | § 50 ^{bis} Spezielle Beiträge des Kantons an Sozialversicherungseinrichtungen | 26 |
| 13. | § 53 Lohnnachgenuss | 28 |
| 14. | § 79 Inkrafttreten..... | 28 |
| III. | Finanzielle Auswirkungen..... | 28 |
| IV. | Regulierungsfolgenabschätzung | 28 |
| V. | Ergebnisse der Vernehmlassung | 29 |
| VI. | Antrag..... | 30 |

I. Ausgangslage

1. Gegenstand und Ziel des Berichtes

Das aktuelle Lohnsystem wurde in den Grundzügen bereits in den 70er Jahren eingeführt. Der Landrat hatte am [8. Juni 2000](#) mit einer Teilrevision des Personaldekrets das Lohnsystem deutlich modernisiert (LRV [2000-002](#)). Die Teilrevision hatte zur Folge, dass alle Mitarbeitenden des Kantons Basel-Landschaft per 1. Januar 2001 bzw. 1. August 2001 für Lehrpersonen in das neue System überführt wurden. Diese letzte strukturelle Lohnrevision im Kanton war zwar keine radikale Abkehr von den bis dahin gültigen Strukturen, hat aber dennoch erhebliche Änderungen gebracht. Ein auf einer analytischen Arbeitsbewertung basierendes Einklassenlohnsystem mit modernen Strukturelementen, wie Leistungs- und Markt Komponenten, wurde eingeführt. Die Kombination von Lohnklassen und Erfahrungszulagen wurde beibehalten.

Das geltende Lohnsystem ist nun seit zehn Jahren im Einsatz und hat sich im Wesentlichen bewährt. Entsprechend wurden auch kaum Korrekturen vorgenommen. Das hat dazu geführt, dass auch keine Gelegenheiten bestanden, kleinere, eher redaktionelle Ungereimtheiten im Rahmen von anderen Revisionen zu korrigieren.

Der vorliegende Bericht stellt das Ergebnis der Analyse der bisherigen Erfahrungen mit dem aktuellen Lohnsystem im Abgleich mit den ursprünglichen Zielsetzungen dar. Im Bericht wird dargestellt

- wie sich die gegenwärtige Situation präsentiert,
- welche Ziele ursprünglich gesetzt worden sind,
- wo diese Ziele noch nicht erreicht sind und

- welche Verbesserungen angezeigt sind.

Darüber hinaus werden im Bericht die kleineren redaktionellen Verbesserungen der Dekretsbestimmungen erläutert.

2. Anlass des Berichtes

Das Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons vom 25. September 1997 (Personalgesetz, SGS 150) sieht in § 30 Buchstabe f vor, dass eine periodische Überprüfung des Lohnsystems erfolgen soll. Diese Bestimmung im Personalgesetz ist gegenwärtig im Personaldekret nicht weiter konkretisiert. Das Personalamt führt aber im Auftrag des Regierungsrats jährlich eine Überprüfung des Lohnsystems durch. Diese Überprüfungen zeigen, dass das Lohnsystem insgesamt gut angewendet werden kann und wird. In den wenigen Bereichen, wo Mängel festgestellt worden sind, wurden jeweils Massnahmen ergriffen. Dies sind insbesondere spezifische Informationen, Schulungen, Verbesserung von Ausführungsrichtlinien, Anpassungen im Informatiksystem. Damit hat auch eine Weiterentwicklung der Anwendungspraxis stattgefunden, die teilweise eine Präzisierung der gesetzlichen Grundlage angezeigt erscheinen lässt.

Die nachstehend beschriebenen Änderungen zum Personaldekret betreffend der Bestimmungen zum Lohnwesen stellen keine strukturelle Revision des Lohnsystems dar. Mit dieser Vorlage soll gewährleistet werden, dass auch im Detail eine einheitliche und sichere Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen erfolgt.

3. Zielsetzung

Folgende Zielsetzungen sollten im Rahmen der vom Landrat am 8. Juni 2000 beschlossenen Teilrevision erreicht werden:

- *"Es ist eine grösstmögliche "Richtigkeit" der Löhne bezogen auf die Anforderungen und Belastungen der Arbeitsplätze herzustellen.*
- *Es ist eine differenzierte, begründete Lohnabstufung anzustreben, die neben den Komponenten Anforderungen, Belastungen und Erfahrung auch die Leistung berücksichtigt.*
- *Es soll für alle Funktionen ein einheitliches Lohnsystem beibehalten werden.*
- *Die Grundlagen müssen flexibel und transparent gestaltet werden."*

Diese Ziele entsprechen auch den Zielen dieser Vorlage. Heute geht es aber nicht darum, ein neues System einzuführen, sondern das System auf Basis der gewonnenen praktischen Erfahrungen zu pflegen. Auf diese Weise soll die Qualität der Anwendung des Instrumentariums sowie der hieraus erwachsenden Möglichkeiten verbessert werden, um letztlich die Erreichung der ursprünglich mit der in der Lohnrevision 2001 gesetzten Ziele zu gewährleisten.

4. Inhalte der Teilrevision

Die gegenwärtigen Bestimmungen zum Lohnwesen weisen kleinere Schwächen auf. Zum einen sind redaktionelle Änderungen angezeigt. Sprachliche Ungenauigkeiten, welche die Handhabung der Lohnsystematik unnötig erschweren, sind zu beseitigen. Des Weiteren sind Regelungslücken zu schliessen, um das allfällige Fehlverständnis hinsichtlich der Systematik zu minimieren und den in der Verfassung des Kantons Basel-Landschaft verankerten Grundsatz der Lohngleichheit zu gewährleisten. Zum anderen sind hinsichtlich der praktischen Anwendung von einzelnen Instrumentarien marginale Änderungen erforderlich, welche zwar das Redaktionelle überschreiten, aber den ursprünglichen Zielsetzungen und den tatsächlichen Praxiserfahrungen entsprechen.

Diese Anpassungen betreffen

- Verankerung des Gesetzgeberwillens zum Beschäftigungspensum;
- Präzisierung der Beschreibung des Aufbaus des Einreihungsplanes und Bereinigung der Ungeheimtheiten aufgrund von Auswirkungen anderer Landratsbeschlüsse;
- Klare Abgrenzung der Kompetenzen des Regierungsrats und des Landrats;
- Sprachliche Präzisierung der Regelung zur Einreihung in eine Lohnklasse und Zuweisung in eine Erfahrungsstufe;
- Neufassung der Regelung des Stufenanstiegs,
- Sprachliche Präzisierung der Regelung zur Entschädigung von zusätzlich übernommenen Aufgaben, der Ansprüche beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in Folge Vorpensionierung und Invalidität sowie des Lohnnachgenuss im Todesfall.
- Aufhebung von obsoleten Regelungen und deren Übergangsbestimmungen

II. Zu den einzelnen Bestimmungen des Personaldekretsentwurfes

Die Anpassungen werden durchgängig wie folgt dargestellt:

1. Jede Problemstellung wird entlang der Personaldekretsparagrafen aufgeführt.
2. Zuerst werden jeweils die bisherigen Bestimmungen des Personaldekrets und die vorgeschlagenen Änderungen gegenübergestellt.
3. Danach erfolgt die Darstellung der zugrunde liegenden Problematik.
4. Abschliessend wird der Vorschlag begründet.

1. § 4 Jahresarbeitszeit und neuer § 5b Gesamtpensum

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|--|--|
| § 4 Jahresarbeitszeit | § 4 Jahresarbeitszeit |
| ¹ Die Jahresarbeitszeit berechnet sich auf der Basis der Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche. Sie ist für Teilzeitarbeitende anteilmässig zu kürzen. | ¹ Die Jahresarbeitszeit für ein Vollpensum berechnet sich auf der Basis der Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche. Sie ist für Teilzeitarbeitende anteilmässig zu kürzen. |
| fehlt | <p>§ 5b Gesamtpensum</p> <p>¹ Das Gesamtpensum umfasst alle Anstellungen beim Kanton Basel-Landschaft.</p> <p>² Das Gesamtpensum der Mitarbeitenden darf in der Regel ein Vollpensum gemäss §4 oder für Ärztinnen und Ärzte gemäss § 4a nicht übersteigen.</p> <p>³ Ein Gesamtpensum, dass 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.</p> <p>⁴ Der Regierungsrat kann weitere Ausnahmen bewilligen.</p> |

In wenigen Einzelfällen wurden Mitarbeitende in verschiedenen Direktionen oder in einer Direktion zu mehr als einem Vollpensum angestellt. Dabei hat sich die Frage gestellt, ob dies konform mit den bestehenden gesetzlichen Regelungen ist resp. der Personalpolitik des Kantons Basel-Landschaft entspricht.

Das Personalgesetz und seine Ausführungsbestimmungen enthalten Regeln für das Voll- und Teilpensum. Die Grundlage für das ordentliche Vollpensum liefern § 4 des Personaldekrets und § 2 der Verordnung zur Arbeitszeit (SGS 153.11). Danach beträgt die wöchentliche Arbeitszeit bei einer Vollbeschäftigung 42 Stunden (Sollarbeitszeit), die in der Regel von Montag bis Freitag erbracht wird. Für Teilzeitarbeitende ist sie anteilmässig zu kürzen. Gemäss § 10 der Verordnung zur Arbeitszeit beträgt die tägliche Höchstarbeitszeit inklusive angeordneter Überzeit 12 Stunden und darf nur in Notfällen überschritten werden. Gemäss § 14 der Verordnung zur Arbeitszeit beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit maximal 60 Stunden. Ausnahmeregelungen bestehen für Ärztinnen und Ärzte.

Bezüglich einer allfällig vertraglichen Überschreitung des Vollpensums schweigen sich die gesetzlichen Grundlagen bisher aus. Lediglich in der Bestimmung zur entgeltlichen Nebenbeschäftigung

gemäss § 41 Absatz 3 Buchstabe a Personalgesetz wird das Überschreiten des Vollpensums erwähnt.

Unter entgeltlicher Nebenbeschäftigung ist gemäss § 53 der Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung, SGS 150.11) jede Beschäftigung zu verstehen, die nicht zum Arbeitsverhältnis gemäss Stellenbeschrieb gehört und für die eine Vergütung ausgerichtet wird. Die Ausübung einer solchen Nebenbeschäftigung ist gemäss § 41 des Personalgesetzes bewilligungspflichtig und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons haben das Gesuch um Bewilligung bei ihrer Anstellungsbehörde einzureichen.

Die Bewilligung darf nur aus den in § 41 Absatz 3 Personalgesetz abschliessend genannten Gründen verweigert werden. Die Bewilligung darf nur nicht erteilt werden, wenn entweder Haupt- und Nebenbeschäftigung mehr als ein Vollpensum ergeben, wenn die Nebenbeschäftigung die Aufgabenerfüllung beeinträchtigt, oder wenn die Nebenbeschäftigung den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin direkt konkurrenziert.

Der Wortlaut der Bestimmung sagt aus, dass die Bewilligung nur unter den vorgegebenen Gründen verweigert werden darf. Damit wird nicht nur erwähnt, dass das Überschreiten des Vollpensums vorkommen kann, sondern der Wille des Gesetzgebers ist klar ersichtlich. Die Vorschrift ist abschliessend konzipiert, enthält nur drei Verweigerungsgründe. Der erst genannte Grund ist die Überschreitung des Vollpensums. Damit bringt der Gesetzgeber klar zum Ausdruck, dass eine Beschäftigung über ein Vollpensum nicht erwünscht ist. Jedoch fehlt es an einer Norm, welche eine Beschäftigung über ein Vollpensum hinaus untersagt. Explizit spricht sich das Personalgesetz oder das Personaldekret nicht gegen eine Anstellung in einen oder mehreren öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen zu einem Pensum, welches über dem Vollpensum und der Jahresarbeitszeit liegt, aus. Auch von der Pensionskasse wird bei längerfristigen Anstellungen der gesamte Verdienst versichert.

Die täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten von 12 beziehungsweise 60 Stunden sind einzuhalten. Dennoch kann im Rahmen der Überstreichung eines Vollpensums zum einen eine dauernde Überbeanspruchung von Mitarbeitenden stattfinden, die wiederum Folgen für die längerfristige Leistungsfähigkeit haben kann. Zum anderen besteht die Gefahr, dass die sorgfältige Aufgabenerfüllung durch das höhere Pensum beeinträchtigt werden kann, da die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer mit einem Gesamtpensum über dem Vollpensum entsprechend kürzere Erholungsphasen hat. Auch sind diese Mitarbeitenden weniger flexibel einsetzbar. Das Anordnen von Überstunden kann beispielweise verunmöglicht werden, wenn die betroffene Person schon ein erhöhtes Pensum hat (Wechsel des Arbeitsplatzes, Einhalten der Blockzeiten an der anderen Stelle etc.).

