

Synopse

Personalverordnung - Revision Lohnsystem 2020

Geltendes Recht	Version für Anhörung Gemeinden
	Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung)
	<i>Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:</i>
	I.
	Der Erlass SGS 150.11 (Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung) vom 19. Dezember 2000) (Stand 1. August 2019) wird wie folgt geändert:
Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung)	
vom 19. Dezember 2000 (Stand 1. August 2019)	<i>Datum entfernt.</i>
<i>Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft,</i>	
gestützt auf § 5, § 6 Buchstaben b, c und e, § 13 Absatz 2, § 16 Absatz 2, § 19 Absatz 4, § 41 Absatz 4 und § 42 Absatz 3 des Gesetzes vom 25. September 1997 ¹⁾ über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz),	
<i>beschliesst:</i>	
§ 6a Beschwerde	

¹⁾ GS 32.1008, SGS [150](#)

Geltendes Recht	Version für Anhörung Gemeinden
<p>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.</p>	<p>¹ Die Zuweisung der Lohnklasse <u>Einreihung in ein Lohnband</u> und <u>die Zuweisung der Erfahrungsstufe Position im Lohnband</u> kann von den Mitarbeitenden innert 10 Tagen nach der gegenseitigen Unterzeichnung des Arbeitsvertrags beim Regierungsrat bzw. von den Mitarbeitenden der Gerichte sowie <u>der Aufsichtsstelle Datenschutz, der Finanzkontrolle und</u> des Ombudsman beim Kantonsgericht mit Beschwerde angefochten werden.</p>
<p>§ 9 Allgemeines</p> <p>¹ Das Personalamt erlässt Richtlinien zur Durchführung von Mitarbeitendengesprächen. Das Mitarbeitendengesprächs-Formular bildet einen integrierenden Bestandteil dieser Richtlinien.</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>³ Mit den Lehrpersonen werden Mitarbeitendengespräche gemäss den Richtlinien der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion durchgeführt.</p> <p>⁴ Die Gesprächsunterlagen sind den Personalakten beizufügen, und das Bewertungsergebnis ist zu Auswertungszwecken 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>^{1bis} Die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion erlässt Richtlinien zur Durchführung von Mitarbeitendengesprächen mit dem unterrichtenden Personal. Die dafür notwendigen Formulare bilden einen integralen Bestandteil dieser Richtlinien.</p> <p>² Die Anstellungsbehörde führt eine Kontrolle über die Durchführung der Mitarbeitendengespräche und stellt sicher, dass die ausgefüllten Formulare <u>und Unterlagen, insbesondere die Mitarbeitendenbeurteilungen,</u> rechtzeitig vollständig vorliegen.</p> <p>³ <i>Aufgehoben.</i></p> <p>⁴ Die <u>Gesprächsunterlagen-Formulare und Unterlagen</u> sind den Personalakten beizufügen, und das <u>Bewertungsergebnis Beurteilungsergebnis</u> ist zu Auswertungszwecken zu erfassen.</p> <p>⁵ Das Ergebnis der Gesamtbeurteilung der Mitarbeitendengespräche <u>jährlichen Mitarbeitendenbeurteilung</u> 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 <u>individuellen Lohnentwicklung im folgenden Kalenderjahr massgebend.</u></p>
<p>§ 10 Durchführung</p>	

