

Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrats des Kantons Basel-Landschaft

Nr. wird durch System eingefügt

vom wird durch System eingefügt

Teilrevision der Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung) – Revision Lohnsystem

1. Zusammenfassung

Aufgrund des Landratsbeschlusses vom 14. Februar 2019 zur «Teilrevision des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) – Teilrevision Lohnsystem» ist eine Anpassung der Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung) notwendig.

In dieser Vorlage werden die notwendigen Änderungen auf Stufe Verordnung geregelt und die dazugehörigen Erläuterungen beschrieben. Mit der Vorlage werden gleichzeitig auch alle Fremdänderungen angepasst, welche sich auf die Regelungen zum MAG und Lohnsystem in der Personalverordnung beziehen. Die Änderungen der Personalverordnung enthalten im Wesentlichen die detaillierten Regelungen in Bezug auf die Führung und Beurteilung der neu gestalteten Mitarbeitendengespräche (MAG) sowie die weitergehenden Details zur individuellen Lohnentwicklung anhand der Lohnsteuerungsmatrizen, welche erstmals per 1.1.2022 umgesetzt wird.

Die Änderungen der Personalverordnung (substanzielle Anpassungen) lassen sich wie folgt kategorisieren:

1. Notwendige Anpassungen aufgrund des genannten Landratsbeschlusses (Terminologien, Konkretisierungen)
2. Ergänzende Änderungen, welche durch die Umsetzung der genannten Landratsvorlage notwendig werden.

Die Änderungen der zweiten Kategorie sind durch die verantwortlichen Fachpersonen im Projekt «Lohn und MAG» erarbeitet und durch ein Steuerungsgremium beschlossen worden (Freigabe der Projektstudie durch Projektausschuss per 12. Juni 2019). In diesem Steuerungsgremium sind Entscheidungsträger sämtlicher Direktionen, der Gerichte sowie der Landeskantlei vertreten. Die Eckwerte der durch die Lohnrevision notwendigen jährlichen Mitarbeitendenbeurteilung beim unterrichtenden Personal hat die Regierung mittels RRB Nr. 1543 vom 12. November 2019 beschlossen. Somit sind für sämtliche substanzielle Anpassungen der Personalverordnung entsprechende vorbereitende Beschlüsse der Entscheidungsträger vorliegend.

In den allgemeinen Erläuterungen werden die Anpassungen in den Bereichen Anfangslohnbestimmung, individuelle Lohnentwicklung sowie jährlicher Ablauf der Lohnrunde beschrieben. Die Erläuterungen im Einzelnen enthalten die anzupassenden Paragraphen sowie die dazugehörigen Detailerläuterungen.

2. Erläuterungen

2.1. Ausgangslage

Der Landrat hat am 14. Februar 2019 die Änderung des Dekrets vom 8. Juni 2000 zum Personalgesetz (Personaldekret, SGS 150.1) beschlossen. Aufgrund dieses Beschlusses bedarf es einer Änderung der Verordnung vom 19. Dezember 2000 zum Personalgesetz (Personalverordnung, SGS 150.11).

Mit dem Landratsbeschluss vom 14. Februar 2019 wurde das aktuelle kantonale Lohnsystem einer Teilrevision unterzogen. Die Ziele, welche mit der Teilrevision verfolgt wurden, sind:

- Den heutigen quasi-automatischen Erfahrungsstufenanstieg durch folgende Systematik zu ersetzen: Direkte Anknüpfung der individuellen Lohnentwicklung an die Leistung
- Die neue Systematik transparent auszugestalten und wirtschaftlich anzuwenden
- Die finanziellen Mittel in etwa gleicher Höhe wie bisher für die individuelle Lohnentwicklung zur Verfügung zu stellen
- Die Minima und Maxima der bisherigen Lohnklassen in die Lohnbändersystematik zu überführen
- Mittels einer Lohnsteuerungsmatrix eine einheitliche prozentuale Lohnentwicklung pro Beurteilungsprädikat (B, A, A+) sicherzustellen

Die beschlossene neue stufenlose Lohnbandsystematik berücksichtigt für die jährliche individuelle Lohnentwicklung die beiden Kriterien «Mitarbeitendenbeurteilung» (Leistungskomponente) und «Position im Lohnband» (Erfahrungskomponente).

Die Revision und die damit verbundene Änderung der Lohnsystematik führt dazu, dass verschiedene Anpassungen der rechtlichen Grundlagen notwendig sind, aber auch, dass tiefgreifende Anpassungen am bestehenden SAP HCM System, verbunden mit der Neudefinition von Prozessen und Berechnungsgrundlagen erfolgen müssen. Die beschlossene Revision des Personaldekrets sowie die vorliegende Revision der Personalverordnung treten per 1. Januar 2021 in Kraft. Die neue Systematik zur Steuerung der individuellen Lohnentwicklung wird erstmals per 1. Januar 2022 wirksam.

Das Projekt «Lohn und MAG» (kurz «LuM») stellt die Umsetzung der Lohnrevision sicher. Im Steuerungsgremium des Projektes (Projektausschuss) sind die Generalsekretäre/innen sämtlicher Direktionen, Entscheidungsträger seitens Gerichte sowie der Landeskanzlei vertreten. Das Projekt hat vorbereitend zu dieser Vorlage die notwendigen (substanzialen) Anpassungen der Personalverordnung schrittweise erarbeitet und dem Projektausschuss zur Freigabe vorgelegt. Diese Beschlüsse sind mit Freigabe der Projektstudie per 12.06.2019 erfolgt und wurden durch den Beschluss zur Konkretisierung der Anzahl Lohnsteuerungsmatrizen per 20.09.2019 ergänzt.

Die Anpassungen der Personalverordnung wirken sich insbesondere auf das unterrichtende Personal aus, da infolge der Änderung des Lohnsystems die heutige Ausnahmeregelung für das unterrichtende Personal wegfällt. Sowohl bei den Mitarbeitenden der Verwaltung als auch beim unterrichtenden und dem unterrichtsnahen Personal sowie den Schulleitungen aller Schulstufen erfolgt ab 01.01.2022 die Gewährung der individuellen Lohnentwicklung auf Basis des Ergebnisses der Mitarbeitendenbeurteilung. Das Projekt LuM hat hierzu vorbereitend - unter Einbezug der betroffenen Interessenvertretungen - die Eckwerte dieser Anpassungen vereinbart. Die Regierung hat diese Eckwerte mittels RRB Nr. 1543 vom 12. November 2019 beschlossen.

Somit sind für sämtliche substanzialen Anpassungen der Personalverordnung entsprechende vorbereitende Beschlüsse der Entscheidungsträger vorliegend.

2.2. Ziel des Geschäfts

Die vom Landrat beschlossene Teilrevision des Personaldekrets (LRV 2018-811) hat nicht nur unmittelbare Auswirkungen auf die Verordnung zum Personalgesetz, sondern auf weitere rechtliche Grundlagen, welche sich auf das Personaldekret und die Personalverordnung beziehen. Ziel dieses Geschäfts ist, die bezugnehmenden rechtlichen Grundlagen entsprechend anzupassen. Mit dieser Vorlage werden auch alle Fremdänderungen (erforderliche Anpassungen) in den relevanten Rechtsgrundlagen berücksichtigt.

2.3. Erläuterungen allgemein und im Einzelnen

2.3.1 Erläuterungen allgemein

Die Lohnrevision wirkt sich auf folgende Bereiche aus:

1. Anfangslohnbestimmung (Einreihungskompetenz)

Die künftige Anfangslohnbestimmung im Lohnbandsystem orientiert sich an der heutigen Praxis. Im Erfahrungsstufensystem dienen die Erfahrungsstufen als Lohnkurven. Diese werden im künftigen System als Referenzkurven adaptiert und dienen zur Bestimmung des Anfangslohnes (zur Ermittlung der Position im betreffenden Lohnband). Im Lohnbandsystem werden die Lohnbänder (Minima, Funktionslohn, Maxima) anstelle der bisherigen Lohnklassen mit den Erfahrungsstufen in Anhang II des Personaldekrets (Lohntabelle) abgebildet. Das Personalamt stellt die notwendigen Instrumente zur Berechnung der Anfangslöhne bereit und erlässt Regelungen, um eine einheitliche Praxis sicherzustellen.

2. Individuelle Lohnentwicklung

Infolge der Änderung des Lohnsystems wird die Handhabung der individuellen Lohnentwicklung mittels Lohnsteuerungsmatrizen geregelt. Der Regierungsrat bestimmt die jährlichen individuellen Lohnentwicklungen pro Beurteilungsprädikat für alle Mitarbeitenden der Direktionen, der Besonderen Behörden sowie der öffentlichen Schulen des Kantons und der Einwohnergemeinden, welche in ein Lohnband eingereiht werden. Für die Mitarbeitenden der Gerichte bestimmt die Geschäftsleitung der Gerichte die jährliche individuelle Lohnentwicklung, wobei sie den Vorgaben des Regierungsrats folgen muss.

Die durch das kantonale Personalamt berechneten Lohnsteuerungsmatrizen bilden die Grundlage für den Beschluss des Regierungsrats und der Geschäftsleitung der Gerichte. Pro Direktion, Schulstufe und Besondere Behörde sowie für die Gerichte wird je eine Lohnsteuerungsmatrix berechnet und durch den Regierungsrat, resp. die Geschäftsleitung der Gerichte, verabschiedet.

Im neuen Lohnsystem wird – analog dem heutigen Lohnklassen-System - ca. 1 Prozent der Gesamtlohnsumme für die individuelle Lohnentwicklung zur Verfügung gestellt. Die zur Verfügung stehenden Mittel werden in der Personalkostenplanung budgetiert. Die Lohnentwicklung verläuft analog dem Erfahrungsstufensystem innerhalb eines Lohnbands degressiv. Der Lohn steigt damit zu Beginn stärker an und flacht mit zunehmender Erfahrung ab.

3. Jährlicher Lohnrundenprozess

Der Regierungsrat beschliesst jährlich die Mittel für individuelle Lohnentwicklungen für das darauffolgende Jahr. Eine weitere Grundlage sind die Ergebnisse der jährlichen Mitarbeitendenbeurteilungen. Mit diesen beiden Grundlagen wird der jährliche Lohnrundenprozess ab 1. Oktober initiiert.

Im Oktober wird die Berechnung der Daten für die Lohnsteuerungsmatrizen vorgenommen. Die dafür notwendige Zuordnung des Budgets je Matrize erfolgt proportional auf Basis des Anteiles an der Gesamtlohnsumme.

Die definierten Prozentwerte je Matrize werden durch den Regierungsrat beschlossen und anschliessend zugeordnet. Im gleichen Zeitraum wird die Landratsvorlage zum Teuerungsausgleich (generelle Lohnentwicklung) durch den Regierungsrat dem Landrat überwiesen. Nach Behandlung in der Personalkommission beschliesst der Landrat im Dezember jährlich über den Teuerungsausgleich per 1. Januar des nachfolgenden Jahres. Der Teuerungsausgleich wirkt sich unmittelbar auf die Lohntabellen (Anhang II Personaldekret) aus.