Hinsichtlich der Lehrpersonen ist die Situation gesondert zu beurteilen. Hier können leichte Überschreitungen des Vollpensums entstehen, da eine Lektion mehr als eine Wochenarbeitsstunde darstellt und ein Fach mehr als eine Wochenlektion umfasst. Gerade wenn eine Lehrperson in verschiedenen Schulstufen mit unterschiedlichen Pflichtlektionen unterrichtet, ist es beinahe unmöglich, genau ein 100 %-Pensum im Sinne eines Vollpensums zu erreichen. Hier sind Abweichungen von 5 % durchaus möglich und unproblematisch. Allerdings liegen vereinzelt auch höhere Abweichungen als +5 % vor.

Es ist weder im Interesse des Arbeitgebers, dass Mitarbeitende vertraglich über ein Vollpensum beschäftigt werden, noch ist es für Mitarbeitende zuträglich, mehr als einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen. Auch gesamtwirtschaftlich erscheint es bedenklich, dass der Kanton einzelne Mitarbeitende über ein Vollpensum beschäftigt und gleichzeitig ein erheblicher Anteil der Erwerbstätigen arbeitslos ist und von der Arbeitslosenversicherung entschädigt werden muss.

Geringfügige vertraglich festgelegte Abweichungen über dem Vollpensum, wie sie insbesondere aus pensentechnischen Gründen bei Lehrpersonen an verschiedenen Schulstufen entstehen können, sollen weiterhin toleriert, aber auch jeweils in der folgenden Periode wieder ausgeglichen werden.

Bestehen gute Gründe für eine Gesamtbeschäftigung über 100%, so muss die Anstellungsbehörde einen entsprechenden Antrag beim Regierungsrat stellen. Dieser Antrag hat die Anstellungsbehörde zu stellen, welche den Vertrag ausstellt, der zu einem Gesamtpensum von über 100% führt.

Die Beschränkung der Gesamtbeschäftigung auf ein Vollzeitpensum ist grundsätzlicher Natur. Diese Regel entspricht dem im § 41 Personalgesetz bekundeten Willen des Gesetzgebers, ist jedoch nicht aus allgemeinen Rechtsprinzipien ableitbar und bisher nicht im Personalgesetz ausdrücklich festgehalten. Im Personalgesetz und im Personaldekret finden sich nur Bestimmungen zur Arbeitszeit (§ 39 Personalgesetz, §§ 4 und 5 Personaldekret), welche dem Schutz der Arbeitnehmer dienen. Die Beschränkung der Gesamtbeschäftigung auf ein Vollzeitpensum steht mit diesem verfolgten Zweck im Einklang. Auch wird den Grundsätzen der Personalpolitik gemäss § 6 Personalgesetz entsprochen, wie die folgende Gegenüberstellung zeigt:

| § 6 Personalgesetz Absatz 1 Buchstabe a bis f | Entsprechung Vollpensum-Beschränkung |
|---|--|
| a. den wirtschaftlichen, wirksamen und dem steten Wandel der Aufgaben angepassten Personaleinsatz sicherstellen; | a. Es ist wirtschaftlicher, nicht überbeanspruchte Mitarbeitende einzusetzen; |
| b. die Voraussetzungen schaffen, um die zur Erfüllung der Aufgaben des Kantons geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu erhalten; | b. die Vermeidung der Überlastung der Mitarbeitenden ist nachhaltiger und führt dazu, dass Mitarbeitende langfristiger für den Kanton Basel-Landschaft erhalten werden können; |

| | |
|--|---|
| c. den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung tragen und die berufliche Entwicklung fördern; | c. es ermöglicht den Mitarbeitenden besser, ihre Bedürfnisse zu verwirklichen und sich beruflich zu entwickeln; |
| d. die Chancengleichheit für Frauen und Männer gewährleisten; | d. die Beschränkung lässt eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu, schafft zusätzliche Teilzeitstellen und begünstigt so die Chancengleichheit; |
| e. die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten ermöglichen; | e. die entstehenden Teilzeitstellen könnten eventuell durch Behinderte besetzt werden oder |
| f. die Beschäftigung und Wiedereingliederung von Erwerbslosen anstreben. | f. bieten eine Beschäftigungsmöglichkeit für Erwerbslose. |

Es ist somit angezeigt, die Lücke zu schliessen und das maximale Gesamtpensum einem Vollpensum entsprechend festzulegen.

2. § 9 Einreihungsplan und Anhang

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|--|---|
| ¹ Der Einreihungsplan bildet als Anhang I einen integrierenden Bestandteil dieses Dekrets. | <i>[unverändert]</i> |
| ² Er listet nach Funktionsbereichen und Lohnklassen geordnet die einzelnen Richtpositionen auf. | ² Er listet nach Funktionsbereichen, Funktionsketten und Lohnklassen geordnet die einzelnen Richtpositionen auf. |

Der Einreihungsplan beschreibt, welche Funktionsbereiche und welche Funktionsketten im Lohnsystem unterschieden werden. Es werden folgende Funktionsbereiche unterschieden:

- Funktionsbereich 1: Administrative Funktionen
- Funktionsbereich 2: Handwerklich-Technische und Hauswirtschaftliche Funktionen
- Funktionsbereich 3: Gesundheit und Soziales
- Funktionsbereich 4: Bildungswesen
- Funktionsbereich 5: Justiz
- Funktionsbereich 6: Polizei
- Funktionsbereich 7: Allgemeine Führungsfunktionen

Die Funktionsbereiche werden in sogenannte Funktionsketten gegliedert, welche eine Reihe von vergleichbaren Funktionen jedoch mit unterschiedlichem Anforderungs- und Belastungsniveau darstellen.

Beispiel: Einreihungsplan Funktionsbereich 2, Handwerklich-Technische und Hauswirtschaftliche Funktionen:

Handwerklich-Technische und Hauswirtschaftliche Funktionen

Funktionsbereich 2

| | 28 | 27 | 26 | 25 | 24 | 23 | 22 | 21 | 20 | 19 | 18 | 17 | 16 | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 201 Betriebsangestellte | ☐ | ■ | ☐ | ■ | ☐ | ■ | ☐ | ■ | ☐ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 202 Handwerklich-Technische und Hauswirtschaftliche Angestellte | | | | | | | | | ■ | ☐ | ■ | ☐ | ■ | ☐ | ■ | ☐ | | | | | | | | | | | | |
| 203 Technisch-Wissenschaftliche Angestellte | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ☐ | ■ | ☐ | ■ | ☐ | ■ | ☐ | | | | | |
| 211 Spezifische Führungsfunktion | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ☐ | ■ | ☐ | ■ | ☐ | | | | | | | | | | |

Der Einreihungsplan gibt also beispielsweise an, dass eine Funktion, welche der Funktionskette 201 zugeordnet ist, zwischen Lohnklasse 28 und 20 eingereiht werden kann. § 9 des Personaldekrets über den Einreihungsplan erwähnt allerdings nur die Funktionsbereiche und nicht die Funktionsketten. Zur Erhöhung der Interpretationssicherheit ist aber angezeigt, in § 9 auch die Funktionsketten als Strukturmerkmal zu erwähnen.

3. § 10 Modellumschreibungen

Bisherige Bestimmung

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.

Neue Bestimmung

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.

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

Für die konkrete Lohnklassenfindung dienen der Anstellungsbehörde sogenannte Modellumschreibungen. Bei den Modellumschreibungen, welche im Einreihungsplan als beschriebene Modellfunktionen bezeichnet werden, handelt es sich um abstrakte, generalisierte Funktionsbeschreibungen. Diese werden gemäss § 10 Absatz 1 des Personaldekretes vom Regierungsrat erlassen. Absatz 2 beauftragt den Regierungsrat, diese Modellumschreibungen jeweils veränderten Verhältnissen anzupassen. Da die Modellumschreibung die Lohnklasse angibt, muss für die Lohnklassen-

festlegung entsprechend den Grundlagen des Lohnsystems eine sogenannte analytische Arbeitsbewertung stattfinden. § 10 Personaldekret sieht diese Bewertung jedoch nur implizit vor. Zum besseren Verständnis ist es deshalb angezeigt, explizit anzugeben, dass eine veränderte oder neue Modellumschreibung vom Regierungsrat auf Grundlage einer Arbeitsbewertung einer Richtposition resp. Lohnklasse zugeordnet wird.

Damit wird auch die Kompetenzabgrenzung geklärt. Der Landrat gibt den Einreihungsplan als zulässigen Rahmen vor. Der Regierungsrat füllt den Einreihungsplan mit Beschreibungen von Modellfunktionen (Modellumschreibungen), deren Lohnklasse auf Basis der Lohnsystematik ermittelt wurde.

Die konkrete Lohnklassenfindung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt über die Zuordnung der Stelle auf eine Richtposition anhand der Modellumschreibungen. Das Personaldekret sah diese Einreihung bisher nur implizit in § 13 Absatz 1 Personaldekret vor. Zum Verständnis ist es deshalb erforderlich, explizit anzugeben, dass die Modellumschreibungen nicht nur als Grundlage der Arbeitsbewertung dienen, sondern auch auf der Anwendungsebene - der tatsächliche Lohnfindung für die Mitarbeitenden - unerlässlich sind, um letztlich die Richtposition zuordnen zu können.

3.1 Unterscheidung umschriebene und nicht umschriebene Modellfunktionen

Der Regierungsrat hat, wie oben ausgeführt, die Kompetenz und die Aufgabe die Richtpositionen im Einreihungsplan mit Modellumschreibungen zu konkretisieren. Im Einreihungsplan ist allerdings schon aufgeführt, zu welchen Richtpositionen Modellumschreibungen bestehen und zu welchen nicht. Damit wird der Regierungsrat unzweckmässig in seiner Kompetenz eingeschränkt und sogar an der Aufgabenausübung behindert. Stellt sich heraus, dass eine angepasste Modellumschreibung aufgrund der Neubewertung einer Lohnklasse resp. Richtposition zuzuordnen ist, die gemäss Einreihungsplan nicht umschrieben ist, so müsste der Landrat jedes Mal den Einreihungsplan und damit das Personaldekret ändern.

Die Unterscheidung zwischen beschriebenen und unbeschriebenen Modellfunktionen ist bei der Lohnrevision 2001 in das Personaldekret gelangt, weil man damals dem Landrat zeigen wollte, zu welchen Richtpositionen damals schon Modellumschreibungen bestanden haben. Die Pflege des Lohnsystems, wie sie § 10 Absatz 2 Personaldekret vorsieht, erfordert aber die Möglichkeit, im Rahmen des vorgesehenen Lohnklassenbereichs auch auf bisher nicht umschriebenen Positionen eine Modellumschreibung zu erlassen.

Die Unterscheidung zwischen beschriebenen und unbeschriebenen Modellfunktionen ist zudem ungewöhnlich. Andere Kantone, wie beispielsweise der Kanton Basel-Stadt, der mit derselben Lohnsystematik arbeitet, macht diese ebenfalls nicht.

Im Einreihungsplan sollte deshalb auf die Unterscheidung von umschriebenen und nicht umschriebenen Modellfunktionen verzichtet werden.

3.2 Funktionsbereich: Gesundheit und Soziales, Funktionskette: 323 - Diplomierte Therapieangestellte

Nachdem der Landrat am 8. Juni 2000 das Personaldekret beschlossen hatte, wurden die Funktionen der kantonalen Mitarbeitenden per 1. Januar 2001 bzw. per 1. August 2001 in das neue Lohnsystem überführt. In den danach eingereichten Systembeschwerden im Bereich der Ergo- und Physiotherapie wurden die Inhalte der Modellumschreibung von den Beschwerdeführenden als korrekt erachtet, die Bewertung und die so ermittelte Lohnklasse jedoch als falsch beurteilt. Der Regierungsrat lehnte mit den Entscheiden vom 30. November 2004 bzw. vom 14. Dezember 2004 die Beschwerden der Ergo- bzw. Physiotherapeutinnen und -therapeuten ab. In der Folge erhoben diese beim Kantonsgericht Beschwerde und riefen gleichzeitig die Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten an. Die Schlichtungsstelle unterbreitet den Parteien Vergleichsvorschläge, welche vorsahen, dass die Beschwerdeführenden ab dem 1. Juli 2005 neu in die Lohnklasse 15 statt der vorgesehenen 16 einzureihen seien. Schliesslich genehmigte der Landrat mit Beschlüssen vom [22. September 2005](#) die Vergleichsvorschläge der Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten vom 29. April 2005 gemäss der Landratvorlagen [2005/175](#) bzw. [2005/176](#).

Konsequenterweise hätte mit diesen Beschlüsse gleichzeitig eine Änderung des Einreihungsplanes beschlossen werden müssen, da die Lohnklassenänderung im Bereich der Ergo- und Physiotherapie hinsichtlich einer Richtposition erfolgte. Die Richtposition in der Funktionskette 323 Lohnklasse 16 hätte in die Lohnklasse 15 verschoben werden müssen, so dass zwischen den Lohnklassen 17 und 15 eine Lücke in der Funktionskette entsteht.

