

## Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung)

Änderung vom 11. Dezember 2012

GS 37.1213

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

I.

Die Verordnung vom 19. Dezember 2000<sup>1</sup> zum Personalgesetz wird wie folgt geändert:

### § 2 Anstellungsbehörden

<sup>1</sup> Der Regierungsrat ist die Anstellungsbehörde

- a. der Bereichsleitungen, der Dienststellenleitungen und der Leitungen der Anstalten und Vereinigungen des Kantons Basel-Landschaft gemäss Dekret vom 6. Juni 1983<sup>2</sup> zum Verwaltungsorganisationsgesetz,
- b. der 2. Landschreiberin oder des 2. Landschreibers,
- c. der Staatsarchivarin oder des Staatsarchivars.

<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde juristischer Volontärinnen und Volontäre ist bei den Gerichten die Geschäftsleitung, bei der Staatsanwaltschaft die Staatsanwaltschaft, bei den besonderen Behörden deren Vorsteherin bzw. Vorsteher, bei den übrigen kantonalen Stellen die Sicherheitsdirektion.

<sup>3</sup> Die Anstellungsbehörde der Mitarbeitenden an integrativen Arbeitsplätzen ist das Personalamt.

<sup>4</sup> Die Anstellungsbehörde aller übrigen Mitarbeitenden sind die Direktionen und die besonderen Behörden gemäss ihren Weisungen soweit nicht in anderen Erlassen eine andere Stelle hierzu bestimmt ist.

<sup>5</sup> Für die nebenamtlichen Richterinnen und Richter sowie die Präsidien übernimmt die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts die administrativen Funktionen, welche das Personalrecht den Anstellungsbehörden überträgt.

<sup>1</sup> GS 33.1471, SGS 150.11

<sup>2</sup> GS 28.448, SGS 140.1

### § 3 Ausschreibung

Stellenausschreibungen werden im Auftrag der Anstellungsbehörde durch das Personalamt nach einheitlichen Grundsätzen vorgenommen.

### § 4 Absatz 2

<sup>2</sup> Der Arbeitsvertrag und Änderungen desselben sind nach Abschluss den dezentralen Personaldiensten und dem Personalamt in Kopie oder in elektronischer Form zuzustellen.

### § 5a Verlängerung Probezeit

Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht kann die Anstellungsbehörde die Probezeit angemessen verlängern.

### § 6 Absatz 2

<sup>2</sup> Die Gesamtdauer aller befristeten Verträge beträgt in der Regel nicht mehr als 48 Monate.

### § 6<sup>bis</sup>

aufgehoben

### § 6a Beschwerde

Die Zuweisung der Lohnklasse und der Erfahrungsstufe kann von den Mitarbeitenden innert 10 Tagen nach der gegenseitigen Unterzeichnung des Arbeitsvertrags beim Regierungsrat bzw. von den Mitarbeitenden der Gerichte sowie des Ombudsmann beim Kantonsgericht mit Beschwerde angefochten werden.

### § 8a Absatz 1

<sup>1</sup> Besteht für Mitarbeitende eine Bedrohungs- oder Gefahrensituation, können die Generalsekretärinnen und Generalsekretäre der Direktionen, die Landschreiberin oder der Landschreiber, eine Leiterin oder ein Leiter der Gerichtsverwaltung und die Vorsteherinnen bzw. Vorsteher der besonderen Behörden vom Regierungsrat bezeichnete Fachpersonen für die Beurteilung der Bedrohungs- oder Gefahrensituation beiziehen.

### Untertitel vor § 9

II. Mitarbeitendengespräch

### § 9 Allgemeines

<sup>1</sup> Das Personalamt erlässt Richtlinien zur Durchführung von Mitarbeitenden-

gesprächen. Das Mitarbeitendengesprächs-Formular bildet einen integrierenden Bestandteil dieser Richtlinien.

<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde führt eine Kontrolle über die Durchführung der Mitarbeitendengespräche.

<sup>3</sup> Mit den Lehrpersonen werden Mitarbeitendengespräche gemäss den Richtlinien der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion durchgeführt.

<sup>4</sup> Die Gesprächsunterlagen sind den Personalakten beizufügen und das Bewertungsergebnis ist zu Auswertungszwecken zu erfassen.