Aufgrund des Wegfalls der Erfahrungsstufen werden damit aber zukünftig nicht automatisch die Löhne der einzelnen Mitarbeitenden angepasst. Aufgrund der zeitlichen Abfolge des Lohnrundenprozesses muss zuerst die individuelle Lohnentwicklung (bisher Erfahrungsstufenanstieg) und anschliessend der Teuerungsausgleich (Anpassung der Lohntabellen) vorgenommen werden.

Die Lohnzahlung im Januar bildet den Abschluss des jährlichen Lohnrundenprozesses.

2.3.2 Erläuterungen im Einzelnen

Nachfolgend werden die zu ändernden Bestimmungen im Einzelnen erläutert:

§ 6a Beschwerde

Terminologische Anpassung und Bereinigung in Bezug auf § 71 Abs. 1 lit. b Personalgesetz.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
§ 6a Beschwerde ¹ 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 Ombudsman beim Kantonsgericht mit Beschwerde angefochten werden.	§ 6a Abs .1 ¹ <i>Die Einreihung in ein Lohnband und die Zuweisung der Position im Lohnband</i> kann von den Mitarbeitenden innert 10 Tagen nach der gegenseitigen Unterzeichnung des Arbeitsvertrags beim Regierungsrat bzw. von den Mitarbeitenden der Gerichte sowie <i>der Aufsichtsstelle Datenschutz, der Finanzkontrolle und des Ombudsman</i> beim Kantonsgericht mit Beschwerde angefochten werden.

§ 9 Allgemeines

Infolge der Änderung des Lohnsystems fällt die heutige Ausnahmeregelung für das unterrichtende Personal der öffentlichen Schulen des Kantons und der Einwohnergemeinden sowie für die Schulleitungen der Primarstufen und der Musikschulen in Absatz 5 weg. Sowohl bei den Mitarbeitenden der Verwaltung als auch beim unterrichtenden Personal und den Schulleitungen aller Schulstufen erfolgt ab 1. Januar 2022 die Gewährung der individuellen Lohnentwicklung auf Basis des Ergebnisses der jährlichen Mitarbeitendenbeurteilung. Bei Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis zwischen dem 1. Januar und dem 1. Juli des der individuellen Lohnentwicklung vorangegangenen

Jahres begonnen hat, bildet die Beurteilung der Probezeit die Grundlage für die individuelle Lohnentwicklung im folgenden Kalenderjahr. Zusätzlich erfolgt eine Anpassung der Terminologie.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
§ 9 Allgemeines	§ 9 Abs. 1^{bis}, 2, 3, 4 und 5
<p>¹ Das Personalamt erlässt Richtlinien zur Durchführung von Mitarbeitendengesprächen. Das Mitarbeitendengespräch-Formular bildet einen integrierenden Bestandteil dieser Richtlinien.</p>	<p><i>^{1^{bis}}</i> Die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion erlässt Richtlinien zur Durchführung von Mitarbeitendengesprächen mit dem unterrichtenden Personal. Die dafür notwendigen Formulare bilden einen integrierenden Bestandteil dieser Richtlinie.</p>
<p>² Die Anstellungsbehörde führt eine Kontrolle über die Durchführung der Mitarbeitendengespräche und stellt sicher, dass die ausgefüllten Formulare rechtzeitig vollständig vorliegen.</p>	<p>² Die Anstellungsbehörde führt eine Kontrolle über die Durchführung der Mitarbeitendengespräche und stellt sicher, dass die ausgefüllten Formulare <i>und Unterlagen, insbesondere die Mitarbeitendenbeurteilungen</i>, rechtzeitig vollständig vorliegen.</p>
<p>³ Mit den Lehrpersonen werden Mitarbeitendengespräche gemäss den Richtlinien der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion durchgeführt.</p>	<p>³ <i>Aufgehoben.</i></p>
<p>⁴ Die Gesprächsunterlagen sind den Personalakten beizufügen, und das Bewertungsergebnis ist zu Auswertungszwecken zu erfassen.</p>	<p>⁴ Die <i>Formulare und Unterlagen</i> sind den Personalakten beizufügen und das <i>Beurteilungsergebnis</i> ist zu erfassen.</p>
<p>⁵ Das Ergebnis der Gesamtbeurteilung der Mitarbeitendengespräche ist massgebend für die Gewährung des Erfahrungsstufenanstiegs. Ausgenommen davon ist das unterrichtende Personal der öffentlichen Schulen des Kantons und der Einwohnergemeinden sowie die Schulleitungen der Primarstufe und der Musikschulen.</p>	<p>⁵ Das Ergebnis der <i>jährlichen Mitarbeitendenbeurteilung ist für die Gewährung der individuellen Lohnentwicklung im folgenden Kalenderjahr massgebend.</i></p>

§ 10 Durchführung

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 10 Durchführung</p> <p>1 Die Vorgesetzten führen mit den Mitarbeitenden Gespräche und zwar:</p> <p>a. bei unbefristeten und auf mehr als 12 Monate befristeten Arbeitsverträgen spätestens 10 Tage vor Ablauf der Probezeit;</p> <p>b. nach Ablauf der Probezeit in der Regel jährlich.</p> <p>² Mit ihrer Unterschrift auf dem Mitarbeitendengesprächs-Formular bestätigen die Mitarbeitenden, dass das Gespräch stattgefunden hat und sie vom Inhalt Kenntnis genommen haben.</p> <p>³ Die Vorgesetzten haben geplante Beurteilungen in der tiefsten und der höchsten Beurteilungskategorie der nächst höher vorgesetzten Person im Voraus zu unterbreiten.</p>	<p>§ 10 Abs. 1 lit. a, 1^{bis} und 1^{ter}</p> <p>¹ Die Vorgesetzten führen mit den Mitarbeitenden Gespräche und zwar bei unbefristeten und auf <i>12 und</i> mehr Monate befristeten Arbeitsverträgen:</p> <p>a. spätestens 10 Tage, <i>beim unterrichtenden Personal spätestens 30 Tage</i>, vor Ablauf der Probezeit;</p> <p><i>^{1bis} Mit dem unterrichtenden Personal finden die Mitarbeitendengespräche nach den betrieblichen Möglichkeiten grundsätzlich jährlich, mindestens aber alle drei Jahre statt. Kann kein Mitarbeitendengespräch durchgeführt werden, erfolgt zumindest die Mitarbeitendenbeurteilung. Das Nähere regelt die Richtlinie.</i></p> <p><i>^{1ter} Die Richtlinien regeln die Fälle, in denen keine jährliche Mitarbeitendenbeurteilung erfolgt.</i></p>

Abs. 1 lit. a:

Im Bereich des unterrichtenden Personals bestehen einige befristete Arbeitsverhältnisse von 12 Monaten, die mehrmals verlängert werden. Dabei handelt es sich vor allem um Lehrpersonen, die nicht über die für die jeweilige Schulstufe/Lehrfunktion geforderte Ausbildung verfügen und gemäss den Verordnungsbestimmungen daher vorerst nur befristet angestellt werden können. Die geltende Personalverordnung sieht vor, dass nur bei befristeten Arbeitsverhältnissen von mehr als 12 Monaten Probezeit-MAGs geführt werden, was zur Folge hätte, dass bei den betroffenen Lehrpersonen die Grundlage für die individuelle Lohnentwicklung fehlen würde. Bei den betroffenen Lehrpersonen handelt es sich jedoch um Mitarbeitende, die oft lange an einer Schule tätig sind

und daher auch in den Genuss einer Lohnentwicklung kommen müssen. Probezeit-MAGs sollen daher zukünftig bei befristeten Verträgen ab 12 und mehr Monaten durchgeführt werden.

Wegen der sechsmonatigen Probezeit für Lehrpersonen und der dezentralen Strukturen wird beim unterrichtenden Personal das Mitarbeitendengespräch 30 Tage vor Ablauf der Probezeit durchgeführt (§ 24 Abs. 1 Buchstabe a der Verordnung für die Schulleitung und die Schulsekretariate, SGS 647.12).

Abs. 1^{bis}:

Grundsätzlich findet das MAG mit dem unterrichtenden Personal jährlich statt. Lässt es die grosse Führungsspanne in den Schulen nicht zu, mit allen Mitarbeitenden jedes Jahr ein MAG zu führen, ist es möglich, das MAG auf die Mitarbeitendenbeurteilung zu beschränken. Mindestens alle drei Jahre muss aber ein umfassendes MAG stattfinden. Die Mitarbeitendenbeurteilung ist ein Teil des MAG und hat jedes Jahr zu erfolgen, entweder im Rahmen eines umfassenden MAG uP oder aber im Rahmen einer einseitigen Beurteilung durch die Schulleitung. Die Mitarbeitendenbeurteilung beeinflusst die individuelle Lohnentwicklung erstmals ab 01.01.2022.

Abs. 1^{ter}:

Darunter fällt insbesondere der Fall von Abwesenheit aufgrund unbezahltem Urlaub von mehr als neun Monaten während der relevanten Beurteilungsperiode.

§ 11 Zweitgespräch

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
§ 11 Zweitgespräch 1 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. 2 Die oder der Erstbeurteilende ist zu dem Gespräch beizuziehen.	§ 11 Abs. 1 1 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, <i>beim unterrichtenden Personal mit dem Präsidium des Schulrates</i> , verlangen.

Abs. 1:

Anpassung für das unterrichtende Personal. Entspricht der heutigen Regelung in § 28 Verordnung für die Schulleitung und die Schulsekretariate (SGS 647.12). Das Zweitgespräch dient der formalen Prüfung. Es gilt die Richtlinie des Personalamtes betreffend Zweck und Durchführung von Zweitgesprächen zum MAG.

§ 12 Ungenügende Leistungen von Mitarbeitenden

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 12 Ungenügende Leistungen von Mitarbeitenden</p> <p>¹ 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:</p> <ul style="list-style-type: none">a. schriftliche Verwarnung oderb. ...c. Kündigung des Arbeitsverhältnisses. <p>² Beim unterrichtenden Personal der öffentlichen Schulen des Kantons und der Einwohnergemeinden sowie bei den Schulleitungen der Primarstufe und der Musikschule muss zudem die Massnahme der Nichtgewährung des Erfahrungsstufenanstiegs in Erwägung gezogen werden, beim übrigen Personal erfolgt gestützt auf § 27 Absatz 1bis kein Erfahrungsstufenanstieg.</p>	<p>§ 12 Abs. 2</p> <p>² aufgehoben.</p>

Abs. 2:

Terminologische Anpassung. Wenn ungenügende Leistungen zu einer ungenügenden Beurteilung in der jährlichen Mitarbeitendenbeurteilung führen, erfolgt keine individuelle Lohnentwicklung. Dies ist in § 27 Abs. 4 geregelt.