Darüber hinaus hätte es eines Beschlusses bedurft, der den Einreihungsplan dahingehend korrigiert, dass die ursprüngliche Richtposition in der Funktionskette 323 Lohnklasse 15 neu in Lohnklasse 14 verschiebt. Ein solches Vorgehen wäre nicht nur sachlogisch geboten gewesen, sondern hätte schon aus Gründen der Gleichbehandlung erfolgen müssen. Denn eine abstrakte Umschreibung hat nur im Kontext mit anderen Umschreibungen einen Aussagewert. Die richtige Interpretation zu der Modellumschreibung 323.15 (Stand 12/1999) lässt sich erst aus der Konsultation der angrenzenden Umschreibungen mithin aus der geänderten Interpretation der Modellumschreibungen 323.16a und 323.16b vornehmen. Die Modellumschreibung "Diplomierte Therapieangestellte 323.15" (Stand 12/1999) zu der ursprünglichen Richtposition der Funktionskette 323 Lohnklasse 15 fasst in ihrer abstrakten Beschreibung die nächst anspruchsvolleren Funktionen im Bereich der Physio- und Ergotherapien, mit weitergehenden Aufgaben, erhöhter Selbständigkeit und Verantwortung sowie zusätzlicher Berufserfahrung, zusammen. Folglich können diese Funktionen mit entsprechend höheren Anforderungen und höheren Belastungen nicht unter dem Niveau der weniger anspruchsvollen Funktionen bleiben. Die Richtposition im Einreihungsplan hätte einer Anpas-

sung seitens des Landrates bedurft, so dass der Regierungsrat in seiner Verordnung die Modellumschreibung zu der Richtposition hätte erlassen können.

Es sei angemerkt, dass mit der Landratsvorlage [2003/246](#) die Korrektur des Einreihungsplans vorgesehen war. Auf diese Vorlage ist aber der Landrat im Januar 2004 aus anderen Gründen [nicht eingetreten](#). Die Kommissionsmehrheit plädierte für Nicht-Eintreten, in dem Bewusstsein, dass der Regierungsrat keine neue Vorlage ausarbeiten wird und die Beschwerden dann von der Justiz beurteilt werden müssen. Wie ausgeführt, wurde in den Landratsvorlagen [2005/175](#) bzw. [2005/176](#), in denen die Folgeentscheide aufgrund der Gerichtsentscheide getroffen wurden, die Anpassung aber nicht vorgenommen. Dementsprechend ist der Einreihungsplan dahingehend zu korrigieren, dass im Funktionsbereich Gesundheit und Soziales für die Funktionskette 323 die Lohnklassen 17 bis einschliesslich 14 gelten.

3.3 Funktionsketten 413 "Berufsschule für Pflege" und 415 "Pädagogische Hochschule"

Nach der Inkraftsetzung des jetzigen Lohnsystems per Januar 2001 wurden neu in den Einreihungsplan die Funktionskette 415 "Pädagogische Hochschule" im Funktionsbereich Bildungswesen aufgenommen.

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft hat mit RRB Nr. 1049 vom 18. Mai 2004 das Mandat zur Einreihung der im Anhang I des Personaldekrets nicht abgebildeten Funktionen an den beiden Fachhochschulen HPSA-BB und FH BB erteilt und die Arbeiten einem Projektgremium übertragen. In der Folge wurde festgestellt, dass die Erarbeitung eines Einreihungsplanes (ERP) und der den ERP konkretisierenden Modellumschreibungen auf der Grundlage der Basellandschaftlichen Lohnsystematik für jene Funktionen, die im kantonalen Personalrecht nicht geregelt sind, erfolgen soll. Betroffen waren die Funktionen der Dozierenden und des Mittelbaus. Obwohl im Personalrecht die Dozierendenfunktionen der ehemaligen Pädagogischen Hochschule geregelt waren, wurde beschlossen, dass diese Dozierendenfunktionen in die Gesamtbetrachtung und damit in die Arbeiten überprüfungsweise miteinzubeziehen sind.

Dementsprechend wurde für die spezifischen Funktionen der FHBB und die HPSA-BB ein Einreihungsplan, der auch die Dozierendenfunktionen der ehemaligen Pädagogischen Hochschule abdeckt, erarbeitet. Der Einreihungsplan wurde als Anhang I integrierender Bestandteil des Fachhochschuldekrets. Die Funktionskette 415 "Pädagogische Hochschulen" im Einreihungsplan war somit nicht mehr erforderlich, wurde aber nicht beseitigt.

Die Gesundheitsausbildungen wurden im vergangenen Jahrzehnt in die Regelungskompetenz des Bundes überführt und dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) sowie dem neuen Berufsbildungsgesetz (nBBG) unterstellt. Die beiden Regierungen Basel-Landschaft und Basel-Stadt haben mit RRB Nr. 1872 vom 19. November 2002 vereinbart, die Umsetzung der neuen Bil-

derungssystematik im Gesundheitswesen gemeinsam anzugehen. Mit diesem Beschluss wurde die Trägerschaft der Ausbildungen auf Sekundarstufe II vom Kanton Basel-Landschaft übernommen. So wurde die ehemalige Berufsschule für Pflege des Kantons Basel-Landschaft zur Berufsfachschule Gesundheit für die Ausbildung auf Sekundarstufe II transformiert. Mit dem neuen Bildungsauftrag gehört die Berufsfachschule Gesundheit seit dem Sommer 2004 organisatorisch zur Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion Kanton Basel-Landschaft. Das bedeutet, dass die Einreihungen der entsprechenden Lehrpersonen die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion vornimmt. Diese kam infolge des neuen Bildungsauftrags zu dem Schluss, dass eine Differenzierung zwischen Lehrpersonen betreffend der Gesundheitsberufe oder der gewerblichen Berufe gegenstandslos ist. Die Funktionskette 413 "Berufsschule für Pflege" im Einreihungsplan war somit nicht mehr erforderlich, wurde aber nicht gestrichen.

Aus Gründen der Gleichbehandlung wurden aber die Lehrpersonenfunktionen im Gesundheitsbereich nicht mehr in die Funktionskette 413 "Berufsschule für Pflege" eingeordnet, sondern in die Funktionskette 409 "Gewerblich-Industrielle Berufsschule". Somit entfällt der Anwendungsbereich für die Funktionskette 413 "Berufsschule für Pflege" und ist aus dem Einreihungsplan zu entfernen. Konsequenterweise ist die Funktionskette 409 "Gewerblich-Industrielle Berufsschule" dahingehend zu benennen, dass die verschiedenen Bereiche neu darunter gefasst werden könnten. Hier bietet sich die einfache Bezeichnung "Berufsfachschule" an.

Folglich ist der Einreihungsplan entsprechend zu korrigieren. Die Funktionsketten 413 und 415 sind zu streichen und die Funktionskette 409 in "Berufsfachschule" umzubenennen. Verschiebungen innerhalb der Funktionsketten ergeben sich nicht, da keine Änderungen der Modellumschreibungen oder Bewertungen stattgefunden haben.

3.4 Funktionsketten 414 "Logopädie / Psychomotorik"

In der Funktionskette "Logopädie / Psychomotorik" wurde nur eine mögliche Lohnklasse (Lohnklasse 13) vorgesehen. Wie in allen Bereichen, gab es auch bereits zum Zeitpunkt des Erlasses des Einreihungsplans auch hier Teamleitungsfunktionen. Für diese Teamleitungsfunktionen ging aber die Einreihungsmöglichkeit innerhalb Funktionskette "Logopädie / Psychomotorik" vergessen. Auf Grundlage des Einreihungsplans können diese Teamleitungsfunktionen deshalb korrekt nur in die allgemeinen Führungsfunktionen eingereiht werden. Dies ist sachlich nicht ganz einwandfrei, da es keine ausgeprägten Führungsfunktionen sind. Diese Mitarbeitenden sind zur Hauptsache immer noch in ihrem Fachgebiet tätig sind. Aus diesem Grund ist wie in den damaligen Einreihungen vorgesehen, innerhalb der Funktionskette die Möglichkeit der Einreihung auch in Lohnklasse 12 vorzusehen.

4. § 13 Einreihung in eine Lohnklasse

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|--|--|
| <p>¹ Die Einreihung in eine Lohnklasse basiert auf dem Einreihungsplan (Anhang I), der Modellumschreibung und dem Stelleninhalt.</p> <p>² Sind die zur Ausübung der Funktion gestellten formellen Ausbildungsanforderungen zum Zeitpunkt des Beginnes des Arbeitsverhältnisses nicht erfüllt, kann der Lohn tiefer festgelegt werden, als es für die betreffende Funktion vorgesehen ist.</p> <p>³ Sobald die formellen Ausbildungsvoraussetzungen erfüllt sind, wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in die für die Funktion vorgesehene Lohnklasse eingereiht.</p> | <p><i>[unverändert]</i></p> <p>² Die in der Modellumschreibung umschriebenen formellen Anforderungen an die Ausbildung geben an, welches Fähigkeits- und Wissensniveau grundsätzlich erforderlich ist.</p> <p>³ Die Ausbildungsanforderungen stellen keine formelle Voraussetzung zur Übernahme der Funktion dar, soweit nicht durch Gesetz, Verordnung oder stellenspezifische Anstellungsbedingungen anderes vorgeschrieben ist.</p> <p>⁴ Wird das zur Ausübung der Funktion erforderliche Fähigkeits- und Wissensniveau zum Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses nicht erfüllt, erfolgt eine tieferwertige Lohnklasseneinreihung als es für die Funktion vorgesehen ist.</p> <p>⁵ Sobald das erforderliche Fähigkeits- und Wissensniveau erreicht ist, wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in die für die Funktion vorgesehene Lohnklasse eingereiht.</p> |

4.1 Erreichen des erforderlichen Ausbildungsniveaus

Bis 2010 haben die Modellumschreibungen (Anhang zur Personalverordnung) folgenden Satz enthalten: "Die nachfolgend beschriebene Ausbildung ist Grundlage der Bewertung. Sie stellt keine formelle Voraussetzung zur Übernahme der Funktion dar. Es ist unerheblich, wie der Kenntnisstand erreicht wurde."

Im Rahmen der periodischen Überprüfung der Anwendungspraxis des Lohnsystems hat sich gezeigt, dass dieser ursprünglich als Erläuterung gedachte Zusatz vielfach zu Missverständnissen führte. Irrtümlich wurde in einigen Fällen davon ausgegangen, dass bei der Einreihung in eine Lohnklasse und bei der Zuweisung der Anlauf- oder Erfahrungsstufe ein fehlendes formelles Ausbildungserfordernis nicht zu beachten sei. Dies hätte dazu führen können, dass Personen mit dem formellen Bildungsabschluss in eine tiefere Erfahrungsstufe gelangen als Personen ohne ein solches, da letztere bei gleichem Lebensalter mehr Berufserfahrung nachweisen können. Diejenigen, welche die erforderlichen Kenntnisse über Berufserfahrung erwerben, haben bei gleichem Le-

bensalter sachlogisch mehr Berufserfahrung als Personen, die Kenntnisse beispielsweise im Rahmen eines Studiums erwerben. Die rechtliche Prüfung hat zudem gezeigt, dass es einerseits unzweckmässig ist, dieselbe Erläuterung in beinahe jeder einzelnen Modellumschreibung zu wiederholen und dass es sich um eine Grundsatzbestimmung handelt, die nicht auf Verordnungsstufe erlassen werden sollte. Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft hat deshalb mit RRB Nr. 1017 vom 6. Juli 2010 die Änderung der im Anhang zur Verordnung vom 19. Dezember 2000 zum Personalgesetz enthaltenen Modellumschreibungen beschlossen und diese Zusätze aus den Modellumschreibungen entfernt.

Es ist unbestritten, dass es möglich sein soll, jemand ohne formellen Bildungsabschluss für eine bestimmte Funktion anzustellen. Insbesondere da auch gar nicht für alle Funktionen Bildungsabschlüsse auf dem entsprechenden Niveau bestehen. Beispielsweise kann eine Funktion im Einbürgerungswesen durchaus ein Fähigkeits- und Wissensniveau voraussetzen, das einem Bachelor-Abschluss entspricht. Es gibt jedoch kein Bachelorstudium im Einbürgerungswesen.

Das erforderliche Fähigkeits- und Wissensniveau ist zudem vom Anstellungserfordernis zu unterscheiden. Für die Besetzung einer technischen Stelle, kann es beispielsweise zwingend erforderlich sein, dass jemand nicht nur eine Berufslehre absolviert hat, wie es die Modellumschreibung vorgibt, sondern konkret ausgebildeter Spengler ist. Umgekehrt gibt es Stellen, bei denen verschiedene Berufsabschlüsse oder, wie beispielsweise für die Aufnahme in die Polizeiausbildung, sogar jede Berufslehre möglich ist. In der Modellumschreibung wird mit der Bezeichnung des Bildungsabschlusses also nur das Niveau angegeben. Der allenfalls konkret erforderliche Abschluss ist Gegenstand der konkreten Anstellungsbedingungen. Für die Arbeitsbewertung und damit die Lohnfindung ist das formelle Anstellungserfordernis nur als zu erreichendes *Fähigkeits- und Wissensniveau* zu verstehen.