#### **§ 10 Durchführung**

<sup>1</sup> Die Vorgesetzten führen mit den Mitarbeitenden Gespräche und zwar

- a. bei unbefristeten und auf mehr als 12 Monate befristeten Arbeitsverträgen spätestens 10 Tage vor Ablauf der Probezeit;
- b. nach Ablauf der Probezeit in der Regel jährlich.

<sup>2</sup> Mit ihrer Unterschrift auf dem Mitarbeitendengesprächs-Formular bestätigen die Mitarbeitenden, dass das Gespräch stattgefunden hat und sie vom Inhalt Kenntnis genommen haben.

<sup>3</sup> Die Vorgesetzten haben geplante Beurteilungen in der tiefsten und der höchsten Beurteilungskategorie der nächst höher vorgesetzten Person im Voraus zu unterbreiten.

#### **§ 11 Titel**

Zweitgespräch

#### **§ 11 Absatz 1**

<sup>1</sup> Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit der Beurteilung nicht einverstanden, kann sie oder er innerhalb von 10 Arbeitstagen ein Zweitgespräch mit der nächst höher vorgesetzten Person verlangen.

#### **§ 12 Ungenügende Leistungen von Mitarbeitenden**

Stellt die Anstellungsbehörde fest, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ungenügende Leistungen erbringt oder die gestellten Aufgaben nicht anforderungsgemäss erfüllt, müssen folgende Massnahmen in Erwägung gezogen werden:

- a. schriftliche Verwarnung,
- b. Nichtgewährung des Erfahrungsstufenanstiegs oder
- c. Kündigung des Arbeitsverhältnisses

#### **§ 13 Controlling**

Das Personalamt wertet die Beurteilungsergebnisse der Mitarbeitendengespräche aus und berichtet dem Regierungsrat.

#### **Untertitel vor § 14**

II<sup>bis</sup>. Verwarnung

#### **§ 14 Schriftliche Verwarnung**

Liegen bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter Mängel in der Leistung oder im Verhalten vor, ist durch die Anstellungsbehörde eine begründete schriftliche Verwarnung auszusprechen.

#### **§ 15 Inhalt der Verwarnung**

<sup>1</sup> Zur Behebung der Mängel ist im Rahmen der Verwarnung in der Regel eine Frist anzusetzen, bis zu welcher die Leistung oder das Verhalten verbessert werden muss.

<sup>2</sup> Die Leistungsverbesserung beziehungsweise Verhaltensänderung hat auch über die angesetzte Frist hinaus anzudauern.

<sup>3</sup> Eine Verwarnung ist nicht anfechtbar.

#### **§ 17 Fristlose Kündigung**

<sup>1</sup> Die von der Anstellungsbehörde in Form einer Verfügung ergehende fristlose Kündigung ist mit eingeschriebenem Brief zuzustellen oder gegen schriftliche Erhaltsbestätigung zu übergeben.

<sup>2</sup> Das Personalamt ist vor der fristlosen Kündigung anzuhören.

#### **§ 18 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen**

Die Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen erfolgt in schriftlicher Form.

#### **§ 19 Absatz 3**

aufgehoben

#### **§ 21 Lohnkosten**

Die Direktionen, die Gerichte und die besonderen Behörden sind für die Einhaltung und Entwicklung der Lohnkosten im Rahmen ihrer Finanzkompetenz verantwortlich.

#### **§ 22 Absätze 3, 4 und 5**

<sup>3</sup> Die Lohnklasse ermittelt sich aus der für die Stelle zutreffenden Modellumschreibung bzw. Richtposition.

<sup>4</sup> Die Modellumschreibung bzw. Richtposition ist dann zutreffend, wenn die Stellenanforderungen die Anforderungen aller tiefer eingereihten Modellumschreibungen niveaumässig überschreiten und mit den Anforderungen der entsprechenden Modellumschreibungen übereinstimmen.

<sup>5</sup> Für die Ermittlung der Anforderungen aus dem Stelleninhalt wird auf die tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben abgestellt, die zum langfristigen Stellenauftrag zählen und einen massgeblichen Anteil an der Gesamtaufgabe ausmachen.

## § 25 Erziehungszulagen

Das Personalamt ist im Auftrag der Anstellungsbehörde, für Lehrpersonen im Auftrag der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion, zur Feststellung der Anspruchsberechtigung für Erziehungszulagen zuständig.

### § 25a Absatz 1

<sup>1</sup> Haben nach § 29 Absatz 7 des Dekrets vom 8. Juni 2000<sup>1</sup> zum Personalgesetz beide Elternteile Anspruch auf eine Erziehungszulage, wird ihnen diese anhand ihres Pensums und Lohnansatzes ausbezahlt.