§ 22 Einreihungskompetenz

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 22 Einreihungskompetenz</p>	<p>§ 22 Titel</p> <p><i>Einreihungs- und Zuweisungskompetenz</i></p>

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 22 Einreihungskompetenz</p> <p>¹ Die Anstellungsbehörde, bei Lehrpersonen die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion, reiht die Mitarbeitenden in eine Lohnklasse ein und berechnet die Erfahrungsstufe.</p> <p>² Grundlagen hierfür sind der Einreihungsplan, die Modellumschreibungen und der Stelleninhalt. Die Richtlinien des Personalamtes für die Berechnung des beruflichen und ausserberuflichen Erfahrungsanteils sind verbindlich.</p> <p>³ Die Lohnklasse ermittelt sich aus der für die Stelle zutreffenden Modellumschreibungen bzw. Richtposition.</p> <p>⁴ 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.</p> <p>⁵ 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.</p>	<p>§ 22 Abs. 1 und 3</p> <p>¹ Die Anstellungsbehörde, bei Lehrpersonen die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion, reiht die Mitarbeitenden in <i>ein Lohnband</i> ein und <i>weist die Position im Lohnband zu</i>.</p> <p>³ Das <i>Lohnband</i> ermittelt sich aus der für die Stelle zutreffenden <i>Modellumschreibung</i> bzw. Richtposition.</p>
<p>Abs. 1:</p> <p>Infolge der Änderung des Lohnsystems erfolgt in Abs. 1 eine terminologische Anpassung. Nach der Zuordnung der Stelle zur zutreffenden Modellumschreibung, legt die Anstellungsbehörde den Anfangslohn unter Berücksichtigung von Ausbildung sowie ausserberuflichen und beruflichen Erfahrung fest. Die aus der Berechnung resultierenden Anzahl Jahre werden auf eine Referenzkurve übertragen. Dies ergibt die Position im Lohnband. Die Referenzkurven liegen möglichst nahe an den bisherigen Lohnentwicklungsverläufen entlang des ordentlichen Erfahrungsstufenanstiegs, um die Gleichbehandlung der bestehenden und neuen Mitarbeitenden zu gewährleisten. Diese Referenzkurven dienen der Anfangslohnbestimmung analog der im bestehenden System vorhandenen Lohnkurven (über Erfahrungsstufenanstieg).</p> <p>Abs. 3:</p> <p>Infolge der Änderung des Lohnsystems erfolgt in Abs. 3 eine terminologische Anpassung. Die Anrechnung der ausserberuflichen und beruflichen Erfahrungen erfolgt zu gleichen Anteilen wie bisher.</p>	

§ 26 Einreihung in eine andere Lohnklasse

Infolge der Änderung des Lohnsystems erfolgt eine Anpassung der Terminologie.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
§ 26 Einreihung in eine andere Lohnklasse	§ 26 Titel Einreihung in ein anderes Lohnband
Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
§ 26 Einreihung in eine andere Lohnklasse	§ 26 Abs. 1 und 2
¹ Für eine Änderung der Lohnklasse infolge einer Änderung der Funktion ist die Anstellungsbehörde, für Lehrpersonen die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion zuständig.	¹ Für eine Einreihung in ein anderes <i>Lohnband</i> infolge einer Änderung der Funktion ist die Anstellungsbehörde, für <i>das unterrichtende Personal</i> die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion, zuständig.
² Eine Änderung der Lohnklasse innerhalb der Probezeit ist nicht zulässig.	² Eine Einreihung in ein anderes <i>Lohnband</i> innerhalb der Probezeit ist nicht zulässig.

§ 26a Generelle Lohnentwicklung

Gemäss § 49 des Personaldekrets beschliesst der Landrat jährlich über den zu gewährenden Teuerungsausgleich.

Bei Mitarbeitenden, welche in einem Lohnband eingereiht sind, erfolgt sowohl eine Anpassung der Löhne der Mitarbeitenden als auch der Lohnbänder in Anhang II des Personaldekrets im darauffolgenden Kalenderjahr um den beschlossenen Prozentsatz.

Bei Mitarbeitenden, welche unter die Ausnahmen gemäss Anhang II des Personaldekrets (Gruppen A, B, D) fallen, erfolgt eine Anpassung der Ansätze im Anhang II des Personaldekrets um den beschlossenen Prozentsatz im darauffolgenden Jahr und damit gleichzeitig eine Anpassung der Löhne der Mitarbeitenden.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
Neu	§ 26a Generelle Lohnentwicklung ¹ <i>Wird ein Teuerungsausgleich durch den Landrat gewährt, werden neben der Anpassung der Lohntabelle zudem die Löhne der in Lohnbänder eingereihten Mitarbeitenden per</i>

1. Januar des folgenden Jahres um den beschlossenen Prozentsatz angepasst.

² Für die unter die Ausnahmen des Lohnbandsystems fallenden Mitarbeitenden der Gruppen A, B und D gemäss Anhang II Personaldekret wirken sich die Anpassungen der Lohntabelle direkt auf die Löhne der Mitarbeitenden aus.

§ 27 Erfahrungsstufenanstieg

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
§ 27 Erfahrungsstufenanstieg	§ 27 Titel Individuelle Lohnentwicklung
Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
§ 27 Erfahrungsstufenanstieg	§ 27 Individuelle Lohnentwicklung
<p>¹ Der Stellenauftrag und die Stellenanforderungen sind erfüllt, wenn die Leistung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters in der Gesamtbeurteilung mit «Gut» bewertet wird.</p> <p>^{1bis} Wird die Leistung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters in der Gesamtbeurteilung des Mitarbeitendengesprächs mit «Ungenügend» beurteilt, erfolgt kein Erfahrungsstufenanstieg.</p> <p>² Für Mitarbeitende, deren Leistung in der Gesamtbeurteilung des Mitarbeitendengesprächs mit «Sehr gut» beurteilt wird, muss geprüft werden, ob in einem Kalenderjahr maximal 1 zusätzliche lohnwirksame Stufe gewährt werden kann.</p> <p>³ Die Anstellungsbehörde teilt den betroffenen Mitarbeitenden einen ablehnenden Entscheid über die Beschleunigung des Erfahrungsstufenanstiegs in Form einer Verfügung mit.</p>	<p>¹ Der Regierungsrat beschliesst jährlich die Mittel für die individuelle Lohnentwicklung in Höhe von ca. 1 % der Gesamtlohnsumme.</p> <p>² Die Höhe der individuellen Lohnentwicklung wird mit den Lohnsteuerungsmatrizen prozentual festgelegt und ist abhängig</p> <ul style="list-style-type: none">a. vom Ergebnis der jährlichen Mitarbeitendenbeurteilung;b. von der Position im Lohnband; sowiec. von den durch den Regierungsrat beschlossenen Mitteln gemäss Abs. 1. <p>³ Wird die Leistung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters in der jährlichen Mitarbeitendenbeurteilung mit «Gut» oder «ausserordentlich gut» beurteilt, erfolgt im Folgejahr eine individuelle Lohnentwicklung gemäss Absatz 2.</p> <p>⁴ Wird die Leistung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters in der jährlichen Mitarbeitendenbeurteilung mit «Ungenügend» beurteilt oder liegt keine jährliche Mitarbeitendenbeurteilung vor, erfolgt im folgenden Kalenderjahr keine individuelle Lohnentwicklung.</p>

⁵ Die Anstellungsbehörde teilt den Mitarbeitenden auf deren Gesuch hin den Entscheid über die individuelle Lohnentwicklung in Form einer Verfügung mit.

⁶ Das Nähere regelt die Richtlinie des Personalamtes.

Infolge des Wegfalls des jährlichen Erfahrungsstufenanstiegs erfolgt die individuelle Lohnentwicklung neu aufgrund der aktuellen Position im Lohnband, des Ergebnisses der Mitarbeitendenbeurteilung sowie der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel (§ 15 Abs. 1 Personaldekret). Der Regierungsrat ermittelt auf Grundlage dieser Parameter die individuelle Lohnentwicklung der Mitarbeitenden mit Hilfe von sogenannten Lohnsteuerungsmatrizen. Die Lohnentwicklung erfolgt wie bisher auf Beginn eines Kalenderjahres.

Abs. 1:

Der Regierungsrat beschliesst jährlich die Mittel für die individuelle Lohnentwicklung in Höhe von ca. 1% der Gesamtlohnsumme. Damit wird sichergestellt, dass die Mittel für die individuelle Lohnentwicklung sich an den im Erfahrungsstufensystem eingesetzten Mittel orientieren und möglichst konstant bleiben. Die aktuell eingesetzten Mittel für die individuelle Lohnentwicklung im Erfahrungsstufensystem betragen ca. 1% der Gesamtlohnsumme.

Abs. 2:

Grundlage für die Höhe der individuellen Lohnentwicklung bildet die jährliche Mitarbeitendenbeurteilung. Bei Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis zwischen dem 1. Januar und dem 1. Juli des der individuellen Lohnentwicklung vorangegangenen Jahres begonnen hat, bildet die Beurteilung der Probezeit die Grundlage für die Höhe der individuellen Lohnentwicklung im folgenden Kalenderjahr.

Der Ausgangswert für die Berechnung der individuellen Lohnentwicklung sowie für sämtliche lohnrelevanten Vertragsmutationen ist der um den Beschäftigungsgrad korrigierte Lohn für ein 100% Pensum des Mitarbeitenden. Näheres dazu regelt die Richtlinie des Personalamtes.

Abs. 4:

In den folgenden Fällen liegt im Sinne von Abs. 4 keine Mitarbeitendenbeurteilung vor:

- bei fehlender Mitarbeitendenbeurteilung resp. fehlender Beurteilung der Probezeit (vgl. Erläuterung zu Abs. 2) in der relevanten Beurteilungsperiode;
- bei Beginn des Arbeitsverhältnisses nach dem 1. Juli des aktuellen Jahres (§ 15 Abs. 2 Personaldekret);
- bei Abwesenheit aufgrund unbezahltem Urlaub von mehr als neun Monaten während der relevanten Beurteilungsperiode. Da in diesem Fall kein jährliches MAG durchgeführt wird, liegt keine Gesamtbeurteilung vor, womit gestützt auf § 27 Abs. 4 keine individuelle Lohnentwicklung erfolgt;
- bei befristetem Anstellungsverhältnis von weniger als 12 Monaten.

Abs. 5:

Die Höhe der individuellen Lohnentwicklung wird den Mitarbeitenden mittels Beilage zur jeweiligen Januar-Lohnabrechnung mitgeteilt. Mitarbeitende, die mit ihrer individuellen Lohnabrechnung nicht einverstanden sind, können bei der Anstellungsbehörde eine anfechtbare Verfügung verlangen, welche sie mittels Beschwerde beim Regierungsrat, resp. für Mitarbeitende der Besonderen Behörden und der Gerichte beim Kantonsgericht, anfechten können. Eine anfechtbare Verfügung kann bereits früher, nach erfolgter Mitarbeitendenbeurteilung, verlangt werden.