Wenn man die ausgeführten Grundsätze korrekt festschreiben will, so sollten diese im Personaldekret verankert werden und können nicht einfach auf Verordnungsstufe eingeführt werden. Daher ist nach der Entfernung des in Rede stehenden Grundsatzes aus dem Anhang zur Personalverordnung nun eine entsprechende Bestimmung im Dekret zum Personalgesetz zu verankern.

Erläuterungen zum Grundsatz

Um eine Richtposition einer Lohnklasse zuzuordnen, werden die Anforderungen an eine Funktion mit 16 gewichteten Merkmalen bewertet. Hierbei hat das Merkmal "Ausbildungserfordernis" durch den festgelegten Faktor von 180 das grösste Gewicht. Zur Verdeutlichung sei angeführt, dass das Anforderungsmerkmal "Geschicklichkeit" lediglich mit einem Faktor von 30 in die Bewertung der Funktion einfließt. Demzufolge stellt das Ausbildungserfordernis bei der Lohnklassenermittlung das ausschlaggebende Merkmal dar.

Grundsätzlich dient das Merkmal "Ausbildungserfordernis" der quantitativen und qualitativen Erfassung und Differenzierung des Wissensvolumens, welches für die Wahrnehmung einer bestimmten Tätigkeit und somit für die Ausübung einer bestimmten Funktion erforderlich ist. Dieses Merkmal wird bestimmt mittels des allgemein üblichen oder auch zielgerechten und unmittelbars-

ten Ausbildungswegs zum erforderlichen Abschluss. Aber nicht in jedem Fall kann die Modellumschreibungen präzise den Inhalt der einzureihenden Funktionen und somit das Ausbildungserfordernis abbilden. Denn die Modellumschreibungen sind in der Regel so gestaltet, dass verschiedene Funktionen einer Modellumschreibung zugeordnet werden können. Nun kann es aber sein, dass unter den möglichen zuzuordnenden Funktionen eine besteht, welche ein Wissen voraussetzt, das für die Wahrnehmung der Funktion ausserhalb eines konventionellen Anschlusses liegt. In einem solchen Fall ist in Analogie zu einem formalen Abschluss und Ausbildungsweg das Ausbildungsniveau massgebend. Bezogen auf die Ausbildung muss also nicht unbedingt der in den Modellumschreibungen vorgesehene Ausbildungsabschluss vorliegen, jedoch ist ein äquivalenter Fähigkeits- und Wissensstand unabdingbar. Dieses Niveau muss dem formellen Abschluss unbedingt entsprechen. Ansonsten könnte gefolgert werden, dass der geforderte Fähigkeits- und Wissensstand, ausgedrückt als Ausbildungsniveau, für die Ausübung der Tätigkeit gar nicht erforderlich ist. Infolgedessen wäre auch die entsprechende Lohnklasse, welche entscheidend durch das Ausbildungsmerkmal beeinflusst wird, nicht mehr zu rechtfertigen.

4.2 Abweichungen vom erforderlichen Ausbildungsniveau

Nach § 13 Absatz 4 Personaldekret hat die Anstellungsbehörde eine Lohnabweichung vorzunehmen, wenn die anzustellende Person das erforderliche Fähigkeits- und Wissensniveau nicht mitbringt. Eine solche Lohnabweichung ist vor dem Hintergrund, dass die Funktion in eine Modellumschreibung eingereiht wird, vorzunehmen. Für die vollumfängliche Aufgabenwahrnehmung in der Funktion ist der in der Modellumschreibung bestimmte Fähigkeits- und Wissensstand unerlässlich. Dieses "Soll" ist nun bei der Einreihung der Mitarbeitenden zu beachten. Erreichen Mitarbeitende das für die Funktion notwendige Niveau nicht und können dementsprechend die vorgesehenen Aufgaben nicht vollumfänglich erfüllen, sind diese Mitarbeitenden in eine tieferwertige Lohnklasse einzureihen als es die Modellumschreibung vorsieht.

Die Funktion selbst wird nicht einer anderen Modellumschreibung zugeordnet. Vielmehr bleibt die Zuordnung von Funktion zur Modellumschreibung erhalten. Bei der Einreihung der betreffenden Mitarbeitenden wird deren Abweichung vom Sollzustand jedoch durch die tieferwertige Lohnklassenfestlegung berücksichtigt.

In den Anwendungsbereich von § 13 Absatz 4 Personaldekret fallen vor allem Anstellungen, bei denen Personen in ihrem Arbeitsgebiet eingeschränkt einsetzbar sind, weil der Abschluss nicht vorliegt. Absatz 5 trägt der Nachholung des Abschlusses Rechnung, indem die Neueinreihung nach Erlangung des Abschlusses und Wahrnehmung aller vorgesehenen Aufgaben vorgeschrieben wird. Diese Regelung entspricht der Konzeption eines Einklassenlohnsystems. Sie besteht allerdings nur für Fälle, bei denen sich die Mitarbeitenden den erforderlichen Fähigkeits- und Wissensstand noch aneignen oder die nur vorübergehend für diese Aufgabe angestellt werden.

5. § 14 Zuweisung einer Anlauf- oder Erfahrungsstufe

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|---|--|
| <p>¹ Bei der Zuweisung einer Anlauf- oder Erfahrungsstufe ist der beruflich wie auch der ausserberuflich, insbesondere der bei Familienarbeit und in sozialen Institutionen, erworbenen Erfahrung angemessen Rechnung zu tragen.</p> | <p><i>[unverändert]</i></p> |
| <p>² Die Zuweisung einer Anlaufstufe kann nur erfolgen, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die an ihre oder seine Funktion gestellten Anforderungen in Bezug auf die Erfahrung noch nicht erfüllt.</p> | <p>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.</p> |
| <p>³ Das Nähere regelt die Verordnung.</p> | <p>³ Die Zuweisung einer Anlaufstufe kann nur erfolgen, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die an ihre oder seine Funktion gestellten Anforderungen in Bezug auf die Erfahrung noch nicht erfüllt. Absatz 2 bleibt vorbehalten.</p> <p><i>[unverändert]</i></p> |

Es wurde weiter oben im Rahmen der Thematik "Einreihung in eine Lohnklasse" bereits ausgeführt, dass bei der Einreihungs- und Einstufungspraxis von neuen Mitarbeitenden ohne die in der Modellumschreibung dokumentierten Ausbildungsvoraussetzungen Unsicherheiten bestanden. Wenn festgestellt wurde, dass neue Mitarbeitende über das erforderliche Ausbildungsniveau verfügen, weil sie beispielsweise durch qualifizierte Praxiserfahrung den Fähigkeits- und Wissensstand erreichten, wurde zum Teil irrtümlich angenommen, dass dieser Umstand bei der Erfahrungsanrechnung unerheblich sei. Es ist aber so, dass die Ausbildungszeit nicht als Erfahrung angerechnet wird. Dementsprechend kann im Gegenzug bei der Person, die ihren Fähigkeits- und Wissensstand in der Praxis erworben hat, diese Zeit auch nicht angerechnet werden. Sonst führt dies dazu, dass Personen mit dem formellen Bildungsabschluss in eine tiefere Erfahrungsstufe gelangen als Personen ohne, da letztere bei gleichem Lebensalter mehr Berufserfahrung nachweisen können. Diejenigen, welche die erforderlichen Kenntnisse über Berufserfahrung erwerben, haben bei gleichem Lebensalter sachlogisch mehr Berufserfahrung als Personen, die Kenntnisse beispielsweise im Rahmen eines Studiums erwerben.

Diese Problematik konnte zwar über entsprechende Ausführungsrichtlinien gelöst werden. Aus Gründen der Transparenz und langfristigen Sicherung der korrekten Praxis ist es aber angezeigt, in § 14 Absatz 2 Personaldekretes explizit auf diese Problematik hinzuweisen.

Dementsprechend muss § 14 Absatz 3 Personaldekret ergänzt werden. Bei den Mitarbeitenden, die den in den Modellumschreibungen dokumentierten Bildungsabschluss nicht erreichen, aber das Niveau eines solchen mitbringen und bei der Einreihung daher in die vorgesehene Lohnklasse eingeordnet werden, erfolgt gemäss des neu geschaffenen Absatzes 2 im § 14 des Personaldekrets ein entsprechender Abzug bei der Erfahrungsstufenfestlegung. Dieser nun im Dekret festgeschriebene Grundsatz kann dazu führen, dass Mitarbeitende in dieser Konstellation trotz nachweislichen Vorliegens der in der Modellumschreibung dokumentierten Erfahrung einer Anlaufstufe zugewiesen werden. Daher bedarf der § 14 Absatz 3 Personaldekret einer Einschränkung. Ansonsten würden die Absätze 2 und 3 im Widerspruch zueinander stehen.

6. § 15 Ordentlicher Stufenanstieg und § 16 Beschleunigter und nicht gewährter Stufenanstieg

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|---|---|
| § 15 Ordentlicher Stufenanstieg | § 15 Stufenanstieg |
| ¹ Bei unbestritten guter Leistung erfolgt der Anstieg in den Anlauf- oder Erfahrungsstufen jährlich per 1. Januar. | 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 gilt das betreffende Kalenderjahr als anrechenbares Erfahrungsjahr. | 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 Absatz 1. |
| ³ Ein unbezahlter Urlaub ist für die Berechnung der Erfahrungsstufen angemessen zu berücksichtigen. | [unverändert] |
| ⁴ Das Nähere regelt die Verordnung. | [unverändert] |
| § 16 Beschleunigter und nicht gewährter Stufenanstieg | § 16 Beschleunigter Stufenanstieg |
| ¹ Bei nachgewiesener ausserordentlich guter Leistung kann der Stufenanstieg beschleunigt erfolgen. Bei nachgewiesener ungenügender Leistung muss der Stufenanstieg nicht gewährt werden. | 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. | [unverändert] |

Die bestehende Regelung bringt klar zum Ausdruck, dass es die Absicht war, denjenigen einen Stufenanstieg zu gewähren, welche eine gute Leistung erbracht haben, denjenigen, welche eine ausserordentlich gute Leistung erbracht haben, sogar einen zusätzlichen Stufenanstieg zu ermöglichen.

In der Landratsvorlage [2000-002](#) vom 4. Januar 2000 zur Revision des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) wurde im Kapitel 1.3 Ausgangslage und Zielsetzung festgehalten: *"Es ist eine differenzierte, begründete Lohnabstufung anzustreben, die neben den Komponenten Anforderungen, Belastungen und Erfahrung auch die Leistung berücksichtigt."* Im Kapitel 2.2 wurde festgehalten *"Das gegenwärtige [bis im Jahr 2000 geltende] Lohnsystem leidet unter einer Reihe von Schwächen. Der grosse Detaillierungsgrad ist schwer zu handhaben. Veränderungen von Funktionsinhalten und Organisationsstrukturen sowie der Einbau neuer Berufsbilder sind mit dem bisherigen System nur schwer nachvollziehbar. Die im System vorgesehenen Möglichkeiten, besondere Leistungen zusätzlich zu honorieren, können nicht systematisch genutzt werden, da sie als Ausnahmeregelungen konzipiert sind. Diese Schwächen sind zu beseitigen."* Und in Kapitel 7.5 hiess es unter dem Titel "Leistung" weiter: *"Die Honorierung von besonders guten Leistungen ist eine der wesentlichen Neuerungen der Teilrevision. Was bisher als Ausnahme wenig Verwendung fand, soll nunmehr zu einem wichtigen Führungsinstrument werden."*

Die im heutigen Dekret enthaltene Regelung des Stufenanstiegs ist dann allerdings etwas unglücklich formuliert worden. Einerseits heisst es in § 15 Absatz 1 Personaldekret "Bei unbestritten guter Leistung erfolgt der Anstieg in den Anlauf- oder Erfahrungsstufen jährlich per 1. Januar." Im zweiten Satz von § 16 Absatz 1 Personaldekret heisst es: "Bei nachgewiesener ungenügender Leistung muss der Stufenanstieg nicht gewährt werden." Es besteht also eine definitorische Lücke zwischen "unbestritten guter Leistung" und "nachgewiesener ungenügender Leistung". Es bleibt beispielsweise sogar offen, was gilt, wenn sich Vorgesetzte und Mitarbeitende einig sind, dass die Leistungen lediglich befriedigend oder genügend aber nicht gut waren. Durch die Festlegung auf "nachgewiesener ungenügender Leistung" wurde zudem die volle Beweislast auf den Arbeitgeber resp. Vorgesetzten verschoben und so faktisch - gerade entgegen der Absicht - praktisch ein vollständiger Automatismus etabliert.