Geltendes Recht	Version für Anhörung Gemeinden
<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>¹ Die Vorgesetzten führen mit den Mitarbeitenden Gespräche und zwar <u>bei unbefristeten und auf 12 und mehr Monate befristeten Arbeitsverträgen</u>:</p> <p>a. bei unbefristeten und auf mehr als 12 Monate befristeten Arbeitsverträgen <u>spätestens 10 Tage, beim unterrichtenden Personal</u> spätestens 10 <u>30</u> Tage vor Ablauf der Probezeit;</p> <p>^{1bis} Mit dem unterrichtenden Personal finden die Mitarbeitendengespräche nach den betrieblichen Möglichkeiten grundsätzlich jährlich, mindestens aber alle 3 Jahre statt. Kann kein Mitarbeitendengespräch durchgeführt werden, erfolgt zumindest die Mitarbeitendenbeurteilung. Das Nähere regeln die Richtlinien.</p> <p>^{1ter} Die Richtlinien regeln die Fälle, in denen keine jährliche Mitarbeitendenbeurteilung erfolgt.</p>
<p>§ 11 Zweitgespräch</p> <p>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.</p> <p>² Die oder der Erstbeurteilende ist zu dem Gespräch beizuziehen.</p>	<p>¹ Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit der Beurteilung nicht einverstanden, kann sie oder er innerhalb von 10 Arbeitstagen ein Zweitgespräch mit der <u>nächst höher vorgesetzten Person</u> nächsthöher <u>vorgesetzten Person, beim unterrichtenden Personal mit dem Präsidium des Schulrats</u> verlangen.</p>
<p>§ 12 Ungenügende Leistungen von Mitarbeitenden</p>	

Geltendes Recht	Version für Anhörung Gemeinden
<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> <p>a. schriftliche Verwarnung oder</p> <p>b. ...</p> <p>c Kündigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <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 1^{bis} kein Erfahrungsstufenanstieg.</p>	<p>² <i>Aufgehoben.</i></p>
<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 eingereiheten Modellumschreibungen niveaumässig überschreiten und mit den Anforderungen der entsprechenden Modellumschreibungen übereinstimmen.</p>	<p>§ 22 Einreihungskompetenz <u>Einreihungs- und Zuweisungskompetenz</u></p> <p>¹ Die Anstellungsbehörde, bei Lehrpersonen die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion, reiht die Mitarbeitenden in eine Lohnklasse <u>ein Lohnband</u> ein und berechnet <u>weist die Erfahrungsstufe</u> <u>Position im Lohnband zu</u>.</p> <p>³ Die Lohnklasse <u>Das Lohnband</u> ermittelt sich aus der für die Stelle zutreffenden Modellumschreibungen <u>Modellumschreibung</u> bzw. Richtposition.</p>

Geltendes Recht	Version für Anhörung Gemeinden
<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>§ 26 Einreihung in eine andere Lohnklasse</p> <p>¹ Für eine Änderung der Lohnklasse infolge einer Änderung der Funktion ist die Anstellungsbehörde, für Lehrpersonen die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion zuständig.</p> <p>² Eine Änderung der Lohnklasse innerhalb der Probezeit ist nicht zulässig.</p>	<p>§ 26 Einreihung in eine andere Lohnklasse <u>in ein anderes Lohnband</u></p> <p>¹ Für eine Änderung der Lohnklasse <u>Einreihung in ein anderes Lohnband</u> infolge einer Änderung der Funktion ist die Anstellungsbehörde, für Lehrpersonen <u>das unterrichtende Personal</u>, die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion zuständig.</p> <p>² Eine Änderung der Lohnklasse <u>Einreihung in ein anderes Lohnband</u> innerhalb der Probezeit ist nicht zulässig.</p>
	<p>§ 26a Generelle Lohnentwicklung</p> <p>¹ Wird ein Teuerungsausgleich durch den Landrat gewährt, werden neben der Anpassung der Lohntabelle zudem die Löhne der in Lohnbänder eingereihten Mitarbeitenden per 1. Januar des folgenden Jahres um den beschlossenen Prozentsatz angepasst.</p> <p>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.</p>
<p>§ 27 Erfahrungsstufenanstieg</p> <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>§ 27 Erfahrungsstufenanstieg <u>Individuelle Lohnentwicklung</u></p> <p>¹ Der Stellenauftrag und <u>Regierungsrat beschliesst jährlich die Stellenanforderungen sind erfüllt, wenn Mittel für die Leistung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters in</u> <u>individuelle Lohnentwicklung in Höhe von ca. 1 % der Gesamtbeurteilung mit «Gut» bewertet wird</u> <u>Gesamtlohnsumme</u>.</p> <p>^{1bis} <i>Aufgehoben.</i></p>