Abs. 6:

In der Richtlinie wird beispielsweise geregelt, dass bei Abwesenheit von mehr als neun Monaten während der relevanten Beurteilungsperiode dann eine einseitige Mitarbeitendenbeurteilung erfolgt, wenn die Abwesenheit in Krankheit oder Unfall begründet ist. Diesfalls erfolgt zwingend eine Beurteilung mit «gut».

§ 27a Erfahrungsstufenanstieg beim unterrichtenden Personal der öffentlichen Schulen des Kantons und der Einwohnergemeinden sowie bei den Schulleitungen der Primarstufe und der Musikschulen

Da § 27 (individuelle Lohnentwicklung) auch für das unterrichtende Personal der öffentlichen Schulen des Kantons und der Einwohnergemeinden sowie bei den Schulleitungen aller Schulstufen gilt, wird § 27a in der Personalverordnung aufgehoben.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
§ 27a Erfahrungsstufenanstieg beim unterrichtenden Personal der öffentlichen Schulen des Kantons und der Einwohnergemeinden sowie bei den Schulleitungen der Primarstufe und der Musikschulen ¹ Beim unterrichtenden Personal der öffentlichen Schulen des Kantons und der Einwohnergemeinden sowie bei den Schulleitungen der Primarstufe und der Musikschulen ist anstelle des Ergebnisses der Gesamtbeurteilung des Mitarbeitendengesprächs die Erfüllung des Stellenauftrags oder der Stellenanforderungen für die Gewährung des Erfahrungsstufenanstiegs massgebend. ² Werden der Stellenauftrag oder die Stellenanforderungen nicht erfüllt, erfolgt kein Erfahrungsstufenanstieg. ³ Wird eine nachhaltig ausserordentlich gute Leistung erbracht, kann in einem Kalenderjahr maximal 1 zusätzliche lohnwirksame Stufe gewährt werden.	<i>§ 27a aufgehoben</i>

⁴ Die Anstellungsbehörde teilt den betroffenen Mitarbeitenden auf Antrag der Anstellungsbehörde ihren ablehnenden Entscheid über die Beschleunigung oder ihren Entscheid über die Nichtgewährung des Erfahrungsstufenanstiegs in Form einer Verfügung mit.

§ 27b Lohnsteuerungsmatrizen

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
Neu	<p>§ 27b Lohnsteuerungsmatrizen</p> <p>¹ Der Regierungsrat beschliesst auf Antrag des Personalamts jährlich je eine Lohnsteuerungsmatrix für die Mitarbeitenden der nachfolgenden Organisationseinheiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Finanz- und Kirchendirektion; b. Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion; c. Bau- und Umweltschutzdirektion; d. Sicherheitsdirektion; e. Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion, f. Kindergarten- und Primarschulen; g. Musikschulen; h. Sekundarstufe I; i. Sekundarstufe II; j. Landeskanzlei; k. Ombudsman; l. Aufsichtsstelle Datenschutz; m. Finanzkontrolle; n. Staatsanwaltschaft. <p>² Er teilt den Organisationseinheiten ihre Anteile an der Gesamtsumme für die individuelle Lohnentwicklung zu.</p> <p>³ Er legt für alle Lohnsteuerungsmatrizen identische prozentuale Werte für die individuelle Lohnentwicklung fest für</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Mitarbeitende mit Gesamtbeurteilung «Ungenügend»; b. Mitarbeitende mit Gesamtbeurteilung «Gut», abhängig von der Position im Lohnband; <p>⁴ Das Nähere regelt die Richtlinie des Personalamtes.</p>

⁵ Die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts beschliesst auf eigenen Antrag jährlich eine Lohnsteuerungsmatrix für die Mitarbeitenden der Gerichte und übernimmt dabei die Vorgaben gemäss Abs. 2, 3 und 4.

Infolge der Änderung des Lohnsystems wird ergänzend § 27b in die Personalverordnung aufgenommen, um die Handhabung der individuellen Lohnentwicklung mittels Lohnsteuerungsmatrizen zu regeln.

Gemäss Abs. 1 bestimmt der Regierungsrat die jährliche individuelle Lohnentwicklung für alle Mitarbeitenden der Direktionen und der Besonderen Behörden sowie der öffentlichen Schulen des Kantons und der Einwohnergemeinden, welche in ein Lohnband eingereiht sind. Die durch das kantonale Personalamt berechneten Lohnsteuerungsmatrizen bilden die Grundlage für den Beschluss des Regierungsrats. Pro Direktion, Schulstufe und Besondere Behörde (gemäss Personalgesetz § 1 Abs. 2) wird eine Lohnsteuerungsmatrix berechnet und durch den Regierungsrat verabschiedet. Die Lohnsteuerungsmatrix der BKSD enthält ebenfalls die Mitarbeitenden des TSM. Die Matrizen der Schulstufen enthalten alle Mitarbeitenden der Organisationseinheiten, die dem kantonalen Personalrecht unterstehen. Näheres dazu regelt die Richtlinie der BKSD.

Die Ermittlung der individuellen Lohnentwicklung mittels Lohnsteuerungsmatrizen erfolgt anhand der bisherigen Position innerhalb des Lohnbands, dem Ergebnis der Mitarbeitendenbeurteilung und den zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln. Um die Gleichbehandlung der Mitarbeitenden über alle Organisationseinheiten sicherzustellen (Abs. 3), legt der Regierungsrat jährlich die Lohnentwicklung für alle Mitarbeitenden gemäss § 1 Personalgesetz mit der Beurteilung «Gut» (A) sowie «Ungenügend» (B) fest. Die betreffenden Mitarbeitenden erhalten über alle Organisationseinheiten hinweg die gleiche prozentuale Lohnentwicklung im darauffolgenden Jahr, abhängig von der Position im Lohnband.

Gemäss Abs. 5 verabschiedet die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts die Lohnsteuerungsmatrix für die Mitarbeitenden der Gerichte, wobei sie den Vorgaben des Regierungsrats gemäss Abs. 2 folgt. Die Ausgestaltung der einheitlich fixierten Werte der Lohnsteuerungsmatrizen (gemäss obenstehender Erläuterungen zu Abs. 2) ist von der Geschäftsleitung des Kantonsgerichts für die Mitarbeitenden der Gerichte zwingend zu übernehmen.

Die Festlegung der Lohnentwicklung für Mitarbeitende mit der Beurteilung «ausserordentlich gut» (A+) liegt ebenfalls in der Kompetenz des Regierungsrats, für die Mitarbeitenden der Gerichte in der Kompetenz der Geschäftsleitung des Kantonsgerichts. Die individuelle Lohnentwicklung der Mitarbeitenden mit Beurteilung «ausserordentlich gut» wird unter Einhaltung des Budgets einheitlich innerhalb der einzelnen Lohnsteuerungsmatrizen gemäss § 27b Abs. 1 berechnet und festgelegt. Innerhalb einer Lohnsteuerungsmatrix erhalten alle Mitarbeitenden für die Gesamtbeurteilung «ausserordentlich gut» (A+) die gleiche prozentuale Lohnerhöhung, abhängig von ihrer Position im Lohnband. Zwischen den einzelnen Lohnsteuerungsmatrizen können sich die prozentualen Lohnerhöhungen für eine Mitarbeitendenbeurteilung «ausserordentlich gut» (A+) hingegen unterscheiden.

§ 28 Einreihungsüberprüfung

Infolge der Änderung des Lohnsystems erfolgt eine Anpassung der Terminologie.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 28 Einreihungsüberprüfung</p> <p>¹ Für neue Funktionen oder Funktionen, die eine massgebliche Veränderung erfahren haben, überprüft die Anstellungsbehörde die Einreihung. Sie berichtet dem Personalamt über Änderungen der Lohnklassen.</p> <p>² 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.</p> <p>³ Der Bericht des Personalamtes hat einen begründeten Einreihungsentscheid zu enthalten.</p>	<p>§ 28 Abs. 1</p> <p>¹ Für neue Funktionen oder Funktionen, die eine massgebliche Veränderung erfahren haben, überprüft die Anstellungsbehörde, <i>beim unterrichtenden Personal die BKSD auf Antrag der Anstellungsbehörde</i>, die Einreihung. Sie berichtet dem Personalamt über Einreihungen in ein anderes <i>Lohnband</i>.</p>

§ 30 Statistische Aufbereitung und Controlling

Infolge der Änderung des Lohnsystems erfolgt eine Anpassung der Terminologie.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 30 Statistische Aufbereitung und Controlling</p> <p>¹ Das Personalamt führt die Statistik über die Entwicklung der Lohnkosten inklusive der funktions- und leistungsbezogenen Zulagen sowie über die Abweichungen vom ordentlichen Stufenanstieg.</p> <p>² 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.</p> <p>³ Bei Bedarf beantragt das Personalamt dem Regierungsrat Massnahmen zur Verbesserung der Anwendungspraxis der Bestimmungen im Lohnwesen zu ergreifen.</p>	<p>§ 30 Abs. 1 und 2</p> <p>¹ Das Personalamt führt die Statistik über die Entwicklung der Lohnkosten inklusive der funktions- und leistungsbezogenen Zulagen sowie über die <i>individuelle Lohnentwicklung</i>.</p> <p>² Das Personalamt überprüft regelmässig die durch die Anstellungsbehörden bzw. durch die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion vorgenommenen Einreihungen, gewährten bzw. nicht gewährten <i>individuellen Lohnentwicklungen</i> und ausgerichteten Zulagen und berichtet dem Regierungsrat.</p>

§ 57b Übergangsbestimmung zur Änderung vom xxx

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
	<p>§ 57b Übergangsbestimmung zur Änderung vom xxx</p> <p>¹ Per 1. Januar 2021 wird der Lohn gemäss der jeweiligen Lohnklasse und Erfahrungsstufe sämtlicher in Lohnklassen eingereichten Mitarbeitenden in die Lohnbandsystematik überführt.</p> <p>² Für den Erfahrungsstufenanstieg per 1. Januar 2021 gilt die Verordnung in der Fassung vom 1. Juli 2018.</p>

Anhang 1

Terminologische Anpassung bei den Modellumschreibungen.