## § 27 Erfahrungsstufenanstieg

<sup>1</sup> Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Stellenauftrag oder die Stellenanforderungen nicht erfüllt, erfolgt kein Erfahrungsstufenanstieg.

<sup>2</sup> Für Mitarbeitende, welche eine nachhaltig ausserordentlich gute Leistung erbringen, kann in einem Kalenderjahr maximal eine zusätzliche lohnwirksame Stufe gewährt werden.

<sup>3</sup> Die Anstellungsbehörde, für Lehrpersonen auf Antrag der Anstellungsbehörde die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion, teilt den betroffenen Mitarbeitenden ihrem Entscheid über die Beschleunigung oder Nichtgewährung des Erfahrungsstufenanstiegs in Form einer Verfügung schriftlich mit.

## § 28 Einreihungsüberprüfung

<sup>1</sup> Für neue Funktionen oder Funktionen, die eine massgebliche Veränderung erfahren haben, überprüft die Anstellungsbehörde die Einreihung. Sie berichtet dem Personalamt über Änderungen der Lohnklassen.

<sup>2</sup> Auf Antrag der Anstellungsbehörde überprüft das Personalamt die Einreihung einer neuen oder geänderten Funktion und erstellt einen schriftlichen Bericht. Grundlage hierzu sind mindestens der Einreihungsplan, die Modellumschreibungen und der Fragebogen zur Stellenanalyse.

<sup>3</sup> Der Bericht des Personalamtes hat einen begründeten Einreihungsentscheid zu enthalten.

## § 30 Statistische Aufbereitung und Controlling

<sup>1</sup> Das Personalamt führt die Statistik über die Entwicklung der Lohnkosten inklusive der funktions- und leistungsbezogenen Zulagen sowie über die Abweichungen vom ordentlichen Stufenanstieg.

<sup>1</sup> GS 33.1248, SGS 150.1

<sup>2</sup> Das Personalamt überprüft regelmässig die durch die Anstellungsbehörden, für Lehrpersonen durch die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion, vorgenommenen Einreihungen, gewährten bzw. nicht gewährten Erfahrungsstufen und ausgerichteten Zulagen und berichtet dem Regierungsrat.

<sup>3</sup> Bei Bedarf beantragt das Personalamt dem Regierungsrat Massnahmen zur Verbesserung der Anwendungspraxis der Bestimmungen im Lohnwesen zu ergreifen.

## § 33 Zuständigkeit

Das Personalamt koordiniert die Ausbildung bei den handwerklich-technischen und den kaufmännischen Berufen. Das Kantonsgericht und die besonderen Behörden wirken je in ihrem Bereich mit.

### § 37 Absatz 4

<sup>4</sup> Die speziellen Regelungen für die Lehrpersonen, die Gerichte und die Strafverfolgungsbehörden bleiben vorbehalten.

### § 39 Absätze 1 und 3

<sup>1</sup> In der Regel findet die Fortbildung der Mitarbeitenden während der Arbeitszeit statt, diejenige der Lehrpersonen ausserhalb der Unterrichtszeit.

<sup>3</sup> Die Verpflichtung der Lehrpersonen aller Schulstufen zur Fort- und Weiterbildung während der Schulferien bestimmt sich nach der Bildungsgesetzgebung.

### § 40 Absatz 1

<sup>1</sup> Der Kanton trägt die Kosten für die von ihm angeordnete Fortbildung der Mitarbeitenden sowie der Inhaberinnen und Inhaber kantonaler Nebenämter.

### § 42 Absatz 1

<sup>1</sup> Mit der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen kann die Verpflichtung zu mündlicher oder schriftlicher Berichterstattung verbunden werden.

## § 43 Erfolgskontrolle

Die Anstellungsbehörde, für Lehrpersonen die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion, können während oder nach Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen Erfolgskontrollen durchführen.

## § 44 Arbeits- und Rückzahlungsverpflichtung bei Fort- und Weiterbildung

<sup>1</sup> Unterstützt der Arbeitgeber eine nicht angeordnete Fortbildung oder eine Weiterbildung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters mit mehr als 3'000 Fr.

für Kurskosten und Spesen, ist eine Arbeits- und Rückzahlungsverpflichtung abzuschliessen.

