

# **Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz)**

Änderung vom 9. Februar 2017

---

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft

beschliesst:<sup>1)</sup>

## **I.**

Der Erlass SGS 150 (Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) vom 25. September 1997) (Stand 1. Januar 2015) wird wie folgt geändert:

### **§ 19 Abs. 3 (geändert)**

<sup>3</sup> Wesentliche Gründe liegen insbesondere vor:  
*Aufzählung unverändert.*

### **§ 21 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu)**

#### **Arbeitsunfähigkeit bei Invalidität (Überschrift geändert)**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente.

<sup>2</sup> Bei der Zusprechung einer Invalidenrente aufgrund einer Teilinvalidität kann ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden.

### **§ 38a (neu)**

#### **Meldung von Missständen**

<sup>1</sup> Mitarbeitende sind berechtigt, dem kantonalen Ombudsman Missstände zu melden.

<sup>2</sup> Eine Meldung an die Öffentlichkeit ist nur zulässig, wenn der Ombudsman nach Eingang einer Meldung nicht tätig wird und sie in gutem Glauben sowie im öffentlichen Interesse erfolgt.

<sup>3</sup> Zulässige Meldungen verstossen nicht gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäss § 38 und stellen keine Amtsgeheimnisverletzung im Sinne von Art. 320 Strafgesetzbuch dar.

---

1) Vom Landrat mit 4/5-Mehr beschlossen. Referendumsfrist unbenützt abgelaufen am \$. Mit Verfügung der Landeskanzlei vom \$ für rechtskräftig erklärt.

<sup>4</sup> Mitarbeitende dürfen aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

<sup>5</sup> Das Nähere regelt der Regierungsrat.

### **§ 45 Abs. 2 (aufgehoben)**

<sup>2</sup> *Aufgehoben.*

### **§ 46**

*Aufgehoben.*

### **§ 46a (neu)**

#### **Personalentwicklung**

<sup>1</sup> Der Kanton fördert im Rahmen seiner Bedürfnisse als Arbeitgeber mit geeigneten Massnahmen eine nachhaltige Personalentwicklung.

<sup>2</sup> Personalentwicklung umfasst alle Massnahmen, welche Mitarbeitende befähigen, die mit ihrer gegenwärtigen oder zukünftigen Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen.

<sup>3</sup> Personalentwicklungsmassnahmen können von den vorgesetzten Stellen angeordnet werden

<sup>4</sup> Das Nähere regelt der Regierungsrat.

### **§ 47**

*Aufgehoben.*

### **§ 48 Abs. 1 (geändert)**

<sup>1</sup> Mit der Bewilligung von Aus- und nicht angeordneten Personalentwicklungsmassnahmen können wahlweise oder kumulativ eine befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Pflicht zur Kostentragung verbunden werden.

### **§ 71 Abs. 1 (geändert)**

<sup>1</sup> Innert 10 Tagen kann Beschwerde erhoben werden:

- a. <sup>bis</sup> **(neu)** beim Schulrat gegen Verfügungen der Schulleitung als Anstellungsbehörde;
- b. **(geändert)** beim Kantonsgericht gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde, der Aufsichtsstelle Datenschutz, der Finanzkontrolle sowie des Ombudsmann.

**Anhänge**1 Vademecum (**geändert**)**II.**

Keine Fremdänderungen.

**III.**

Keine Fremdaufhebungen.

**IV.**

Der Regierungsrat beschliesst das Inkrafttreten dieser Änderung.<sup>1)</sup>

Liestal, 9. Februar 2017

Im Namen des Landrats

der Präsident: Schoch

der Landschreiber: Vetter

---

1) Vom Regierungsrat am \$ auf den \$ in Kraft gesetzt.