2.3.3 Erläuterungen zu den Fremdänderungen

2.3.3.1 Verordnung für die Bewertungskommission vom 19. Mai 2009 (SGS 141.20)

§ 1 Aufgabe

Terminologische Anpassung.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 1 Aufgabe</p> <p>¹ Die Bewertungskommission ist eine beratende Kommission des Regierungsrates.</p> <p>² Sie gibt zuhanden des Regierungsrates fachliche Empfehlungen für Anpassungen der Modellumschreibungen ab.</p> <p>³ Die Empfehlungen umfassen die Bewertung der Modellumschreibung, Zuordnung zu einer Lohnklasse und zu einer Richtposition.</p> <p>⁴ Es werden nicht einzelne Stellen oder Funktionen bewertet.</p> <p>⁵ Zusammen mit der Empfehlung wird dem Regierungsrat das Ergebnis der abschliessenden Kommissionsabstimmung bekannt gegeben.</p> <p>⁶ Kommt die Kommission nicht zu einem einstimmigen Beschluss, werden dem Regierungsrat die einzelnen Empfehlungen des Präsidiums und der Kommissionsmitglieder mitgeteilt.</p>	<p>§ 1 Abs. 3</p> <p>³ Die Empfehlungen umfassen die Bewertung der Modellumschreibung, Zuordnung zu <i>einem Lohnband</i> und zu einer Richtposition.</p>

§ 5 Vertraulichkeit und Informationsbeschaffung

Terminologische Anpassung.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 5 Vertraulichkeit und Informationsbeschaffung</p> <p>¹ Die Beratungen sind vertraulich; nicht vertraulich sind die Traktandenliste sowie die Lohnklassenempfehlung der Bewertungskommission nach Entscheid des Regierungsrates.</p> <p>² Die Bewertungskommission ist befugt, alle erforderlichen Informationen direkt zu beschaffen.</p> <p>³ Die Direktionen und Dienststellen sind verpflichtet, der Kommission die von ihr als notwendig erachteten Auskünfte zu erteilen.</p> <p>⁴ Die Bewertungskommission kann in besonderen Fällen ein internes oder externes Gutachten in Auftrag geben und interne oder externe Auskunftspersonen beiziehen.</p>	<p>§ 5 Abs. 1</p> <p>¹ Die Beratungen sind vertraulich; nicht vertraulich sind die Traktandenliste sowie die <i>Lohnbandempfehlung</i> der Bewertungskommission nach Entscheid des Regierungsrates.</p>

2.3.3.2 Verordnung zur Arbeitszeit vom 4. Januar 2000 (SGS 153.11)

§ 7 Zeitkonto

Terminologische Anpassung.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 7 Zeitkonto</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen über ein Zeitkonto, das jährlich zu saldieren ist.</p> <p>² Die Differenz zwischen effektiv geleisteter Arbeitszeit und Sollarbeitszeit ergibt den Zeitsaldo.</p> <p>³ Der Zeitsaldo am Jahresende darf um maximal 80 Plusstunden oder 20 Minusstunden von der jährlichen Sollarbeitszeit abweichen.</p> <p>⁴ Abweichungen von mehr als 80 Plusstunden am Jahresende verfallen entschädigungslos.</p> <p>⁵ ...</p>	<p>§ 7 Abs. 6</p>

⁶ Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist ein positiver Zeitsaldo abzutragen, wobei die Anstellungsbehörde im Ausnahmefall auf Antrag der oder des Vorgesetzten eine Barvergütung ausrichten kann. Bei Mitarbeitenden in den Lohnklassen 1-7 legt der oder die Vorgesetzte dem Antrag eine Stellungnahme des Personalamts bei.

⁷ Ein verbleibender, negativer Saldo wird bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem letzten Lohn verrechnet oder in Rechnung gestellt.

⁶ Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist ein positiver Zeitsaldo abzutragen, wobei die Anstellungsbehörde im Ausnahmefall auf Antrag der oder des Vorgesetzten eine Barvergütung ausrichten kann. Bei Mitarbeitenden in den *Lohnbändern* 1-7 legt der oder die Vorgesetzte dem Antrag eine Stellungnahme des Personalamts bei.

§ 25 Definition

Terminologische Anpassung.

Bisherige Bestimmung

Änderung (kursiv)

§ 25 Definition

§ 25 Abs. 1 und 2

¹ Überzeit ist die in den Lohnklassen 8-28 über die Sollarbeitszeit hinaus im Voraus angeordnete oder nachträglich innert 1 Woche genehmigte Arbeitszeit.

² In den Lohnklassen 1-7 kann, mit Ausnahme der Verpflichtung zur Leistung von Pikettendienst, keine Überzeit angeordnet werden.

¹ Überzeit ist die in den *Lohnbändern* 8-28 über die Sollarbeitszeit hinaus im Voraus angeordnete oder nachträglich innert 1 Woche genehmigte Arbeitszeit.

² In den *Lohnbändern* 1-7 kann, mit Ausnahme der Verpflichtung zur Leistung von Pikettendienst, keine Überzeit angeordnet werden.

§ 29 Barvergütung

Terminologische Anpassung.

Bisherige Bestimmung

Änderung (kursiv)

§ 29 Barvergütung

§ 29 Abs. 1

¹ Die Barvergütung ist die Ausnahme und nur in den Lohnklassen 8-28 möglich.

² Die Ausrichtung einer Barvergütung ist von der oder dem Vorgesetzten schriftlich zu beantragen. Die Anstellungsbehörde entscheidet.

³ ...

¹ Die Barvergütung ist die Ausnahme und nur in den *Lohnbändern* 8-28 möglich.

§ 33 Zulage

Terminologische Anpassung.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 33 Zulage</p> <p>¹ Die Zulage für die in den Lohnklassen 28 bis und mit 11 eingereichten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für angeordnete Nacht- Samstags- und Sonntagsarbeit beträgt je Stunde CHF 10.</p> <p>² Die Zulagen werden bezogen auf die Arbeitsdauer pro rata ausbezahlt. Die minimale Anrechnungszeit beträgt 15 Minuten pro Stunde.</p> <p>³ Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeitszulagen können nicht kumuliert werden.</p> <p>⁴ Eine Indexierung der Zulagen gemäss § 49 des Personaldekretes findet nicht statt.</p> <p>⁵ Für die Ausübung bestimmter Funktionen kann von der Ausrichtung der Zulage abgesehen oder diese durch eine pauschale Abgeltung pro Zeiteinheit ersetzt werden. Letztere darf die Höhe des in Absatz 1 erwähnten Ansatzes pro Einsatz nicht übertreffen.</p> <p>⁶ Für dauerhaft und regelmässig bezogene Inkonvenienzzulagen besteht während der Ferien ein Anspruch ab dem 1. Tag.</p>	<p>§ 33 Abs. 1</p> <p>¹ Die Zulage für die in den <i>Lohnbändern 28</i> bis und mit 11 eingereichten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für angeordnete Nacht-Samstags- und Sonntagsarbeit beträgt je Stunde CHF 10.</p>

§ 36 Höhe der Zulage

Terminologische Anpassung.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 36 Höhe der Zulage</p> <p>¹ Die Pikettenschädigung beträgt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Lohnklassen 28 bis und mit 11 pro Stunde CHF 2.</p> <p>² Sie ist für die Dauer des Pikettdienstes bis zu einem allfälligen Einsatz geschuldet.</p> <p>³ ...</p>	<p>§ 36 Abs. 1</p> <p>¹ Die Pikettenschädigung beträgt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den <i>Lohnbändern 28</i> bis und mit 11 pro Stunde CHF 2.</p>

2.3.3.3 Verordnung über die Lohnzahlung beim Einsatz im Rahmen von öffentlichen Dienstleistungen (Öffentlichkeitsdiensten) vom 13. Juni 2000 (SGS 153.17)

§ 9 Rekrutenschule oder Ersatzdienst

Terminologische Anpassung.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
§ 9 Rekrutenschule oder Ersatzdienst ¹ Für die Dauer der Rekrutenschule oder des entsprechenden zivilen Ersatzdienstes wird der Lohn bis höchstens zum Betrag gemäss Lohnklasse 20/C zuzüglich Sozialzulagen ausgerichtet. ² In Härtefällen kann die Anstellungsbehörde von dieser Regelung abweichen.	§ 9 Abs. 1 ¹ Für die Dauer der Rekrutenschule oder des entsprechenden zivilen Ersatzdienstes wird der Lohn bis höchstens zum Betrag gemäss <i>Minimum des Lohnbands 20</i> zuzüglich Sozialzulagen ausgerichtet.

2.3.3.4 Verordnung über die Vergütung von Mandaten an unselbständig Erwerbende vom 12. März 2013 (SGS 153.18)

§ 18 Weinlesekontrolle

Terminologische Anpassung. Der Begriff Erfahrungsstufe (ES) wird durch Erfahrungswert (EW) ersetzt. Der Erfahrungswert errechnet sich analog der Ermittlung der heutigen Erfahrungsstufen.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
§ 18 Weinlesekontrolle ¹ Die Kontrolltätigkeit wird im Stundenlohn gemäss Lohnklasse 20, Erfahrungsstufe 9, entschädigt.	§ 18 Abs. 1 ¹ Die Kontrolltätigkeit wird im Stundenlohn gemäss <i>Lohnband 20, Erfahrungswert 9</i> entschädigt.

§ 21 Expertinnen und Experten Sekundarstufe II

Terminologische Anpassung. Der Begriff Erfahrungsstufe (ES) wird durch Erfahrungswert (EW) ersetzt. Der Erfahrungswert errechnet sich analog der Ermittlung der heutigen Erfahrungsstufen.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
§ 21 Expertinnen und Experten Sekundarstufe II ¹ Die Expertentätigkeit wird an der Sekundarstufe II nach effektivem Zeitaufwand im Stundenlohn vergütet.	§ 21 Abs. 2

² Für nicht im Dienste des Kantons stehende Expertinnen und Experten bestimmt sich der Stundenlohn bei Maturitätsprüfungen, Diplomprüfungen sowie für Berufsmaturitätsprüfungen aufgrund der Lohnklasse der Hauptfunktion für wissenschaftliche Fächer und Erfahrungsstufe 7.

³ Für nicht im Dienste des Kantons stehende Expertinnen und Experten bestimmt sich die Vergütung für die Mitarbeit bei den Qualifikationsverfahren (Teil- und Lehrabschlussprüfungen) der beruflichen Grundbildung wie folgt:

a. Prüfungsexpertinnen und –experten:

CHF 45 pro Stunde;

b. Chefexpertinnen und –experten: CHF 60 pro Stunde.

⁴ Der Zeitaufwand für die Expertentätigkeit umfasst: Prüfungsvorbereitung, Teilnahme an den Prüfungen, Korrekturen, Besprechung und Konferenzen.

² Für nicht im Dienste des Kantons stehende Expertinnen und Experten bestimmt sich der Stundenlohn bei Maturitätsprüfungen, Diplomprüfungen sowie für Berufsmaturitätsprüfungen aufgrund *des Lohnbandes* der Hauptfunktion für wissenschaftliche Fächer *und Erfahrungswert* 7.

§ 22 Spezielle Tätigkeiten Sekundarstufe II

Terminologische Anpassung. Der Begriff Erfahrungsstufe (ES) wird durch Erfahrungswert (EW) ersetzt. Der Erfahrungswert errechnet sich analog der Ermittlung der heutigen Erfahrungsstufen.

Bisherige Bestimmung

Änderung (kursiv)

§ 22 Spezielle Tätigkeiten Sekundarstufe II

§ 22 Abs. 1

¹ Die organisatorische Leitung der Orientierungsarbeiten (11. Schuljahr) an den Gymnasien des Kantons Basel-Landschaft wird im Stundenlohn gemäss Lohnklasse 13, Erfahrungsstufe 8, vergütet.