Die Formulierung muss geändert werden, damit zum Ausdruck kommt, dass der Stufenstieg für gute Leistung gewährt wird. Werden die Leistungen als nicht gut beurteilt, erfolgt kein Stufenanstieg. Dies entspricht der ursprünglichen Zielsetzung - dass *"neben den Komponenten Anforderungen, Belastungen und Erfahrung auch die Leistung berücksichtigt"* (LRV 2000-002, Kapitel 1.3) wird - und ist auch gut vertretbar, da in aller Regel ein Teuerungsausgleich gewährt wird und folglich der Reallohn auch ohne Stufenanstieg erhalten bleibt.

Es ist jedoch nicht vorgesehen, von der bisherigen Praxis abzuweichen. In den wenigen Fällen, bei denen keine gute Leistung vorliegt und kein Stufenanstieg angezeigt ist, soll lediglich eine grössere

re Rechtssicherheit erreicht werden. Um den Bedenken der Arbeitnehmenden und deren Vertretungen, dass doch eine versteckte Praxisänderung erfolgen könnte, zu zerstreuen, soll das Kriterium "gute Leistung" ersetzt werden. Den Mitarbeitenden, die den Stellenauftrag und die Stellenanforderungen erfüllen, soll der Erfahrungsstufenanstieg gewährt werden. Das heisst, wenn Mitarbeitende ihre Aufgaben erfüllen und beispielsweise bezüglich Verhalten den Anforderungen genügen, profitieren sie vom Stufenanstieg.

Die Formulierung "unbestritten" erübrigt sich sachlogisch. Werden Abweichungen von der zu erwartenden Mitarbeitendenleistung festgestellt, ist dies im Rahmen eines Mitarbeitendengesprächs zu thematisieren. Dann liegt von vornherein keine unbestritten gute Leistung mehr vor. Aufgrund des Wegfalls des § 16 Absatz 1 Satz 2 Personaldekret wird auf eine Qualifizierung mittels des Kriteriums "unbestritten" verzichtet. Denn eine solche Erschwerung für die Arbeitgeberseite hat dazu geführt, dass der Stufenanstieg einem Automatismus gefolgt ist und somit eben die Leistung nicht als Lohnkomponente fungierte. Da nach dem vorgesehenen System der automatische Stufenanstieg entfällt, wird § 16 Absatz 1 Satz 2 des Personaldekrets, der den nicht gewährten Stufenanstieg regelt, hinfällig. Die Nichtgewährung ergibt sich künftig sachlogisch aus dem Umkehrschluss von § 15 Absatz 1 des Personaldekrets. Die veränderte Vorschrift des § 16 Absatz 1 des Personaldekrets sieht wie bisher vor, dass nachgewiesen ausserordentlich gute Leistung mit einem beschleunigten Stufenanstieg honoriert werden kann. Hier ist die Nachweispflicht angezeigt, da durch die Abkehr vom selbstverständlichen Stufenanstieg zum leistungsbezogenen Stufenanstieg, eine Abgrenzung zum beschleunigten Stufenanstieg erfolgen muss.

Auf die Präzisierung "ordentlicher" Stufenanstieg kann verzichtet werden, denn der automatische Stufenanstieg entfällt, so dass § 15 Absatz 1 Personaldekret lediglich den Stufenanstieg und in seinem Umkehrschluss die Nichtgewährung eines Stufenanstiegs regelt.

Die Formulierung in § 15 Absatz 2 Personaldekret "Beginnt ein Arbeitsverhältnis vor dem 2. Juli eines Jahres gilt das betreffende Kalenderjahr als anrechenbares Erfahrungsjahr" hat die Gefahr einer uneinheitlichen Praxis mit sich gebracht, da die Bedeutung des "anrechenbaren Erfahrungsjahrs" interpretationsbedürftig ist. Aus diesem Grund wurde die Formulierung so vereinfacht, dass in diesen Fällen bereits ein ordentlicher Stufenanstieg möglich ist. Wie bisher soll es für den Stufenanstieg unerheblich sein, wie gross das Pensum der betreffenden Mitarbeitenden ist. Zudem wird weiterhin nur die Nichtgewährung eines Stufenanstiegs vorgesehen, auf die Einführung einer Verzögerung des Stufenanstiegs wird verzichtet.

Die konkreten Anwendungsregeln sowie die Erfordernisse des ordentlichen Mitarbeitendengesprächs sollen wie bisher in der Personalverordnung geregelt werden.

7. § 17a Periodische Überprüfung des Lohnsystems

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|----------------------|--|
| fehlt | Der Regierungsrat schafft die notwendigen Instrumente zur Überprüfung der ordnungsgemässen Anwendung des Lohnsystems und nimmt die Überprüfungen periodisch vor. |

§ 30 Personalgesetz lautet:

"Das Dekret regelt die Gestaltung und Handhabung des Lohnsystems, insbesondere:

[...]

f. die periodische Überprüfung des Lohnsystems."

Diese Bestimmung wurde zwar in verschiedenen Bestimmungen der Personalverordnung konkretisiert (vgl. § 22 Absatz 3, § 23 Absatz 2 und § 30 Personalverordnung sowie auch § 24 Personaldekret) und durch Aufträge des Regierungsrats an das Personalamt umgesetzt.

Die periodische Überprüfung des Lohnsystems sieht im Kern vor, dass geprüft wird,

- ob die Grundsätze der Personalpolitik eingehalten werden (vgl. § 6 Personalgesetz),
- die Lohnfestlegungen (Einreihungen und Einstufungen) korrekt erfolgen und
- die Zulagen entsprechend der Vorgaben ausgerichtet werden.

Diese Überprüfungen haben den Charakter von Evaluationen und dienen nicht der Kontrolle der Anstellungsbehörde, sondern sind ein wesentliches Hilfsmittel für die Gewährleistung einer einheitlichen Lohnpraxis, für die Qualitätssicherung, das Erkennen von systembedingten Fehlentwicklungen und die Weiterentwicklung des Lohnsystems.

Es fehlt allerdings bisher die im Personalgesetz vorgesehene Konkretisierung im Personaldekret. Diese soll mit der vorgeschlagenen Bestimmung vorgenommen werden.

8. § 23 Zusätzliche Aufgaben

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|---|--|
| § 23 Zusätzliche Aufgaben | § 23 Anspruchsvollere Aufgaben |
| ¹ Zusätzliche oder anspruchsvollere Aufgaben, die vorübergehend, aber für mindestens zwei Monate übertragen werden, können durch Ausrichtung einer Zulage abgegolten werden. | ¹ Anspruchsvollere Aufgaben, die vorübergehend, aber für mindestens zwei Monate übertragen werden, können durch Ausrichtung einer Zulage abgegolten werden. |

Ein Anspruch auf Abgeltung der befristeten Übernahme von Tätigkeiten kann nur erhoben werden, wenn die Aufgabe aus einer Funktion mit besserer Lohnreihe stammt (beispielsweise interimistische Übernahme einer Leitungsfunktion). Denn resultiert die übernommene Aufgabe aus der eigenen oder aus einer Funktion mit gleicher oder schlechterer Lohnreihe, fällt die Abgeltung dieser zusätzlichen Tätigkeit unter Mehrarbeit und ist gemäss der Verordnung zur Arbeitszeit abzugelten. §§ 28 ff. der Verordnung zur Arbeitszeit sieht vor, dass die Überzeit in der Regel durch Freizeit innerhalb von zwölf Monaten zu kompensieren ist. Ist dies ausnahmsweise, etwa aufgrund besonderer Umstände, nicht möglich, erfolgt eine Barvergütung der Mehrarbeit. Die Entschädigung von zusätzlichen Aufgaben muss in quantitativer Hinsicht also nicht in § 23 geregelt werden. Es besteht auch nicht die Gefahr, dass die Mehrarbeit vergessen geht, da eine systematische Arbeitszeiterfassung erfolgt.

Somit erscheint eine explizite Erwähnung von zusätzlichen Aufgaben als nicht richtig. Auch im Fall, dass eine zusätzliche und anspruchsvollere Tätigkeit zu Mehrarbeit führt, ist die Mehrarbeit entsprechend der Verordnung zur Arbeitszeit abzugelten. Wird hingegen durch arbeitsorganisatorische Massnahmen eine Aufgabe vorübergehend durch eine anspruchsvollere Aufgabe ersetzt, liegt die Voraussetzung "zusätzlich" in zeitlicher Dimension nicht vor, so dass der Anwendungsbereich von § 23 Personaldekret eine nicht gewollte Einschränkung erfahren würde.

Dementsprechend ist der redaktionelle Fehler zu korrigieren, indem das Alternativverhältnis zwischen zusätzlichen und anspruchsvolleren Aufgaben aufgehoben wird. Als Voraussetzung dienen lediglich anspruchsvollere Aufgaben; vorübergehende Übertragung, und dies für mindestens zwei Monate.

9. § 32a Weitere vom Landrat gewählte Funktionsträgerinnen und -träger

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|---|---|
| <p>¹ Für die weiteren vom Landrat gewählten Funktionsträgerinnen und -träger gelten folgende Lohnreihungen:</p> <p>a. Der Vorsteherin bzw. dem Vorsteher der Finanzkontrolle werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Gruppe D ausgerichtet.</p> <p>b. Der Vorsteherin bzw. dem Vorsteher der Datenschutzstelle werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Gruppe E ausgerichtet.</p> <p>c. Dem Ombudsman werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Gruppe F ausgerichtet.</p> <p>d. Der Ersten Staatsanwältin bzw. dem Ersten Staatsanwalt werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Gruppe G ausgerichtet.</p> <p>e. Den Leitenden Staatsanwältinnen I und den Leitenden Staatsanwälten I werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Gruppe H ausgerichtet.</p> <p>f. Den Leitenden Staatsanwältinnen II und den Leitenden Staatsanwälten II werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Gruppe I ausgerichtet.</p> <p>g. Dem Leitenden Jugendanwalt bzw. der Leitenden Jugendanwältin werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Gruppe H ausgerichtet.</p> | <p>¹ Den weiteren vom Landrat gewählten Funktionsträgerinnen und -träger werden folgende Lohnansätze zugewiesen:</p> <p>a. Die Vorsteherin bzw. den Vorsteher der Finanzkontrolle gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz D1.</p> <p>b. Die Vorsteherin bzw. dem Vorsteher der Datenschutzstelle gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz D2.</p> <p>c. Der Ombudsman gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz D2.</p> <p>d. Die Erste Staatsanwältin bzw. den Ersten Staatsanwalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz D3.</p> <p>e. Die Leitenden Staatsanwältinnen I und die Leitenden Staatsanwälte I gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz D4.</p> <p>f. Den Leitenden Jugendanwalt bzw. die Leitende Jugendanwältin gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz D4.</p> <p>g. Die Leitenden Staatsanwältinnen II und den Leitenden Staatsanwälten II gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz D5.</p> <p>^{1bis} Den in Absatz 1 genannten Funktionsträgerinnen und -trägern werden 12 Monatslöhne</p> |

| | |
|--|--|
| <p>² Die erstmalige Lohnfestsetzung erfolgt jeweils nach Konsultation des Personalamtes durch die Behörde, welche den Wahlantrag stellt.</p> | <p>ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt ausgerichtet.</p> |
| <p>³ In der ersten Amtsperiode wird der Lohn mindestens gemäss dem Minimum festgelegt. Zusätzlich können Erfahrungsjahre angerechnet werden, die in gleichwertigen Funktionen geleistet wurden.</p> | <p>² Die erstmalige Lohnfestsetzung erfolgt jeweils nach Konsultation des Personalamtes durch die Behörde, welche den Wahlantrag stellt.</p> |
| <p>⁴ Der Maximallohn wird in drei degressiven Stufen von 50, 30 und 20 Prozent der Differenz zwischen Minimal- und Maximallohn erreicht.</p> | <p>³ In der ersten Amtsperiode wird der Lohn mindestens gemäss dem Minimum festgelegt. Zusätzlich können Erfahrungsjahre angerechnet werden, die in gleichwertigen Funktionen geleistet wurden.</p> |
| <p>⁵ Der Stufenanstieg wird ausschliesslich auf Beginn einer weiteren Amtsperiode gewährt.</p> | <p>⁴ Der Maximallohn wird in drei degressiven Stufen von 50, 30 und 20 Prozent der Differenz zwischen Minimal- und Maximallohn erreicht.</p> |
| <p>⁶ Der Regierungsrat kann die Umwandlung des 13. Teils des Jahresgehaltes in Urlaub entsprechend § 22 bewilligen.</p> | <p>⁵ Der Stufenanstieg wird ausschliesslich auf Beginn einer weiteren Amtsperiode gewährt.</p> |
| | <p>⁶ Der Regierungsrat kann die Umwandlung des 13. Teils des Jahresgehaltes in Urlaub entsprechend § 22 bewilligen.</p> |

In den geltenden § 32a, welcher die Löhne der vom Landrat gewählte Funktionsträgerinnen und -träger im Vierstufen-Modell regelt, wurden immer mehr Funktionen eingefügt. So ergab sich eine etwas unübersichtliche Gestaltung: Es wurde jedes Mal wiederholt, dass der Lohn in 12 Monatslöhnen bezahlt wird, jeder Ansatz wurde als Gruppe bezeichnet und gleiche Ansätze wurden in verschiedenen Gruppen aufgeführt. Diese Mängel werden mit der neuen Bestimmung behoben. Die Löhne der betreffenden Funktionsträgerinnen und -träger ändern aber nicht.