<sup>2</sup> Mit der Arbeits- und Rückzahlungsverpflichtung bindet sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während maximal dreier Jahre nach Beendigung der nicht angeordneten Fortbildung oder der Weiterbildung im Arbeitsverhältnis mit dem Kanton zu verbleiben.

<sup>3</sup> Vorzeitige Kündigung durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter sowie die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde gemäss § 19 Absatz 3 Buchstaben c, d und e oder § 20 des Personalgesetzes<sup>1</sup> bewirken eine Rückerstattungspflicht.

<sup>4</sup> Der rückzahlbare Betrag ermittelt sich aus der Summe der effektiven Kurskosten, Prüfungsgebühren, Spesen, bezahlter Arbeitszeit, welche für die nicht angeordnete Fortbildung oder die Weiterbildung zur Verfügung gestellt worden ist und allfällig weiterer gewährter Kostenbeteiligung abzüglich 3'000 Fr.

<sup>5</sup> Der Fristenlauf beginnt mit dem letzten offiziellen Tag der nicht angeordneten Fortbildung oder Weiterbildung.

<sup>6</sup> Die Rückzahlung des 3'000 Fr. übersteigenden Teils der gesamten vom Kanton übernommenen Kosten beträgt bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses je nach Nutzen, den der Arbeitgeber aus der nicht angeordneten Fortbildung oder der Weiterbildung ziehen kann

- a. im ersten Jahr: zwischen 80 und 100%;
- b. nach einem und bis zu zwei Jahren: zwischen 60 und 80%;
- c. nach zwei Jahren und bis zu drei Jahren: zwischen 20 und 40%.

<sup>7</sup> Der konkrete Umfang der Arbeits- und Rückzahlungsverpflichtung ist zwischen der Anstellungsbehörde, bei Lehrpersonen der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion, und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vertraglich zu regeln..

<sup>8</sup> In Härtefällen kann die Anstellungsbehörde, bei Lehrpersonen die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion, auf eine Rückforderung ganz oder teilweise verzichten.

#### § 45 Statistische Aufbereitung

Das Personalamt führt die Statistik über die Art und Anzahl der Fort- und Weiterbildungstage.

#### § 48 Absatz 1, Buchstabe c

<sup>1</sup> Bezahlter Urlaub wird ausser den nebenamtlichen Richterinnen und Richtern bewilligt für:

- c. Private Absenzen
  1. für die notwendige Betreuung von eigenen Kindern und von im gleichen Haushalt lebenden Personen: Maximal 3 Arbeitstage pro Fall, maximal aber 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr;

<sup>1</sup> GS 32.1008, SGS 150

2. effektiv benötigte Zeit, maximal aber 1/2 Arbeitstag pro Besuch bei der erforderlichen Begleitung eigener Kinder oder einer im selben Haushalt lebenden Person zur Ärztin oder zum Arzt;
3. effektiv benötigte Zeit, maximal aber je 1/2 Arbeitstag bei Begleitung der eigenen Kinder am 1. Tag des Kindergartens und am 1. Schultag der Primarschule.

#### § 50 Absatz 2

<sup>2</sup> Zuständig für die Bewilligung bezahlten Urlaubes sind:

- a. die Direktionsvorsteherinnen und Direktionsvorsteher, die Vorsteherinnen bzw. die Vorsteher der besonderen Behörden, die Präsidentin oder der Präsident des Kantonsgerichts für Urlaub bis zu 1 Monat innerhalb eines Kalenderjahres;
- b. der Regierungsrat, die Vorsteherinnen bzw. die Vorsteher der besonderen Behörden, und die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts für Urlaub von mehr als 1 Monat;
- c. bei Lehrpersonen im Volksschulbereich auf Antrag der Anstellungsbehörde das Amt für Volksschulen im Rahmen des budgetierten Urlaubskontingentes;
- d. bei Lehrpersonen der weiterführenden Schulen auf Antrag der Schulleitung die Anstellungsbehörde im Rahmen des budgetierten Urlaubskontingentes.

#### § 51 Arbeits- und Rückzahlungsverpflichtung bei unbezahltem Urlaub

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, denen bezahlter Urlaub im Wert von mehr als 3'000 Fr. gewährt wird, haben eine Arbeitsverpflichtung abzuschliessen.

<sup>2</sup> Mit der Arbeits- und Rückzahlungsverpflichtung bindet sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während maximal dreier Jahre nach Beendigung des bezahlten Urlaubs im Arbeitsverhältnis mit dem Kanton zu verbleiben.