¹ Die organisatorische Leitung der Orientierungsarbeiten (11. Schuljahr) an den Gymnasien des Kantons Basel-Landschaft wird im Stundenlohn *gemäss Lohnband 13, Erfahrungswert 8*, vergütet.

§ 25 Fachunterricht Bio-Intensivwoche

Terminologische Anpassung. Der Begriff Erfahrungsstufe (ES) wird durch Erfahrungswert (EW) ersetzt. Der Erfahrungswert errechnet sich analog der Ermittlung der heutigen Erfahrungsstufen.

Bisherige Bestimmung

Änderung (kursiv)

§ 25 Fachunterricht Bio-Intensivwoche

§ 25 Abs. 1

¹ Die Vergütungen von externen Expertinnen und Experten erfolgt im Stundenlohn gemäss Lohnklasse 10, Erfahrungsstufe 10.

¹ Die Vergütungen von externen Expertinnen und Experten erfolgt im Stundenlohn gemäss *Lohnband 10, Erfahrungswert 10*.

2.3.3.5 Verordnung über die Vergütungen während der Ausbildung vom 24. März 2009 (SGS 155.11)

§ 4a Personen in Zweitausbildung

Terminologische Anpassung. Der Begriff Erfahrungsstufe (ES) wird durch Erfahrungswert (EW) ersetzt. Die heutigen Anlaufstufen C-A werden durch die Erfahrungswerte C-A ersetzt. Der Erfahrungswert errechnet sich analog der Ermittlung der heutigen Erfahrungsstufen.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
§ 4a Personen in Zweitausbildung ¹ Für Personen, die bereits über mehrjährige Berufserfahrung in einem anderen Bereich verfügen und eine Zweitausbildung absolvieren, kann sich der Ausbildungslohn an der Einreihung der Zielfunktion orientieren. ² Die Berechnung des Ausbildungslohns nach Absatz 1 erfolgt auf Basis der am tiefsten eingereichten Modellumschreibung für diese Funktion abzüglich 2 Lohnklassen und der Anlaufstufe A ohne Stufenanstieg. ³ Bei Ausbildungsgehältern gemäss Absatz 1 muss eine schriftliche Vereinbarung entsprechend den Bestimmungen für Weiterbildungen abgeschlossen werden.	§ 4a Abs. 2 und 2^{bis} ² Die Berechnung des Ausbildungslohns nach Absatz 1 erfolgt auf Basis der am tiefsten eingereichten Modellumschreibung für diese Funktion abzüglich 2 <i>Lohnbänder</i> und dem <i>Erfahrungswert A</i> . ^{2bis} <i>Während der Zweitausbildung erfolgt keine individuelle Lohnentwicklung.</i>

Anhang 1

Terminologische Anpassung bei den Vergütungsansätzen.

2.3.3.6 Verordnung über die Lehrerinnen- und Lehrerfunktionen vom 21. Juni 2005 (SGS 156.95)

§ 4 Lohneinreihung

Terminologische Anpassung.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
§ 4 Lohneinreihung ¹ Bei unvollständiger Ausbildung erfolgt die Lohneinreihung in der Regel drei Lohnklassen tiefer.	§ 4 Abs. 1 ¹ Bei unvollständiger Ausbildung erfolgt die Lohneinreihung in der Regel drei <i>Lohnbänder</i> tiefer.

² Bei nicht aufgeführten Funktionen erfolgt die Lohneinreihung gemäss dieser Verordnung sowie des Einreihungsplanes im Anhang I zum Dekret vom 8. Juni 2000¹⁾ zum Personalgesetz (Personaldekret).

§ 5 Mischpensenregelung

Terminologische Anpassung.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
§ 5 Mischpensenregelung ¹ Sind Lehrerinnen oder Lehrer an Schulen verschiedener Schularten mit unterschiedlichen Lohnklassen und Pflichtstunden angestellt, wird jeweils ein separater Anstellungsvertrag abgeschlossen.	§ 5 Abs. 1 ¹ Sind Lehrerinnen oder Lehrer an Schulen verschiedener Schularten mit unterschiedlichen <i>Lohnbändern</i> und Pflichtstunden angestellt, wird jeweils ein separater Anstellungsvertrag abgeschlossen.

§ 7 Anrechnung früherer Tätigkeiten

Terminologische Anpassung.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
§ 7 Anrechnung früherer Tätigkeiten ¹ Bei der Festsetzung der Erfahrungsstufe gemäss § 14 des Dekrets vom 8. Juni 2000 ²⁾ zum Personalgesetz (Personaldekret) sind frühere Tätigkeiten zu folgenden Teilen zu berücksichtigen: a. Lehrtätigkeiten in der gleichen oder einer gleichwertigen Schulart: 1/1; b. Lehrtätigkeiten in einer um eine Stufe tieferen oder entsprechend gleichwertigen Schulart: 3/4; c. Lehrtätigkeiten in einer um mehr als eine Stufe tieferen oder entsprechend gleichwertigen Schulart: 1/2;	§ 7 Abs. 1 Einleitungssatz ¹ Bei der Festsetzung der <i>Position im Lohnband</i> gemäss § 14 des Dekrets vom 8. Juni 2000 ³⁾ zum Personalgesetz (Personaldekret) sind frühere Tätigkeiten zu folgenden Teilen zu berücksichtigen:

1)
2)
3)

GS 33.1248, SGS 150.1
GS 33.1248, SGS 150.1
GS 33.1248, SGS 150.1

d. Andere Tätigkeiten und ausserberuflich erworbene Erfahrung: 1/4;

e. Assistentztätigkeiten an Hochschulen nach Abschluss eines akademischen Studiums oder Lehrlingsbetreuer: 2/3.

^{1bis} Qualifizierte Praxistätigkeiten im Fachgebiet nach Abschluss des akademischen Studiums können entsprechend ihrer Anwendbarkeit im Unterricht bis zu $\frac{3}{4}$ angerechnet werden.

² Stellvertretungstätigkeiten unter 300 Pflichtstunden pro Kalenderjahr werden nicht angerechnet.

³ Tätigkeiten während der systematischen Ausbildungszeit werden nicht angerechnet.

Anhang 1

Terminologische Anpassung im Funktionskatalog.

2.3.3.7 Weisung zur Gleichstellung von Frau und Mann in der kantonalen Verwaltung vom 23. November 1993 (SGS 157.31)

§ 9 Fort- und Weiterbildung

Terminologische Anpassung.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
§ 9 Fort- und Weiterbildung ¹ Vorgesetzte aller Stufen ermuntern ihre Mitarbeiterinnen systematisch zur Teilnahme an den Weiterbildungsveranstaltungen und unterstützen die entsprechenden Gesuche. ² Um namentlich die Teilnahme von Frauen an Fortbildungsveranstaltungen im Führungsbereich zu fördern, sind Mitarbeiterinnen bei Eignung unabhängig vom Beschäftigungsgrad und von der Lohnklasse zu berücksichtigen.	§ 9 Abs. 2 ² Um namentlich die Teilnahme von Frauen an Fortbildungsveranstaltungen im Führungsbereich zu fördern, sind Mitarbeiterinnen bei Eignung unabhängig vom Beschäftigungsgrad und von der <i>Einreihung in ein Lohnband</i> zu berücksichtigen.

2.3.3.8 Verordnung über die Vergütungen für die Inhaberinnen und Inhaber von Nebenämtern und für die Mitglieder von kantonalen Arbeitsgruppen vom 23. März 2010 (SGS 158.12)

§ 8b Nicht tierärztliche seuchenpolizeiliche Verrichtungen

Terminologische Anpassung. Der Begriff Erfahrungsstufe (ES) wird durch Erfahrungswert (EW) ersetzt. Der Erfahrungswert errechnet sich analog der Ermittlung der heutigen Erfahrungsstufen.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 8b Nicht tierärztliche seuchenpolizeiliche Verrichtungen</p> <p>¹ Die Vergütung für seuchenpolizeiliche Verrichtungen erfolgt nach Zeitaufwand gemäss den geltenden Lohntabellen nach Lohnklasse (LK) und Erfahrungsstufe (ES) für:</p> <p>a. die Schätzungsexpertinnen und Schätzungsexperten LK 17 / ES 20;</p> <p>b. die kantonale Bieneninspektorin bzw. den kantonalen Bieneninspektor LK 16 / ES 20;</p> <p>c. die Bieneninspektorinnen bzw. Bieneninspektoren LK 17 / ES 20;</p> <p>d. die Helferinnen und Helfer bei Sanierungsarbeiten LK 22 / ES 20;</p> <p>e. die Jagdaufseherinnen und Jagdaufseher LK 17 / ES 20;</p> <p>f. die Jagdberechtigten LK 22 / ES 20.</p> <p>² Die Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion bestimmt im Einzelfall, ob die Jagdaufseherinnen und Jagdaufseher und die Jagdberechtigten eine Vergütung erhalten.</p> <p>³ Für nicht erwähnte seuchenpolizeiliche Spezialaufgaben kann die Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion die Vergütung im Einzelfall nach Rücksprache mit dem Personalamt festlegen.</p>	<p>§ 8b Abs. 1</p> <p>¹ Die Vergütung für seuchenpolizeiliche Verrichtungen erfolgt nach Zeitaufwand gemäss den geltenden Lohntabellen nach <i>Lohnband (LB)</i> und <i>Position im Lohnband</i> für:</p> <p>a. die Schätzungsexpertinnen und Schätzungsexperten <i>LB 17 / EW 20</i>;</p> <p>b. die kantonale Bieneninspektorin bzw. den kantonalen Bieneninspektor <i>LB 15 / EW 20</i>;</p> <p>c. die Bieneninspektorinnen bzw. Bieneninspektoren <i>LB 17 / EW 20</i>;</p> <p>d. die Helferinnen und Helfer bei Sanierungsarbeiten <i>LB 22 / EW 20</i>;</p> <p>e. die Jagdaufseherinnen und Jagdaufseher <i>LB 17 / EW 20</i>;</p> <p>f. die Jagdberechtigten <i>LB 22 / EW 20</i>.</p>

2.3.3.9 Verordnung für die Schulleitung und die Schulsekretariate vom 13. Mai 2003 (SGS 647.12)

§ 13 Lohneinreihung von Schulleitungsmitgliedern mit pädagogischer Ausbildung

Terminologische Anpassung.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 13 Lohneinreihung von Schulleitungsmitgliedern mit pädagogischer Ausbildung</p>	<p>§ 13 Abs. 1, 2, 3, 4 und 5</p>

¹ Die Schulleitungsmitglieder mit pädagogischer Ausbildung werden für ihre Schulleitungstätigkeit in folgende Lohnklassen eingereiht:

- a. ...;
- b. Kindergarten mit Schulischer Heilpädagogik (SHP)
Lohnklasse 11
- c. Primarschule ohne Integrative Schulungsform (ISF) und Kleinklassen (KK)
Lohnklasse 11
- d. Primarschule mit Integrativer Schulungsform (ISF) und Kleinklassen (KK)
Lohnklasse 10
- e. ...