Die Änderung des § 32a erfordert auch die Anpassung der zugehörigen Lohntabelle in Anhang II des Personaldekrets. Die bisherige Tabelle

| | Minimum | Stufe 1 | Stufe 2 | Maximum |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Gruppe D: | 15'790.15 | 18'421.85 | 20'000.85 | 21'053.50 |
| Gruppe E: | 12'281.20 | 14'912.90 | 16'491.90 | 17'544.60 |
| Gruppe F: | 12'281.20 | 14'912.90 | 16'491.90 | 17'544.60 |
| Gruppe G: | 15'390.00 | 17'741.25 | 19'152.00 | 20'092.50 |
| Gruppe H: | 13'680.00 | 15'817.50 | 17'100.00 | 17'955.00 |
| Gruppe I: | 11'970.05 | 14'107.50 | 15'390.00 | 16'245.00 |

ist durch folgende zu ersetzen.

| Gruppe D | Minimum | Stufe 1 | Stufe 2 | Maximum |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ansatz D1: | 15'790.15 | 18'421.85 | 20'000.85 | 21'053.50 |
| Ansatz D2: | 12'281.20 | 14'912.90 | 16'491.90 | 17'544.60 |
| Ansatz D3: | 15'390.00 | 17'741.25 | 19'152.00 | 20'092.50 |
| Ansatz D4: | 13'680.00 | 15'817.50 | 17'100.00 | 17'955.00 |
| Ansatz D5: | 11'970.05 | 14'107.50 | 15'390.00 | 16'245.00 |

10. § 48 Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in Folge Vorpensionierung

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|--|--|
| § 48 Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in Folge Vorpensionierung | § 48 Anspruch auf Treueprämie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses |
| <p>Wer bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters gemäss den Statuten der Basellandschaftlichen Pensionskasse Anspruch auf eine Treueprämie hätte, aber in Folge Vorpensionierung ausscheidet, erhält den entsprechenden Anteil pro rata temporis bei Ausscheiden ausbezahlt.</p> | <p>¹ Im Grundsatz besteht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein Anspruch auf eine Treueprämie.</p> <p>² Wer bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters gemäss dem Dekret über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse vom 22. April 2004 Anspruch auf eine Treueprämie hätte, aber in Folge Vorpensionierung ausscheidet, erhält den entsprechenden Anteil pro rata temporis bei Ausscheiden ausbezahlt.</p> <p>³ Wird ein Arbeitsverhältnis in Folge einer Invalidität aufgelöst, haben die Mitarbeitenden Anspruch auf einen pro rata Anteil - berechnet auf den Zeitpunkt der Vertragsauflösung - der nächstfolgenden Treueprämie.</p> |

In § 46ff. Personaldekret befinden sich Bestimmungen betreffend der Ausrichtung einer Treueprämie für angestellte Mitarbeitende. Dabei haben heute nur Mitarbeitende Anspruch auf eine solche Prämie, wenn sie zum anspruchsauslösenden Termin wirklich noch beim Arbeitgeber Basellandschaft angestellt sind. Beenden sie das Arbeitsverhältnis früher besteht auch kein pro rata Anspruch auf die Treueprämie. Eine Ausnahme zu diesem Grundsatz befindet sich in § 48 Personaldekret. Gemäss dieser Bestimmung haben Mitarbeitende Anspruch auf einen pro rata temporis Anteil der Treueprämie, wenn sie bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalter (derzeit 64 Jahre) Anspruch auf eine Treueprämie hätten, aber in Folge einer Vorpensionierung ausscheiden. Dieser Anspruch berechnet sich auf der Basis der Anzahl Monate bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Diese erwähnte Regelung bezüglich der Zahlung der Treueprämie in Form eines pro rata Anteils soll nun ebenso bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eingetretener Invalidität gelten. Diese Mitarbeitende treten nicht aufgrund ihres freien Willens, sondern aufgrund Arbeitsunfähigkeit, aus. Es kann davon ausgegangen werden, dass sie bei guter Gesundheit weiter beim Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft verblieben wären.

§ 48 verweist auf die Statuten der Basellandschaftlichen Pensionskasse. Das seit 1. Januar 2008 gültige Reglement heisst aber "Dekret über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse vom 22. April 2004", weshalb die Bezeichnung zu ersetzen ist.

11. § 50 Berufliche Vorsorge für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|--|---|
| Die Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod wird in den Statuten der Vorsorgeeinrichtung geregelt. | Die Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod wird im Dekret über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse vom 22. April 2004 geregelt. |

§ 50 Personaldekret nimmt Bezug die Statuten der Basellandschaftlichen Pensionskasse. Die Bezugnahme ist neu nach dem Dekret über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse (BLPK Dekret) vom 22. April 2004 vorzunehmen.

12. § 50^{bis} Spezielle Beiträge des Kantons an Sozialversicherungseinrichtungen

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|--|--|
| 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 § 17 Abs. 3 der Statuten der Basellandschaftlichen Pensionskasse einen Beitrag. | 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 2004 einen Beitrag. |
| 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 | 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 § 18 Abs. 1 der Statuten; bei angebrochenen Jahren reduziert sich der Beitrag anteilmässig.

⁴ Im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde oder einer Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen infolge einer Stellenaufhebung im Rahmen des Projektes Generelle Aufgabenüberprüfung leistet der Kanton bei Mitarbeitenden, welche im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 60. Altersjahr vollendet haben, den vollen Wegkauf der Kürzung infolge vorzeitiger Pensionierung gemäss § 35 des BLPK Dekrets; ausgenommen hiervon ist in jedem Fall der fehlende oder ungenügende Einkauf, ein Kapitalvorbezug oder eine Verpfändung für den Erwerb von Wohneigentum sowie eine Kapitalauszahlung infolge Ehescheidung.

⁵ Darüber hinaus finanziert der Kanton vom Datum der vorzeitigen Pensionierung bis zur Vollendung des 64. Altersjahres die Lücke der Überbrückungsrente der Pensionskasse zu einer einfachen vollen AHV-Rente und übernimmt im gleichen Zeitraum den AHV-Nichterwerbsbeitrag in der Höhe von pauschal 3000 Franken brutto pro Person und Jahr.

Pensionierung gemäss § 33 Absatz 1 des Dekrets über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse vom 22. April 2004 bei angebrochenen Jahren reduziert sich der Beitrag anteilmässig.

⁴ aufgehoben

⁵ aufgehoben

In § 79 Absatz 7 Personaldekret ist festgehalten, dass die Bestimmung von § 50^{bis} Absatz 4 Personaldekret bis zum 31. Dezember 2007 bzw. für Lehrpersonen bis zum 31. Januar 2008 befristet ist. Aus diesem Zweck ist diese Bestimmung aufzuheben. Gleichzeitig ist auch Absatz 5 der gleichen Bestimmung aufzuheben. Diese Regelung ist gleichzeitig wie Absatz 4 im Rahmen der generellen Aufgabenüberprüfung ins Dekret aufgenommen worden und bezieht sich auch inhaltlich auf den nun aufzuhebenden Absatz 4, womit auch Absatz 5 keine rechtliche Geltung mehr hat.

§ 50bis Personaldekret nimmt Bezug auf Artikel der Statuten der Basellandschaftlichen Pensionskasse. Die Bezugnahme ist neu nach dem Dekret über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse (BLPK Dekret) vom 22. April 2004 vorzunehmen.

§ 50bis Personaldekret müsste in korrekter Anwendung der Gesetzestechnik eigentlich § 50a heissen. Da derzeit laufende Vorlagen in grosser Zahl auf § 50bis Personaldekret Bezug nehmen, wird die Korrektur der Paragraphennummerierung erst im Rahmen dieser Vorlagen vorgesehen.

13. § 53 Lohnnachgenuss

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|--|--|
| 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 (Nettolohn). | 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. |

In § 53 Absatz 2 Personaldekret wird festgehalten, in welchem Umfang der Lohnnachgenuss gewährt wird. Dabei handelt es sich um den bisher bezogenen Lohn ohne Sozialabzüge. In Klammern wird nun bemerkt, dass es sich bei diesem Lohn um den Nettolohn handeln würde. Im üblichen Sprachgebrauch wird der Begriff des Nettolohn aber genau im umgekehrten Sinn, als vereinbarten Lohn abzüglich der Sozialabzüge, verwendet. Aus diesem Grund hat es deshalb verschiedentlich Unsicherheiten bei der Anwendung dieses Paragraphen gegeben. Aus diesem Grund soll der verwirrende Begriff des Nettolohns aus dieser Bestimmung gestrichen werden. Inhaltlich hat diese Korrektur keine Änderung der bisherigen Praxis zur Folge.

14. § 79 Inkrafttreten

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|--|--------------------------|
| ⁷ Die Bestimmung von § 50bis Absatz 4 ist bis zum 31. Dezember 2007 bzw. für Lehrpersonen bis zum 31. Januar 2008 befristet. Der Regierungsrat kann diese Frist um maximal ein Jahr verlängern. | ⁷ aufgehoben. |

Die Regelung § 79 Absatz 7 Personaldekret ist, wie § 50^{bis} Absatz 4 und 5, mittlerweile obsolet und soll deshalb gestrichen werden.

III. Finanzielle Auswirkungen

Aus der Vorlage erwachsen keine zusätzlichen Kosten.

IV. Regulierungsfolgenabschätzung

Die kleineren und mittleren Unternehmungen sind durch die vorliegende Änderung des Personaldekrets nicht tangiert.

Für die Gemeinden, welche für ihr Personal das kantonale Personalrecht anwenden, ergeben sich keine Einschränkungen ihres Handlungsspielraums.

Die vorgesehenen Änderungen führen lediglich frühere Beschlüsse nach, helfen mögliche Missverständnisse zu vermeiden und führen zu einer erhöhten Rechtssicherheit.

V. Ergebnisse der Vernehmlassung

An der Vernehmlassung haben sich Verband Basellandschaftlicher Gemeinden (VBLG) und einzeln 28 Gemeinden, die Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände sowie der Schweizerische Verband des Personals öffentlicher Dienste (vpod) Region Basel. Die Vernehmlassung der VBLG gilt auch für die Gemeinden, welche keine eigene Vernehmlassungsantwort gegeben haben. Die detaillierte Auswertung der Vernehmlassungsantworten erfolgte in einem separaten Dokument. Hier wird nur eine Übersicht gegeben.

Der Verband Basellandschaftlicher Gemeinden (VBLG) und die 28 einzelnen Gemeinden unterstützen in ihren Vernehmlassungen die Vorlage. Lediglich die Gemeinden Aesch, Allschwil und Schönenbuch bringen in Einzelfragen kleine Vorbehalte an. Deren Prüfung hat gezeigt, dass diese Vorbehalte nicht zum Tragen kommen. In den Erläuterungen wurden, wo nötig, noch Präzisierungen angebracht.

Die Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände bestreitet viele der Änderungen. Die genaue Prüfung hat aber gezeigt, dass es sich mehrheitlich um Missverständnisse handelt oder übersehen wurde, dass es sich um sachlogisch abgeleitete, teilweise sogar zwingende Regelungen handelt.

Tatsächliche materielle abweichende Auffassungen bleiben bezüglich der Modellumschreibungen und der Regelung des Erfahrungsstufenanstiegs.

Den Anliegen bezüglich der Modellumschreibungen kann nicht entsprochen werden, da sonst über diesen Weg Änderungen der Einreihung von einzelnen Funktionen erreicht würden. Dies entspricht aber weder den Zielen der Vorlage, noch wäre es korrekt auf diesem Weg Neueinreihungen vorzunehmen.

Bezüglich der redaktionellen Neufassung bringt die ABP sehr grosse Vorbehalte an und stellt sogar den Erläuterungstext Landratsvorlage vom 8. Juni 2000 zur Teilrevision des Personaldekrets und die geltenden Dekretsbestimmungen selbst in Frage. Sie akzeptiert insbesondere die Bestimmung nicht, dass der ordentliche Stufenanstieg heute nur bei "unbestritten guter Leistung" erfolgen soll (§ 15 Absatz 1). Tatsächlich ist es heute wegen der erläuterten Formulierungsproblematik so, dass der Stufenanstieg praktisch automatisch erfolgt. Selbst eine sachliche völlig unbestrittene Nichtgewährung des Stufenanstiegs lässt sich mit den geltenden Bestimmungen rechtlich fast

nicht durchsetzen. Da es aber nicht das Ziel der vorliegenden Revision ist, eine Praxisänderung vorzunehmen, wurde die Bestimmung im Sinn der ABP verändert. So soll der Stufenanstieg bereits dann erfolgen, wenn die Mitarbeitenden ihren Stellenauftrag oder die Stellenanforderungen erfüllen. Eine Nichtgewährung des Stufenanstiegs ergibt sich somit erst, wenn die Mitarbeitenden ungenügend sind.