Geltendes Recht	Version für Anhörung Gemeinden
<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>² Für Mitarbeitende, deren Leistung in <u>Die Höhe der Gesamtbeurteilung des Mitarbeitendengesprächs individuellen Lohnentwicklung</u> wird mit «Sehr gut» beurteilt wird, muss geprüft werden, ob in einem Kalenderjahr maximal 1 zusätzliche lohnwirksame Stufe gewährt werden kann. <u>den Lohnsteuerungsmatrizen prozentual festgelegt und ist abhängig:</u></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 Die Anstellungsbehörde teilt den betroffenen Mitarbeitenden einen ablehnenden Entscheid über <u>Wird die Beschleunigung des Erfahrungsstufenanstiegs in Form Leistung einer Verfügung Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters in der jährlichen Mitarbeitendenbeurteilung mit «Gut» oder «Ausserordentlich gut» beurteilt, erfolgt im Folgejahr eine individuelle Lohnentwicklung gemäss Abs. 2.</u></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> <p>⁵ Die Anstellungsbehörde teilt den Mitarbeitenden auf deren Gesuch hin den Entscheid über die individuelle Lohnentwicklung in Form einer Verfügung mit.</p> <p>⁶ Das Nähere regelt die Richtlinie des Personalamts.</p>
<p>§ 27a Erfahrungsstufenanstieg beim unterrichtenden Personal der öffentlichen Schulen des Kantons und der Einwohnergemeinden sowie bei den Schulleitungen der Primarstufe und der Musikschulen</p> <p>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.</p>	<p>§ 27a Aufgehoben.</p>

Geltendes Recht	Version für Anhörung Gemeinden
<p>² Werden der Stellenauftrag oder die Stellenanforderungen nicht erfüllt, erfolgt kein Erfahrungsstufenanstieg.</p> <p>³ Wird eine nachhaltig ausserordentlich gute Leistung erbracht, kann in einem Kalenderjahr maximal 1 zusätzliche lohnwirksame Stufe gewährt werden.</p> <p>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.</p>	
	<p>§ 27b Lohnsteuerungsmatrizen</p> <p>¹ Der Regierungsrat beschliesst auf Antrag des Personalamts jährlich je eine Lohnsteuerungsmatrix für die Mitarbeitenden der nachfolgende 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;

Geltendes Recht	Version für Anhörung Gemeinden
	<p>I. Aufsichtsstelle Datenschutz;</p> <p>m. Finanzkontrolle;</p> <p>n. Staatsanwaltschaft.</p> <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> <p>a. Mitarbeitende mit Gesamtbeurteilung «Ungenügend»;</p> <p>b. Mitarbeitende mit Gesamtbeurteilung «Gut», abhängig von der Position im Lohnband;</p> <p>⁴ Das Nähere regelt die Richtlinie des Personalamtes.</p> <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.</p>
<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>¹ Für neue Funktionen oder Funktionen, die eine massgebliche Veränderung erfahren haben, überprüft die Anstellungsbehörde- <u>beim unterrichtenden Personal die BKSD auf Antrag der Anstellungsbehörde, die Einreihung. Sie berichtet dem Personalamt über Änderungen der Lohnklassen</u><u>Einreihungen in ein anderes Lohnband.</u></p>

Geltendes Recht	Version für Anhörung Gemeinden
<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>¹ Das Personalamt führt die Statistik über die Entwicklung der Lohnkosten inklusive der funktions- und leistungsbezogenen Zulagen sowie über die <u>Abweichungen vom ordentlichen Stufenanstieg individuelle Lohnentwicklung</u>.</p> <p>² Das Personalamt überprüft regelmässig die durch die Anstellungsbehörden, für Lehrpersonen <u>bzw.</u> durch die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion, vorgenommenen Einreihungen, gewährten bzw. nicht gewährten <u>Erfahrungsstufen individuellen Lohnentwicklungen</u> und ausgerichteten Zulagen und berichtet dem Regierungsrat.</p>
	<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>
<p>Anhänge</p>	
<p>I Modellumschreibungen</p>	<p>I Modellumschreibungen (<i>geändert</i>)</p>
	<p>II.</p>
	<p>1. Der Erlass SGS 141.20 (Verordnung für die Bewertungskommission vom 19. Mai 2009) (Stand 1. Oktober 2010) wird wie folgt geändert:</p>
<p>§ 1 Aufgabe</p>	