² Die Einreihung in die höhere Lohnklasse gemäss Bst. b und d setzt voraus, dass an der Schule mindestens 10 Kinder im Umfang von mindestens 14 Lektionen SHP, ISF oder KK-Unterricht in Anspruch nehmen.

³ Wird die SHP, ISF oder der KK-Unterricht in einem Kreisschulverband geführt, wird die Kreisschulleitung für Spezielle Förderung in die entsprechend höhere Lohnklasse eingereiht.

⁴ Schulleitungsmitglieder, die neben der Lehrtätigkeit zu mindestens 50 % als Schulleitungsmitglied tätig sind, werden für das gesamte Arbeitspensum in die Lohnklassen gemäss Abs. 1 eingereiht, sofern sie ihre Lehrtätigkeit an einer Schule wahrnehmen, an der sie auch als Schulleitung tätig sind.

^{4bis} Liegen mehrere Verträge als Schulleitungsmitglied an unterschiedlichen Schulen des Kantons Basel-Landschaft vor, werden die Leitungspensen zusammengezählt. Die Summe gilt für die Lohnreihung als ein Pensum.

¹ Die Schulleitungsmitglieder mit pädagogischer Ausbildung werden für ihre Schulleitungstätigkeit in folgende *Lohnbänder* eingereiht:

- a. ...;
- b. Kindergarten mit Schulischer Heilpädagogik (SHP)
Lohnband 11
- c. Primarschule ohne Integrative Schulungsform (ISF) und Kleinklassen (KK)
Lohnband 11
- d. Primarschule mit Integrativer Schulungsform (ISF) und Kleinklassen (KK)
Lohnband 10
- e. ...

² Die Einreihung in *das* höhere *Lohnband* gemäss Bst. b und d setzt voraus, dass an der Schule mindestens 10 Kinder im Umfang von mindestens 14 Lektionen SHP, ISF oder KK-Unterricht in Anspruch nehmen.

³ Wird die SHP, ISF oder der KK-Unterricht in einem Kreisschulverband geführt, wird die Kreisschulleitung für Spezielle Förderung in *das* entsprechend höhere *Lohnband* eingereiht.

⁴ Schulleitungsmitglieder, die neben der Lehrtätigkeit zu mindestens 50 % als Schulleitungsmitglied tätig sind, werden für das gesamte Arbeitspensum in die *Lohnbänder* gemäss Abs. 1 eingereiht, sofern sie ihre Lehrtätigkeit an einer Schule wahrnehmen, an der sie auch als Schulleitung tätig sind.

⁵ Schulleitungsmitglieder, die neben der Lehrtätigkeit zu weniger als 50 % als

⁵ Schulleitungsmitglieder, die neben der Lehrtätigkeit zu weniger als 50 % als Schulleitungsmitglied tätig sind, werden für das Schulleitungspensum in die Lohnklassen gemäss Abs. 1 und für das Unterrichtspensum in die ihrer Lehrerinnen- und Lehrerfunktion entsprechende Lohnklasse eingereiht.

Schulleitungsmitglied tätig sind, werden für das Schulleitungspensum in das *Lohnband* gemäss Abs. 1 und für das Unterrichtspensum in *das* ihrer Lehrerinnen- und Lehrerfunktion entsprechende *Lohnband* eingereiht.

§ 13b Lohneinreihung

Terminologische Anpassung.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 13b Lohneinreihung</p> <p>¹ Schulleitungsmitglieder der Sekundarstufe I mit pädagogischer Ausbildung sind in die Lohnklasse 9 eingereiht.</p> <p>² Schulleitungsmitglieder, die neben der Lehrtätigkeit zu mindestens 50 % als Schulleitungsmitglied tätig sind, werden für das gesamte Arbeitspensum in die Lohnklassen gemäss Abs. 1 eingereiht, sofern sie ihre Lehrtätigkeit an einer Schule wahrnehmen, an der sie auch als Schulleitung tätig sind.</p> <p>³ Liegen mehrere Verträge als Schulleitungsmitglied an unterschiedlichen Schulen des Kantons Basel-Landschaft vor, werden die Leitungspensen zusammengezählt. Die Summe gilt für die Lohneinreihung als ein Pensum.</p> <p>⁴ Schulleitungsmitglieder, die neben der Lehrtätigkeit zu weniger als 50 % als Schulleitungsmitglied tätig sind, werden für das Schulleitungspensum in die Lohnklassen gemäss Abs. 1 und für das Unterrichtspensum in die ihrer Lehrerinnen- und Lehrerfunktion entsprechende Lohnklasse eingereiht.</p>	<p>§ 13b Abs. 1, 2 und 4</p> <p>¹ Schulleitungsmitglieder der Sekundarstufe I mit pädagogischer Ausbildung sind in das Lohnband 9 eingereiht.</p> <p>² Schulleitungsmitglieder, die neben der Lehrtätigkeit zu mindestens 50 % als Schulleitungsmitglied tätig sind, werden für das gesamte Arbeitspensum in das Lohnband gemäss Abs. 1 eingereiht, sofern sie ihre Lehrtätigkeit an einer Schule wahrnehmen, an der sie auch als Schulleitung tätig sind.</p> <p>⁴ Schulleitungsmitglieder, die neben der Lehrtätigkeit zu weniger als 50 % als Schulleitungsmitglied tätig sind, werden für das Schulleitungspensum in die <i>Lohnbänder</i> gemäss Abs. 1 und für das Unterrichtspensum in das ihrer Lehrerinnen- und Lehrerfunktion entsprechende <i>Lohnband</i> eingereiht.</p>

§ 17 Lohneinreihung

Terminologische Anpassung.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 17 Lohneinreihung</p> <p>¹ Die Rektorinnen und Rektoren der Berufsfachschulen und Gymnasien mit pädagogischer Ausbildung sind in der Lohnklasse 6 eingereiht.</p> <p>² Die übrigen Schulleitungsmitglieder mit pädagogischer Ausbildung sind in der Lohnklasse 8 eingereiht.</p>	<p>§ 17 Abs. 1 und 2</p> <p>¹ Die Rektorinnen und Rektoren der Berufsfachschulen und Gymnasien mit pädagogischer Ausbildung sind in <i>das Lohnband 6</i> eingereiht.</p> <p>² Die übrigen Schulleitungsmitglieder mit pädagogischer Ausbildung sind in <i>das Lohnband 8</i> eingereiht.</p>

§ 19 Lohneinreihung

Terminologische Anpassung.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 19 Lohneinreihung</p> <p>¹ Die Schulleitungsmitglieder der Musikschulen mit pädagogischer Ausbildung werden je nach Ausbildung in die Lohnklasse 10 oder 11 eingereiht.</p>	<p>§ 19 Abs. 1</p> <p>¹ Die Schulleitungsmitglieder der Musikschulen mit pädagogischer Ausbildung werden je nach Ausbildung in <i>das Lohnband 10</i> oder 11 eingereiht.</p>

§ 24 Lehrerinnen und Lehrer

Neu in Personalverordnung und Richtlinie der BKSD geregelt.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 24 Lehrerinnen und Lehrer</p> <p>¹ Die Mitglieder der Schulleitung führen mit den Lehrerinnen und Lehrern folgende Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche durch: *</p> <p>a. bei unbefristeten und bei auf mehr als 12 Monaten befristeten Arbeitsverträgen spätestens 1 Monat vor Ablauf der allfälligen Probezeit;</p>	<p>§ 24</p> <p><i>Aufgehoben.</i></p>

b. nach Ablauf der Probezeit regelmässig oder auf Wunsch der Schulleitung oder der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

² Ort und Termin des Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächs werden einvernehmlich angesetzt. Spezielle Gesprächsgegenstände werden im Voraus schriftlich ausgetauscht.

§ 26 Protokollführung

Neu in Personalverordnung und Richtlinie der BKSD geregelt.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
§ 26 Protokollführung	§ 26
¹ Die Protokolle werden von den Gesprächspartnerinnen und -partnern gegenseitig zur Kenntnis genommen und unterzeichnet.	<i>Aufgehoben.</i>

§ 27 Gesprächsinhalt

Neu in Richtlinie der BKSD geregelt.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 27 Gesprächsinhalt</p> <p>¹ Die Schulleitungsmitglieder bringen gegenüber den Lehrerinnen und Lehrern folgende Punkte zur Sprache:</p> <ul style="list-style-type: none">a. die Leistung im Unterricht;b. die Arbeit für die Schule als Ganzes;c. das zukünftige Arbeitspensum;d. die Weiterbildung;e. die allfällige Planung von Urlaub, des Ruhestandes oder anderer persönlicher Ereignisse;f. die individuelle Zielvereinbarung;g. die Arbeitsbedingungen an der Schule. <p>² Die Lehrerinnen und Lehrer haben das Recht, aus ihrer Sicht die Leistungen der Schulleitung zu beurteilen.</p>	<p>§ 27</p> <p><i>Aufgehoben.</i></p>

§ 28 Zweitgespräch

Neu in Personalverordnung und in Richtlinie der BKSD geregelt.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 28 Zweitgespräch</p> <p>¹ Ist eine Lehrerin oder ein Lehrer mit der Beurteilung der Schulleitung nicht einverstanden, kann sie oder er innerhalb von 10 Arbeitstagen ein Gespräch mit der Präsidentin oder dem Präsidenten des Schulrates verlangen. *</p> <p>² Die Lehrerin oder der Lehrer kann sich bei diesem Gespräch von einer Vertrauensperson begleiten lassen.</p>	<p>§ 28</p> <p><i>Aufgehoben.</i></p>

³ Das erstbeurteilende Mitglied der Schulleitung wird zum Zweitgespräch beigezogen. *

⁴ Das Ergebnis des Zweitgesprächs wird schriftlich festgehalten.

§ 32 Vorgehen

Die Möglichkeiten in einem Konfliktfall werden neu in der Personalverordnung sowie in der Richtlinie der BKSD geregelt.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
§ 32 Vorgehen ¹ Beim Auftreten eines Konfliktfalles mit allfälligen personalrechtlichen Konsequenzen koordiniert die Schulleitung in Absprache mit dem Schulrat die Vermittlungsbemühungen der betroffenen Lehrerin oder des betroffenen Lehrers, des Schulrats, der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion und des allenfalls involvierten Personalverbands. ² Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Personalgesetzgebung.	§ 32 <i>Aufgehoben.</i>

§ 32c Sekundarstufe I

Terminologische Anpassung.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
§ 32c Sekundarstufe I ¹ Der Schulrat setzt auf Antrag der Schulleitung an den Schulen der Sekundarstufe I Sekretärinnen und Sekretäre ein. ² Die Lohnzahlung erfolgt durch den Kanton. ³ Die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion nimmt die Einreihung in die Lohnklasse und die Zuweisung der Erfahrungsstufe vor.	§ 32c Abs. 3 . ³ Die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion nimmt die Einreihung in <i>das Lohnband</i> und <i>die Zuweisung zu einer Position im Lohnband</i> vor.