Die Hinweise auf redaktionelle Verbesserungen der ABP wurden, sofern möglich, aufgenommen oder sind bereits im Rahmen weiterer Vorlagen geplant.

Der vpod bringt nur gegen zwei Bestimmungen deutliche Vorbehalte an. Gegen die Neuregelung des Erfahrungsstufenanstiegs und gegen die Neuregelung von § 23 der Zulage für zusätzliche bzw. anspruchsvollere Aufgaben.

Mit der bereits erwähnten revidierten Formulierung der Bestimmung zum Stufenanstieg, sollte dem Anliegen des vpod Rechnung getragen worden sein.

Die Analyse der Vorbehalte bezüglich der Einschränkung der möglichen Gewährung der Zulage auf anspruchsvollere Aufgaben hat gezeigt, dass keine Änderung notwendig ist. Der vpod hat vorgebracht, dass eine Aufgabe auch durch zusätzliche Aufgaben anspruchsvoller werden kann. In diesem Fall ist es selbstverständlich möglich eine Zulage auszurichten, weil die Aufgabe offenbar anspruchsvoller wurde. Die Bestimmung schränkt in keiner Art die Gründe ein, weshalb Aufgaben anspruchsvoller sind.

VI. Antrag

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat, der Änderung des Dekrets vom 8. Juni 2000 zum Personalgesetz gemäss Beilage zuzustimmen.

Liestal, 5. Juli 2011

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:

Zwick

Der Landschreiber:

Mundschin

BEILAGEN

1. Entwurf Landratsbeschluss betreffend Änderung des Dekrets zum Personalgesetz inkl. Entwurf Änderung Anhang I zum Personaldekret: Einreichungsplan
2. Synoptische Darstellung der Änderungen im Personaldekret
3. Bisheriger Anhang I zum Personaldekret: Einreichungsplan

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 für ein Vollpensum berechnet sich auf der Basis der Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche. Sie 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 oder 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 weitere 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 erfüllt, 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 Absatz 1.

³ Ein 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 die Überprüfungen periodisch 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 1bis

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

- a. Die Vorsteherin bzw. den Vorsteher der Finanzkontrolle gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz D1.
- b. Die Vorsteherin bzw. dem Vorsteher der Datenschutzstelle gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz D2.
- c. Der Ombudsman gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz D2.
- d. Die Erste Staatsanwältin bzw. den Ersten Staatsanwalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz D3.
- e. Die Leitenden Staatsanwältinnen I und die Leitenden Staatsanwälte I gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz D4.
- f. Den Leitenden Jugendanwalt bzw. die Leitende Jugendanwältin gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz D4.
- g. Die 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 Anspruch auf 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 über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse vom 22. April 2004² 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 einer 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 über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse vom 22. April 2004³ geregelt.

§ 50bis 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 über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse vom 22. April 2004⁵ bei angebrochenen Jahren reduziert sich der Beitrag anteilmässig.

⁴ aufgehoben

⁵ aufgehoben

§ 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 wäh-

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

rend der nächstfolgenden 3 Monate Anspruch auf den zuletzt bezogenen Lohn ohne Sozialabzüge.

§ 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:

Anhang I – Einreichungsplan

| | von | bis | 28 | 27 | 26 | 25 | 24 | 23 | 22 | 21 | 20 | 19 | 18 | 17 | 16 | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
|---|---|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| Funktionsbereich 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Administrative Funktionen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 101 | Administrative Angestellte | 26 | 19 | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 102 | Sachbearbeitung 2 (mbA *) | 19 | 13 | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 103 | Sachbearbeitung 1 (wiss.) | 14 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 111 | Spezifische Führungsfunktion | 18 | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Funktionsbereich 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Handwerklich-Technische und Hauswirtschaftliche Funktionen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 201 | Betriebsangestellte | 28 | 20 | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 202 | Handwerklich-Technische und Hauswirtschaftliche Angestellte | 20 | 13 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 203 | Technisch-Wissenschaftliche Angestellte | 14 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 211 | Spezifische Führungsfunktion | 18 | 11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Funktionsbereich 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gesundheit und Soziales | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 301 | Pflege- und Betreuungsmitarbeit | 26 | 21 | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 302 | Krankenpflege FA SRK | 20 | 19 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 303 | Diplomierte Krankenpflege | 18 | 13 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 304 | Spezifische Führungsfunktion | 15 | 13 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 305 | Spezifische Führungsfunktion | 13 | 11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 311 | Medizinisch-Technische Mithilfe | 27 | 22 | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 312 | Medizinisch-Technische Angestellte | 21 | 18 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 313 | Medizinisch-Technische Assistenz | 18 | 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 314 | Spezifische Führungsfunktion | 15 | 12 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 321 | Therapiehilfe | 25 | 22 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 322 | Therapieangestellte | 21 | 18 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 323 | Diplomierte Therapieangestellte | 17 | 14 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 324 | Spezifische Führungsfunktion | 14 | 11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 331 | Psychologie und Psychotherapie | 12 | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 332 | Arztfunktionen | 12 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 341 | Sozialpädagogik | 19 | 14 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 342 | Sozialarbeit | 16 | 13 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 351 | Seelsorge | 9 | 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Funktionsbereich 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bildungswesen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 401 | Kindergarten | 14 | 12 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 402 | Primarschule | 14 | 13 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 403 | Realschule / 404 Berufswahlklasse | 13 | 11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 405 | Heilpädagogik | 11 | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 406 | Werkjahr | 13 | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 407 | Sekundarschule | 13 | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 408 | Gymnasium | 12 | 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 409 | Berufsfachschule | 11 | 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 410 | Handelsschule KV | 13 | 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 411 | Jugendmusikschule | 12 | 12 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 412 | Kantonale Technikerschule | 10 | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 414 | Logopädie / Psychomotorik | 13 | 12 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Funktionsbereich 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Justiz | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 501 | Untersuchungsfunktion 2 | 13 | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 502 | Untersuchungsfunktion 1 | 9 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 503 | Statthalter/in - Untersuchungsrichter/in - Jugendanwalt/-anwältin | 7 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 504 | Staatsanwalt/-anwältin | 9 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 505 | Gerichtsschreiber/in | 11 | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 506 | Gerichtspräsident/in 1. Instanz | 4 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Funktionsbereich 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Polizei | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 601 | Polizeiaspirant/in | 19 | 19 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 602 | Polizeiliche Sachbearbeitungsfunktion | 18 | 14 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 603 | Polizeiliche Führungsfunktion - Fachspezialist/in | 13 | 11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Funktionsbereich 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Allgemeine Führungsfunktionen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 711 | Allgemeine Führungsfunktion 2 | 12 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 712 | Allgemeine Führungsfunktion 1 | 7 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Synoptische Darstellung der Änderungen im Personaldekret

§ 4 Jahresarbeitszeit und neuer § 5b Gesamtpensum

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|--|---|
| § 4 Jahresarbeitszeit | § 4 Jahresarbeitszeit |
| ¹ Die Jahresarbeitszeit berechnet sich auf der Basis der Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche. Sie ist für Teilzeitarbeitende anteilmässig zu kürzen. | ¹ Die Jahresarbeitszeit für ein Vollpensum berechnet sich auf der Basis der Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche. Sie ist für Teilzeitarbeitende anteilmässig zu kürzen. |
| | § 5b Gesamtpensum |
| fehlt | ¹ Das Gesamtpensum umfasst alle Anstellungen beim Kanton Basel-Landschaft. ² Das Gesamtpensum der Mitarbeitenden darf in der Regel ein Vollpensum gemäss §4 oder 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 weitere Ausnahmen bewilligen. |

§ 9 Einreihungsplan

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|--|---|
| ¹ Der Einreihungsplan bildet als Anhang I einen integrierenden Bestandteil dieses Dekrets. | <i>[unverändert]</i> |
| ² Er listet nach Funktionsbereichen und Lohnklassen geordnet die einzelnen Richtpositionen auf. | ² Er listet nach Funktionsbereichen, Funktionsketten und Lohnklassen geordnet die einzelnen Richtpositionen auf. |

§ 10 Modellumschreibungen

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|---|----------------------|
| ¹ Der Regierungsrat erlässt in einer Verordnung die Modellumschreibungen zu den einzelnen Richtpositionen. | <i>[unverändert]</i> |
| ² Er passt die Modellumschreibungen veränder- | <i>[unverändert]</i> |

| | |
|---|--|
| <p>ten Verhältnissen an, insbesondere bei der Änderung von Berufsbildern und der Einführung neuer Funktionen.</p> | <p>³ Der Regierungsrat legt mittels Arbeitsbewertung die zutreffende Lohnklasse einer Modellumschreibung fest.</p> <p>⁴ Die Einreihung der Stellen erfolgt durch ihre Zuordnung auf die Richtpositionen anhand der Modellumschreibungen.</p> |
|---|--|

§ 13 Einreihung in eine Lohnklasse

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|--|--|
| <p>¹ Die Einreihung in eine Lohnklasse basiert auf dem Einreihungsplan (Anhang I), der Modellumschreibung und dem Stelleninhalt.</p> <p>² Sind die zur Ausübung der Funktion gestellten formellen Ausbildungsanforderungen zum Zeitpunkt des Beginnes des Arbeitsverhältnisses nicht erfüllt, kann der Lohn tiefer festgelegt werden, als es für die betreffende Funktion vorgesehen ist.</p> <p>³ Sobald die formellen Ausbildungsvoraussetzungen erfüllt sind, wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in die für die Funktion vorgesehene Lohnklasse eingereiht.</p> | <p><i>[unverändert]</i></p> <p>² Die in der Modellumschreibung umschriebenen formellen Anforderungen an die Ausbildung geben an, welches Fähigkeits- und Wissensniveau grundsätzlich erforderlich ist.</p> <p>³ Die Ausbildungsanforderungen stellen keine formelle Voraussetzung zur Übernahme der Funktion dar, soweit nicht durch Gesetz, Verordnung oder stellenspezifische Anstellungsbedingungen anderes vorgeschrieben ist.</p> <p>⁴ Wird das zur Ausübung der Funktion erforderliche Fähigkeits- und Wissensniveau zum Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses nicht erfüllt, erfolgt eine tieferwertige Lohnklasseneinreihung als es für die Funktion vorgesehen ist.</p> <p>⁵ Sobald das erforderliche Fähigkeits- und Wissensniveau erreicht ist, wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in die für die Funktion vorgesehene Lohnklasse eingereiht.</p> |

§ 14 Zuweisung einer Anlauf- oder Erfahrungsstufe

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|--|-----------------------------|
| <p>¹ Bei der Zuweisung einer Anlauf- oder Erfahrungsstufe ist der beruflich wie auch der ausserberuflich, insbesondere der bei Familienarbeit und in sozialen Institutionen, erworbenen</p> | <p><i>[unverändert]</i></p> |

| | |
|---|--|
| <p>Erfahrung angemessen Rechnung zu tragen.</p> <p>² Die Zuweisung einer Anlaufstufe kann nur erfolgen, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die an ihre oder seine Funktion gestellten Anforderungen in Bezug auf die Erfahrung noch nicht erfüllt.</p> <p>³ Das Nähere regelt die Verordnung.</p> | <p>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.</p> <p>³ Die Zuweisung einer Anlaufstufe kann nur erfolgen, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die an ihre oder seine Funktion gestellten Anforderungen in Bezug auf die Erfahrung noch nicht erfüllt. Absatz 2 bleibt vorbehalten.</p> <p>⁴ Das Nähere regelt die Verordnung.</p> |
|---|--|

§ 15 Ordentlicher Stufenanstieg und § 16 Beschleunigter und nicht gewährter Stufenanstieg

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|--|--|
| <p>§ 15 Ordentlicher Stufenanstieg</p> <p>¹ Bei unbestritten guter Leistung erfolgt der Anstieg in den Anlauf- oder Erfahrungsstufen jährlich per 1. Januar.</p> <p>² Beginnt ein Arbeitsverhältnis vor dem 2. Juli eines Jahres gilt das betreffende Kalenderjahr als anrechenbares Erfahrungsjahr.</p> <p>³ Ein unbezahlter Urlaub ist für die Berechnung der Erfahrungsstufen angemessen zu berücksichtigen.</p> <p>⁴ Das Nähere regelt die Verordnung.</p> | <p>§ 15 Stufenanstieg</p> <p>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.</p> <p>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 Absatz 1.</p> <p><i>[unverändert]</i></p> <p><i>[unverändert]</i></p> |
| <p>§ 16 Beschleunigter und nicht gewährter Stufenanstieg</p> <p>¹ Bei nachgewiesener ausserordentlich guter Leistung kann der Stufenanstieg beschleunigt erfolgen. Bei nachgewiesener ungenügender Leistung muss der Stufenanstieg nicht gewährt werden.</p> <p>² Das Nähere regelt die Verordnung.</p> | <p>§ 16 Beschleunigter Stufenanstieg</p> <p>¹ Der Stufenanstieg kann beschleunigt erfolgen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nachgewiesen eine ausserordentlich gute Leistung erbracht hat.</p> <p><i>[unverändert]</i></p> |