Geltendes Recht	Version für Anhörung Gemeinden
<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>³ Die Empfehlungen umfassen die Bewertung der Modellumschreibung, Zuordnung zu einer Lohnklasse<u>in einem Lohnband</u> und zu einer Richtposition.</p>
<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>¹ Die Beratungen sind vertraulich; nicht vertraulich sind die Traktandenliste sowie die Lohnklassenempfehlung<u>Lohnbandempfehlung</u> der Bewertungskommission nach Entscheid des Regierungsrates<u>Regierungsrats</u>.</p>
	<p>2. Der Erlass SGS 153.11 (Verordnung zur Arbeitszeit vom 4. Januar 2000) (Stand 1. Januar 2018) wird wie folgt geändert:</p>

Geltendes Recht	Version für Anhörung Gemeinden
<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>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.</p> <p>⁷ Ein verbleibender, negativer Saldo wird bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem letzten Lohn verrechnet oder in Rechnung gestellt.</p>	<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<u>Lohnbändern 1-7</u> legt der oder die Vorgesetzte dem Antrag eine Stellungnahme des Personalamts bei.</p>
<p>§ 25 Definition</p> <p>¹ Überzeit ist die in den Lohnklassen 8-28 über die Sollarbeitszeit hinaus im Voraus angeordnete oder nachträglich innert 1 Woche genehmigte Arbeitszeit.</p> <p>² In den Lohnklassen 1-7 kann, mit Ausnahme der Verpflichtung zur Leistung von Pikettdienst, keine Überzeit angeordnet werden.</p>	<p>¹ Überzeit ist die in den Lohnklassen 8-28<u>Lohnbändern 8-28</u> über die Sollarbeitszeit hinaus im Voraus angeordnete oder nachträglich innert 1 Woche genehmigte Arbeitszeit.</p> <p>² In den Lohnklassen 1-7<u>Lohnbändern 1-7</u> kann, mit Ausnahme der Verpflichtung zur Leistung von Pikettdienst, keine Überzeit angeordnet werden.</p>
<p>§ 29 Barvergütung</p>	

Geltendes Recht	Version für Anhörung Gemeinden
<p>¹ Die Barvergütung ist die Ausnahme und nur in den Lohnklassen 8-28 möglich.</p> <p>² Die Ausrichtung einer Barvergütung ist von der oder dem Vorgesetzten schriftlich zu beantragen. Die Anstellungsbehörde entscheidet.</p> <p>³ ...</p>	<p>¹ Die Barvergütung ist die Ausnahme und nur in den Lohnklassen 8-28<u>Lohnbändern 8-28</u> möglich.</p>
<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>¹ Die Zulage für die in den Lohnklassen<u>Lohnbändern</u> 28 bis und mit 11 eingereichten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für angeordnete Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit beträgt je Stunde CHF 10<u>.-</u>.</p>
<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>¹ Die Pikettenschädigung beträgt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Lohnklassen<u>Lohnbändern</u> 28 bis und mit 11 pro Stunde CHF 2<u>.-</u>.</p>