<sup>3</sup> Vorzeitige Kündigung durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter sowie die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 19 Absatz 3 Buchstaben c, d und e oder § 20 des Personalgesetzes<sup>1</sup> durch die Anstellungsbehörde bewirken eine Rückerstattungspflicht.

<sup>4</sup> Der rückzahlbare Betrag ermittelt sich aus dem Nettolohn für die bezahlte Arbeitszeit abzüglich 3'000 Fr.

<sup>5</sup> Die Rückzahlung des 3'000 Fr. übersteigenden Teils der gesamten vom Kanton übernommenen Kosten beträgt bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses je nach Nutzen, den der Arbeitgeber aus dem bezahlten Urlaub ziehen kann

- a. im ersten Jahr: zwischen 80 und 100%;
- b. nach einem und bis zu zwei Jahren: zwischen 60 und 80%;
- c. nach zwei Jahren und bis zu drei Jahren: zwischen 20 und 40%.

<sup>6</sup> Der konkrete Umfang der Arbeitsverpflichtung ist zwischen der Anstellungs-

<sup>1</sup> GS 32.1008, SGS 150

behörde, bei Lehrpersonen der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion, und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vertraglich zu regeln.

<sup>7</sup> In Härtefällen kann die Anstellungsbehörde, bei Lehrpersonen die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion, auf eine Rückforderung ganz oder teilweise verzichten.

#### § 54 Absätze 1 und 2

<sup>1</sup> Mitarbeitende haben Gesuche um Ausübung einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung vor deren Übernahme bei der Anstellungsbehörde einzureichen. Über Gesuche von Lehrpersonen entscheidet die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion auf Antrag der Anstellungsbehörde.

<sup>2</sup> Führt die Ausübung einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung dazu, dass die Mitarbeitenden den betrieblichen Obliegenheiten nicht mehr im geforderten Mass nachkommen, ist die Bewilligung, nachdem sich die Leistung oder das Verhalten nach Ansetzung einer schriftlichen Verwarnung nicht verbessert hat, zu widerrufen oder zu beschränken.

#### § 55 Erteilung der Bewilligung

<sup>1</sup> Mitarbeitende haben Gesuche um Ausübung eines öffentlichen Amtes vor der Übernahme bei der Anstellungsbehörde einzureichen. Findet ein Nominationsverfahren statt, ist das grundsätzliche Einverständnis nach Möglichkeit vorgängig einzuholen.

<sup>2</sup> Führt die Ausübung eines öffentlichen Amtes dazu, dass die Mitarbeitenden den betrieblichen Erfordernissen nicht mehr im geforderten Mass nachkommen, ist die Bewilligung, nachdem sich die Leistung oder das Verhalten nach Ansetzung einer schriftlichen Verwarnung nicht verbessert hat, zu widerrufen oder zu beschränken.

<sup>3</sup> Werden zur Ausübung des öffentlichen Amtes Einrichtungen der Anstellungsbehörde in Anspruch genommen, kann diese hierfür eine kostendeckende Entschädigung verlangen.

#### § 56 Integrative Arbeitsplätze

<sup>1</sup> Der Kanton stellt eine bestimmte Anzahl Arbeitsplätze für Personen zur Verfügung, die aus gesundheitlichen Gründen in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind.

<sup>2</sup> Die Finanzierung erfolgt über das Budget des Personalamtes. Das Personalamt kann einen der Leistungsfähigkeit des oder der Mitarbeitenden entsprechenden Betrag dem sie oder ihn beschäftigenden Betrieb belasten.

<sup>3</sup> Die Anstellung erfolgt befristet auf maximal zwei Jahre. Im Anschluss daran entscheidet das Personalamt unter Berücksichtigung aller Umstände über den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages.

#### § 57 Folgen der Teilinvalidisierung bei Mitarbeitenden

<sup>1</sup> Wird eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter teilinvalid und ist sie oder er deswegen in der Leistungsfähigkeit eingeschränkt, kann auf Antrag der Anstellungsbehörde ein Übertritt in einen integrativen Arbeitsplatz erfolgen.

<sup>2</sup> Der Übertritt in einen integrativen Arbeitsplatz erfordert eine Funktionsänderung.

#### II.

Diese Änderung tritt am 1. Januar 2013 in Kraft.

Liestal, 11. Dezember 2012

Im Namen des Regierungsrates  
die Präsidentin: Pegoraro  
der Landschreiber: Achermann