§ 32e Befristete Umwandlung

Terminologische Anpassung.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
§ 32e Befristete Umwandlung ¹ Bei speziellem Bedarf kann an den Volksschulen auf Antrag der Schulleitung beim Schulrat die Schulleitungszeit in Sekretariatszeit und umgekehrt umgewandelt werden. Der Umrechnungsfaktor erschliesst sich aus der Lohnklassendifferenz zwischen Schulleitung und Sekretariat. Die Umwandlung ist immer befristet und Bedarf einer schriftlichen Anzeige mit Begründung an den Personaldienst der BKSD.	§ 32e Abs. 1 ¹ Bei speziellem Bedarf kann an den Volksschulen auf Antrag der Schulleitung beim Schulrat die Schulleitungszeit in Sekretariatszeit und umgekehrt umgewandelt werden. Der Umrechnungsfaktor erschliesst sich aus der <i>Lohnbanddifferenz</i> zwischen Schulleitung und Sekretariat. Die Umwandlung ist immer befristet und bedarf einer schriftlichen Anzeige mit Begründung an den Personaldienst der BKSD.

2.4. Strategische Verankerung / Bezug zum Regierungsprogramm (Referenz-Nr.)

Das Projekt Revision Lohnsystem hat einen direkten Bezug zur Personalstrategie gemäss RRB 2012-0836. Gemäss Personalstrategie ist es das Ziel, die richtigen Mitarbeitenden zu rekrutieren, zum Wohl des Kantons einzusetzen, weiterzuentwickeln und ihre Fähigkeiten und Kompetenzen bis ins Alter zu erhalten. Gleichzeitig will der Kanton Basel-Landschaft ein attraktiver und wettbewerbsfähiger Arbeitgeber sein, deshalb achtet er in erhöhtem Mass auf eine gerechte Ausgestaltung der Löhne nach einheitlichen Prinzipien.

Zudem besteht ein Bezug zum Regierungsprogramm 2016-2019 hinsichtlich des effizienten und staatlichen Handelns (EESH), wonach in den Planungsinstrumenten Schwerpunkte der staatlichen Leistungserstellung festgelegt und die Ausgaben konsequent an diesen strategischen Prioritäten ausgerichtet werden müssen. Der Bezug des Projekts Lohnrevision zum Regierungsprogramm ist dadurch gegeben, dass die individuelle Lohnentwicklung künftig von der eigenen Leistung abhängig sein soll.

2.5. Rechtsgrundlagen

Die Ausgestaltung und Handhabung des Lohnsystems, insbesondere die Formen des Lohns, die Lohnbestandteile, die Zulagen, die Sozialleistungen, das Ausmass einer Anpassung der Löhne, die periodische Überprüfung des Lohnsystems richten sich nach dem kantonalen Personalrecht. Die vorliegende Teilrevision stützt sich auf die Teilrevision des Personaldekrets vom 14. Februar 2019.

2.6. Finanzielle Auswirkungen

Gemäss RRB 1808 vom 13. Dezember 2016 muss die Anpassung der Systematik zur individuellen Lohnentwicklung kostenneutral sein.

Die benötigten finanziellen Mittel für die Umsetzung und Einführung der neuen Lohnsystematik im Rahmen des Projekts LuM wurden mittels separatem Regierungsratsbeschluss «Ausgabebewilligung zum Projekt LuM – Anteil Lohnrevision» beantragt.

Voraussichtliche Mehr- oder Minderausgaben resp. Mehr- oder Mindereinnahmen (§ 4a Abs. 1 Bst. a Vo FHG):

Ja

Nein

Angabe; falls im AFP enthalten: inkl. Profit-Center, Kontengruppe, und Kontierungsobjekt

Auswirkungen auf den Aufgaben- und Finanzplan (§ 4a Abs. 1 Bst. a Vo FHG):

Ja

Nein

Falls ja: Abweichung angeben

Auswirkungen auf den Stellenplan (§ 4a Abs. 1 Bst. a Vo FHG):

Ja

Nein

Falls ja: Abweichung angeben

Wirtschaftlichkeitsbetrachtung und Risiken (§ 35 Abs. 1 Bst. k, § 49–51 Vo FHG):

Keine Bemerkungen.

2.7. Regulierungsfolgenabschätzung (§ 4 KMU-Entlastungsgesetz und § 58 Abs.1 Bst. e und e^{bis} Geschäftsordnung Landrat)

Ausführungen über die finanziellen, volkswirtschaftlichen, gesellschaftlichen, ökologischen und wesentlichen regionalen Auswirkungen der Vorlage, über deren finanzielle und übrigen Auswirkungen auf die Gemeinden sowie Regulierungsfolgenabschätzung gemäss § 4 KMU-Entlastungsgesetz.

Die Änderung des kantonalen Lohnsystems wirkt sich zwingend auf die Vergütung der Lehrpersonen aus, welche bei den Schulen der Gemeinden angestellt sind. Zahlreiche Gemeinden verweisen in ihren Personalreglementen für die übrigen Gemeindeangestellten in der Verwaltung auf die kantonale Personalgesetzgebung. Aus diesem Grund wurde im Personaldekret eine neue Bestimmung § 75b für verweisende Gemeinden aufgenommen. Für Einwohner-, Bürger- und Bürgergemeinden, welche für ihr Lohnsystem auf dasjenige des kantonalen Personalrechts verweisen, gilt ihr Verweis auf das bisherige Lohnsystem. Die Dekretsänderung und die damit verbundene Personalverordnungsänderung gilt somit für verweisenden Gemeinden nur dann, wenn sie ausdrücklich in ihren Personalreglementen auf das neue Lohnsystem (mit Lohnbändern) verweisen.

Neben den Gemeinden sind eine Vielzahl von kantonsnahen und sozialen Institutionen von der Teilrevision des Lohnsystems betroffen, wenn sie auf dieses verweisen.

2.8. Weitere Auswirkungen

Keine Bemerkungen.

2.9. Ergebnis des allfälligen Mitberichtsverfahrens der Direktionen / der Anhörung der Gemeinden und / oder Dritter

Im Mitberichtsverfahren konnte grundsätzliche Zustimmung zu den vorgesehenen Änderungen der Personalverordnung festgestellt werden. Die eingegangenen Verständnisfragen wurden mittels Präzisierungen und Ergänzungen in den Erläuterungen zu den einzelnen Anpassungen beantwortet. Durch die Direktionsvertretungen sowie durch die ABP eingewendet wurde das Vorgehen bezüg-

lich der Anfechtung der individuellen Lohnentwicklung, insbesondere bezüglich dem Anfechtungsobjekt (Lohnabrechnung oder Verfügung auf Antrag Mitarbeitende). Nach Rücksprache mit dem Rechtsdienst LR/RR ist die vorgeschlagene Lösung als sinnvoll und praktikabel bestätigt. Die Mitarbeitenden können bei der Anstellungsbehörde im Anschluss an die Mitarbeitendenbeurteilung oder nach der ersten neuen Lohnabrechnung im Januar eine Verfügung verlangen und diese dann beim Regierungsrat respektive Kantonsgericht anfechten. Ebenfalls mehrfach rückgefragt wurde die geplante Regelung bzgl. Mitarbeitendenbeurteilung und individueller Lohnentwicklung bei Abwesenheiten in Folge von Krankheit oder Unfall. Diese wurden in den Erläuterungen ergänzt und werden in der Richtlinie analog heutiger Praxis abgebildet. Die BKSD hat eine Präzisierung in der Zuordnung der Mitarbeitenden zu den Lohnsteuerungsmatrizen gefordert. Alle Mitarbeitenden der Schulorganisationen werden demnach den entsprechenden Matrizen zugeordnet. Weiter wurde auf Anregen der BKSD die Regelung des Probezeit-MAG aufgrund der längeren Probezeit (6 Mte.) bei den Lehrpersonen präzisiert. Die Besonderen Behörden haben eine individuelle Regelung (z.B. in Bezug auf den Beschluss der jährlichen Lohnsteuerungsmatrix) gemäss §27b gefordert. Diese Forderung kann nicht umgesetzt werden, da der Landrat mittels Personaldekret entschieden hat, dass die Lohnsteuerungsmatrizen aller Direktionen und der Besonderen Behörden vom Regierungsrat festgelegt werden. Die ABP hat eine Präzisierung hinsichtlich der jährlich für die individuelle Lohnentwicklung zur Verfügung stehenden Mittel angefragt. Die tatsächlich benötigten finanziellen Mittel können aufgrund von Fluktuationsgewinnen (falls Stellen länger unbesetzt bleiben) oder Mutationsgewinnen (Mitarbeitende, die pensioniert werden, werden durch Jüngere ersetzt) von Jahr zu Jahr variieren. Deshalb wird eine Bestimmungsformulierung (ca. 1%) benötigt, welche diese systembedingten Variierungen berücksichtigt. Die ABP deklarierte, dass sie die vorliegende Revision nie für nötig gehalten hat und dies vom Grundsatz her weiterhin nicht tun wird. Weiter erwähnt sie, dass es in Hinblick auf die Umgestaltung des MAG zwischen FKD und ABP eine gute Zusammenarbeit gab. Der Rechtsdienst LR/RR wies auf den Sachverhalt der von den bestehenden Lohnklassen übernommenen unterschiedlichen Minima und Maxima der Lohnbänder und deren bereits heute bestehenden Auswirkungen auf die Gleichbehandlung hin. Dieser Sachverhalt ist erkannt und wird in einem nächsten Schritt bearbeitet. Die Gerichte teilten mit, dass sie aus terminlichen Gründen keine fundierte Stellungnahme vornehmen konnten und kritisierten, dass die Anliegen und Bedürfnisse der Gerichte durch die FKD kaum berücksichtigt wurden. Die FKD nimmt diese Kritik zur Kenntnis und verweist auf die durch den Landrat beschlossene Teilrevision des Personaldekrets, welches die verbindliche rechtliche Grundlage für den vorliegenden Nachvollzug in der Personalverordnung bildet.

3. Kommunikation

Keine Bemerkungen.

4. Beschluss

- ://:
1. Die Änderung der Verordnung zum Personalgesetz wird gemäss Beilage beschlossen.

Beilagen:

- Entwurf Erlassänderung (Lex Work-Version)
- Synoptische Darstellung der Versionen alt/neu

Verteiler mit Beilagen:

- Landeskanzlei
- Bau- und Umweltschutzdirektion
- Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion
- Sicherheitsdirektion
- Volkswirtschaft- und Gesundheitsdirektion
- Landeskanzlei (Publikation in der Gesetzessammlung)
- Geschäftsleitung der Gerichte
- Kantonale Finanzkontrolle
- Ombudsman
- Aufsichtsstelle Datenschutz
- Rechtsdienst von Regierungsrat und Landrat
- ABP
- Finanz- und Kirchendirektion (2)

ENTWURF