Geltendes Recht	Version für Anhörung Gemeinden
<p>3 ...</p>	
	<p>3. Der Erlass SGS 153.17 (Verordnung über die Lohnzahlung beim Einsatz im Rahmen von öffentlichen Dienstleistungen (Öffentlichkeitsdiensten) vom 13. Juni 2000) (Stand 1. März 2007) wird wie folgt geändert:</p>
<p>§ 9 Rekrutenschule oder Ersatzdienst</p> <p>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.</p> <p>² In Härtefällen kann die Anstellungsbehörde von dieser Regelung abweichen.</p>	<p>¹ Für die Dauer der Rekrutenschule oder des entsprechenden zivilen Ersatzdienstes wird der Lohn bis höchstens zum Betrag gemäss Lohnklasse 20/C<u>Minimum des Lohnbands 20</u> zuzüglich Sozialzulagen ausgerichtet.</p>
	<p>4. Der Erlass SGS 153.18 (Verordnung über die Vergütung von Mandaten an unselbständig Erwerbende vom 12. März 2013) (Stand 1. Januar 2020) wird wie folgt geändert:</p>
<p>§ 18 Weinlesekontrolle</p> <p>¹ Die Kontrolltätigkeit wird im Stundenlohn gemäss Lohnklasse 20, Erfahrungsstufe 9, entschädigt.</p>	<p>¹ Die Kontrolltätigkeit wird im Stundenlohn gemäss Lohnklasse<u>im Lohnband 20</u>, Erfahrungsstufe<u>Erfahrungswert</u> 9, entschädigt.</p>
<p>§ 21 Expertinnen und Experten Sekundarstufe II</p> <p>¹ Die Expertentätigkeit wird an der Sekundarstufe II nach effektivem Zeitaufwand im Stundenlohn vergütet.</p> <p>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.</p>	<p>² Für nicht im Dienste des Kantons stehende Expertinnen und Experten bestimmt sich der Stundenlohn bei Maturitätsprüfungen, Diplomprüfungen sowie für Berufsmaturitätsprüfungen aufgrund der Lohnklasse<u>des Lohnbands</u> der Hauptfunktion für wissenschaftliche Fächer und Erfahrungsstufe<u>Erfahrungswert</u> 7.</p>

Geltendes Recht	Version für Anhörung Gemeinden
<p>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:</p> <p>a. Prüfungsexpertinnen und -experten: CHF 45.– pro Stunde;</p> <p>b. Chefexpertinnen und -experten: CHF 60.– pro Stunde.</p> <p>⁴ Der Zeitaufwand für die Expertentätigkeit umfasst: Prüfungsvorbereitung, Teilnahme an den Prüfungen, Korrekturen, Besprechung und Konferenzen.</p>	
<p>§ 22 Spezielle Tätigkeiten Sekundarstufe II</p> <p>¹ Die organisatorische Leitung der Orientierungsarbeiten (11. Schuljahr) an den Gymnasien des Kantons Basel-Landschaft wird im Stundenlohn gemäss Lohnklasse 13, Erfahrungsstufe 8, vergütet.</p>	<p>¹ Die organisatorische Leitung der Orientierungsarbeiten (11. Schuljahr) an den Gymnasien des Kantons Basel-Landschaft wird im Stundenlohn gemäss Lohn-klasse <u>Lohnband</u> 13, Erfahrungsstufe <u>Erfahrungswert</u> 8, vergütet.</p>
<p>§ 25 Fachunterricht Bio-Intensivwoche</p> <p>¹ Die Vergütungen von externen Expertinnen und Experten erfolgt im Stundenlohn gemäss Lohnklasse 10, Erfahrungsstufe 10.</p>	<p>¹ Die Vergütungen von externen Expertinnen und Experten erfolgt im Stundenlohn gemäss Lohnklasse <u>Lohnband</u> 10, Erfahrungsstufe <u>Erfahrungswert</u> 10.</p>
	<p>5. Der Erlass SGS 155.11 (Verordnung über die Vergütungen während der Ausbildung vom 24. März 2009) (Stand 1. Januar 2012) wird wie folgt geändert:</p>
<p>§ 4a Personen in Zweitausbildung</p> <p>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.</p> <p>² Die Berechnung des Ausbildungslohns nach Absatz 1 erfolgt auf Basis der am tiefsten eingereihten Modellumschreibung für diese Funktion abzüglich 2 Lohnklassen und der Anlaufstufe A ohne Stufenanstieg.</p>	<p>² Die Berechnung des Ausbildungslohns nach Absatz 1 <u>Absatz 1</u> erfolgt auf Basis der am tiefsten eingereihten Modellumschreibung für diese Funktion abzüglich 2 Lohnklassen <u>Lohnbänder</u> und der Anlaufstufe <u>dem Erfahrungswert</u> A-ohne Stufenanstieg.</p>