§ 17a Periodische Überprüfung des Lohnsystems

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|----------------------|--|
| fehlt | Der Regierungsrat schafft die notwendigen Instrumente zur Überprüfung der ordnungsgemässen Anwendung des Lohnsystems und nimmt die Überprüfungen periodisch vor. |

§ 23 Zusätzliche Aufgaben

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|---|--|
| § 23 Zusätzliche Aufgaben | § 23 Anspruchsvollere Aufgaben |
| ¹ Zusätzliche oder anspruchsvollere Aufgaben, die vorübergehend, aber für mindestens zwei Monate übertragen werden, können durch Ausrichtung einer Zulage abgegolten werden. | ¹ Anspruchsvollere Aufgaben, die vorübergehend, aber für mindestens zwei Monate übertragen werden, können durch Ausrichtung einer Zulage abgegolten werden. |

§ 32a Weitere vom Landrat gewählte Funktionsträgerinnen und -träger

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|---|---|
| ¹ Für die weiteren vom Landrat gewählten Funktionsträgerinnen und -träger gelten folgende Lohnreihungen: <ul style="list-style-type: none"> a. Der Vorsteherin bzw. dem Vorsteher der Finanzkontrolle werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Gruppe D ausgerichtet. b. Der Vorsteherin bzw. dem Vorsteher der Datenschutzstelle werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Gruppe E ausgerichtet. c. Dem Ombudsman werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Gruppe F ausgerichtet. d. Der Ersten Staatsanwältin bzw. dem Ersten Staatsanwalt werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Gruppe G ausgerichtet. e. Den Leitenden Staatsanwältinnen I und | ¹ Den weiteren vom Landrat gewählten Funktionsträgerinnen und -träger werden folgende Lohnansätze zugewiesen: <ul style="list-style-type: none"> a. Die Vorsteherin bzw. den Vorsteher der Finanzkontrolle gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz D1. b. Die Vorsteherin bzw. dem Vorsteher der Datenschutzstelle gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz D2. c. Der Ombudsman gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz D2. d. Die Erste Staatsanwältin bzw. den Ersten Staatsanwalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz D3. e. Die Leitenden Staatsanwältinnen I und die |

| | |
|--|---|
| <p>den Leitenden Staatsanwälten I werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Gruppe H ausgerichtet.</p> <p>f. Den Leitenden Staatsanwältinnen II und den Leitenden Staatsanwälten II werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Gruppe I ausgerichtet.</p> <p>g. Dem Leitenden Jugendanwalt bzw. der Leitenden Jugendanwältin werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Gruppe H ausgerichtet.</p> | <p>Leitenden Staatsanwälte I gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz D4.</p> <p>f. Den Leitenden Jugendanwalt bzw. die Leitende Jugendanwältin gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz D4.</p> <p>g. Die Leitenden Staatsanwältinnen II und den Leitenden Staatsanwälten II gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz D5.</p> <p>^{1bis} Den in Absatz 1 genannten Funktionsträgerinnen und -trägern werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt ausgerichtet.</p> |
| <p>² Die erstmalige Lohnfestsetzung erfolgt jeweils nach Konsultation des Personalamtes durch die Behörde, welche den Wahlantrag stellt.</p> | <p>² Die erstmalige Lohnfestsetzung erfolgt jeweils nach Konsultation des Personalamtes durch die Behörde, welche den Wahlantrag stellt.</p> |
| <p>³ In der ersten Amtsperiode wird der Lohn mindestens gemäss dem Minimum festgelegt. Zusätzlich können Erfahrungsjahre angerechnet werden, die in gleichwertigen Funktionen geleistet wurden.</p> | <p>³ In der ersten Amtsperiode wird der Lohn mindestens gemäss dem Minimum festgelegt. Zusätzlich können Erfahrungsjahre angerechnet werden, die in gleichwertigen Funktionen geleistet wurden.</p> |
| <p>⁴ Der Maximallohn wird in drei degressiven Stufen von 50, 30 und 20 Prozent der Differenz zwischen Minimal- und Maximallohn erreicht.</p> | <p>⁴ Der Maximallohn wird in drei degressiven Stufen von 50, 30 und 20 Prozent der Differenz zwischen Minimal- und Maximallohn erreicht.</p> |
| <p>⁵ Der Stufenanstieg wird ausschliesslich auf Beginn einer weiteren Amtsperiode gewährt.</p> | <p>⁵ Der Stufenanstieg wird ausschliesslich auf Beginn einer weiteren Amtsperiode gewährt.</p> |
| <p>⁶ Der Regierungsrat kann die Umwandlung des 13. Teils des Jahresgehaltes in Urlaub entsprechend § 22 bewilligen.</p> | <p>⁶ Der Regierungsrat kann die Umwandlung des 13. Teils des Jahresgehaltes in Urlaub entsprechend § 22 bewilligen.</p> |

§ 48 Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in Folge Vorpensionierung

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|--|---|
| § 48 Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in Folge Vorpensionierung | § 48 Anspruch auf Treueprämie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses |
| | ¹ Im Grundsatz besteht nach Beendigung des |

| | |
|--|--|
| <p>Wer bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters gemäss den Statuten der Basellandschaftlichen Pensionskasse Anspruch auf eine Treueprämie hätte, aber in Folge Vorpensionierung ausscheidet, erhält den entsprechenden Anteil pro rata temporis bei Ausscheiden ausbezahlt.</p> | <p>Arbeitsverhältnisses kein Anspruch auf eine Treueprämie.</p> <p>² Wer bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters gemäss dem Dekret über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse vom 22. April 2004 Anspruch auf eine Treueprämie hätte, aber in Folge Vorpensionierung ausscheidet, erhält den entsprechenden Anteil pro rata temporis bei Ausscheiden ausbezahlt.</p> <p>³ Wird ein Arbeitsverhältnis in Folge einer Invalidität aufgelöst, haben die Mitarbeitenden Anspruch auf einen pro rata Anteil - berechnet auf den Zeitpunkt der Vertragsauflösung - der nächstfolgenden Treueprämie.</p> |
|--|--|

§ 50 Berufliche Vorsorge für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|---|--|
| <p>Die Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod wird in den Statuten der Vorsorgeeinrichtung geregelt.</p> | <p>Die Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod wird im Dekret über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse vom 22. April 2004 geregelt.</p> |

§ 50bis Spezielle Beiträge des Kantons an Sozialversicherungseinrichtungen

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|---|---|
| <p>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 § 17 Abs. 3 der Statuten der Basellandschaftlichen Pensionskasse einen Beitrag.</p> | <p>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 2004 einen Beitrag.</p> |
| <p>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 § 18 Abs. 1 der Statuten; bei angebrochenen Jahren reduziert sich der Beitrag anteilmässig.</p> | <p>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 über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse vom 22. April</p> |

| | |
|---|---|
| <p>⁴ Im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde oder einer Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen infolge einer Stellenaufhebung im Rahmen des Projektes Generelle Aufgabenüberprüfung leistet der Kanton bei Mitarbeitenden, welche im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 60. Altersjahr vollendet haben, den vollen Wegkauf der Kürzung infolge vorzeitiger Pensionierung gemäss § 35 des BLPK Dekrets; ausgenommen hiervon ist in jedem Fall der fehlende oder ungenügende Einkauf, ein Kapitalvorbezug oder eine Verpfändung für den Erwerb von Wohneigentum sowie eine Kapitalauszahlung infolge Ehescheidung.</p> <p>⁵ Darüber hinaus finanziert der Kanton vom Datum der vorzeitigen Pensionierung bis zur Vollendung des 64. Altersjahres die Lücke der Überbrückungsrente der Pensionskasse zu einer einfachen vollen AHV-Rente und übernimmt im gleichen Zeitraum den AHV-Nichterwerbsbeitrag in der Höhe von pauschal 3000 Franken brutto pro Person und Jahr.</p> | <p>2004 bei angebrochenen Jahren reduziert sich der Beitrag anteilmässig.</p> <p>⁴ aufgehoben</p> <p>⁵ aufgehoben</p> |
|---|---|

§ 53 Lohnnachgenuss

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|---|---|
| <p>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 (Nettolohn).</p> | <p>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.</p> |

§ 79 Inkrafttreten

| Bisherige Bestimmung | Neue Bestimmung |
|--|--------------------------|
| ⁷ Die Bestimmung von § 50bis Absatz 4 ist bis zum 31. Dezember 2007 bzw. für Lehrpersonen bis zum 31. Januar 2008 befristet. Der Regierungsrat kann diese Frist um maximal ein Jahr verlängern. | ⁷ aufgehoben. |

Anhang I Einreichungsplan

Administrative Funktionen

Funktionsbereich 1

| | 28 | 27 | 26 | 25 | 24 | 23 | 22 | 21 | 20 | 19 | 18 | 17 | 16 | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 101 Administrative Angestellte | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 102 Sachbearbeitung 2 (mbA *) | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 103 Sachbearbeitung 1 (wiss.) | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| 111 Spezifische Führungsfunktion | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | |
| * mit besonderen Aufgaben | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Handwerklich-Technische und Hauswirtschaftliche Funktionen

Funktionsbereich 2

| | 28 | 27 | 26 | 25 | 24 | 23 | 22 | 21 | 20 | 19 | 18 | 17 | 16 | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 201 Betriebsangestellte | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 202 Handwerklich-Technische und Hauswirtschaftliche Angestellte | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 203 Technisch-Wissenschaftliche Angestellte | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| 211 Spezifische Führungsfunktion | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | |

Gesundheit und Soziales

Funktionsbereich 3

| | 28 | 27 | 26 | 25 | 24 | 23 | 22 | 21 | 20 | 19 | 18 | 17 | 16 | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 301 Pflege- und Betreuungsmitarbeit | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 302 Krankenpflege FA SRK | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 303 Diplomierte Krankenpflege | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| 304 Spezifische Führungsfunktion | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| 305 Spezifische Führungsfunktion | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| 311 Medizinisch-Technische Mithilfe | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 312 Medizinisch-Technische Angestellte | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| 313 Medizinisch-Technische Assistenz | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| 314 Spezifische Führungsfunktion | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| 321 Therapiehilfe | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 322 Therapieangestellte | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| 323 Diplomierte Therapieangestellte | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 324 Spezifische Führungsfunktion | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| 331 Psychologie und Psychotherapie | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| 332 Arztfunktionen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 341 Sozialpädagogik | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| 342 Sozialarbeit | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 351 Seelsorge | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Bildungswesen

Funktionsbereich 4

| | 28 | 27 | 26 | 25 | 24 | 23 | 22 | 21 | 20 | 19 | 18 | 17 | 16 | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 401 Kindergarten | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | ■ | | | | | | | | | | |
| 402 Primarschule | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 403 Realschule / 404 Berufswahlklasse | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 405 Heilpädagogik | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| 406 Werkjahr | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | ■ | | | | | | | | | |
| 407 Sekundarschule | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| 408 Gymnasium | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 409 Gewerblich-Industrielle Berufsschule | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 410 Handelsschule KV | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 411 Jugendmusikschule | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | |
| 412 Kantonale Technikerschule | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | |
| 413 Berufsschule für Pflege | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 414 Logopädie / Psychomotorik | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 415 Pädagogische Hochschule | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | |

Justiz

Funktionsbereich 5

| | 28 | 27 | 26 | 25 | 24 | 23 | 22 | 21 | 20 | 19 | 18 | 17 | 16 | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 501 Untersuchungsfunktion 2 | | | | | | | | | | | | | | | | □ | ■ | □ | ■ | | | | | | | | | |
| 502 Untersuchungsfunktion 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | □ | ■ | □ | | | | | | |
| 503 Statthalter/in - Untersuchungsrichter/in - Jugendanwalt/-anwältin | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | □ | ■ | □ | | | | |
| 504 Staatsanwalt/-anwältin | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | □ | □ | ■ | □ | | | | |
| 505 Gerichtsschreiber/in | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | □ | ■ | □ | ■ | □ | | | | | | |
| 506 Gerichtspräsident/in 1. Instanz | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | □ | | |

Polizei

Funktionsbereich 6

| | 28 | 27 | 26 | 25 | 24 | 23 | 22 | 21 | 20 | 19 | 18 | 17 | 16 | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 601 Polizeiaspirant/in | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 602 Polizeiliche Sachbearbeitungsfunktion | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 603 Polizeiliche Führungsfunktion - Fachspezialist/in | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | |

Allgemeine Führungsfunktionen

Funktionsbereich 7

| | 28 | 27 | 26 | 25 | 24 | 23 | 22 | 21 | 20 | 19 | 18 | 17 | 16 | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 711 Allgemeine Führungsfunktion 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | □ | ■ | □ | ■ | □ | | | | | | |
| 712 Allgemeine Führungsfunktion 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | □ | ■ | □ | ■ | □ |

■ umschriebene Modellfunktion
□ nicht umschriebene Modellfunktion