Geltendes Recht	Version für Anhörung Gemeinden
<p>³ Bei Ausbildungslöhnen gemäss Absatz 1 muss eine schriftliche Vereinbarung entsprechend den Bestimmungen für Weiterbildungen abgeschlossen werden.</p>	<p>^{2bis} Während der Zweitausbildung erfolgt keine individuelle Lohnentwicklung.</p>
<p>Anhänge</p>	
<p>1 Vergütungsansätze</p>	<p>1 Vergütungsansätze (<i>geändert</i>)</p>
	<p>6. Der Erlass SGS 156.95 (Verordnung über die Lehrerinnen- und Lehrerfunktionen vom 21. Juni 2005) (Stand 23. Januar 2012) wird wie folgt geändert:</p>
<p>§ 4 Lohneinreihung</p> <p>¹ Bei unvollständiger Ausbildung erfolgt die Lohneinreihung in der Regel drei Lohnklassen tiefer.</p> <p>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).</p>	<p>¹ Bei unvollständiger Ausbildung erfolgt die Lohneinreihung in der Regel drei Lohnklassen³ <u>Lohnbänder</u> tiefer.</p>
<p>§ 5 Mischpensenregelung</p> <p>¹ Sind Lehrerinnen oder Lehrer an Schulen verschiedener Schularten mit unterschiedlichen Lohnklassen und Pflichtstunden angestellt, wird jeweils ein separater Anstellungsvertrag abgeschlossen.</p>	<p>¹ Sind Lehrerinnen oder Lehrer an Schulen verschiedener Schularten mit unterschiedlichen Lohnklassen<u>Lohnbändern</u> und Pflichtstunden angestellt, wird jeweils ein separater Anstellungsvertrag abgeschlossen.</p>
<p>§ 7 Anrechnung früherer Tätigkeiten</p> <p>¹ Bei der Festsetzung der Erfahrungsstufe gemäss § 14 des Dekrets vom 8. Juni 2000²⁾ zum Personalgesetz (Personaldekret) sind frühere Tätigkeiten zu folgenden Teilen zu berücksichtigen:</p>	<p>¹ Bei der Festsetzung der Erfahrungsstufe-Position im Lohnband gemäss § 14 des Dekrets vom 8. Juni-2000³⁾ zum Personalgesetz (Personaldekret) sind frühere Tätigkeiten zu folgenden Teilen zu berücksichtigen:</p>

¹⁾ GS 33.1248, SGS 150.1

²⁾ GS 33.1248, SGS 150.1

³⁾ [SGS 150.1](#)

Geltendes Recht	Version für Anhörung Gemeinden
<p>a. Lehrtätigkeiten in der gleichen oder einer gleichwertigen Schulart: 1/1;</p> <p>b. Lehrtätigkeiten in einer um eine Stufe tieferen oder entsprechend gleichwertigen Schulart: 3/4;</p> <p>c. Lehrtätigkeiten in einer um mehr als eine Stufe tieferen oder entsprechend gleichwertigen Schulart: 1/2;</p> <p>d. Andere Tätigkeiten und ausserberuflich erworbene Erfahrung: 1/4;</p> <p>e. Assistenztätigkeiten an Hochschulen nach Abschluss eines akademischen Studiums oder Lehrlingsbetreuer: 2/3.</p> <p>^{1bis} Qualifizierte Praxistätigkeiten im Fachgebiet nach Abschluss des akademischen Studiums können entsprechend ihrer Anwendbarkeit im Unterricht bis zu $\frac{3}{4}$ angerechnet werden.</p> <p>² Stellvertretungstätigkeiten unter 300 Pflichtstunden pro Kalenderjahr werden nicht angerechnet.</p> <p>³ Tätigkeiten während der systematischen Ausbildungszeit werden nicht angerechnet.</p>	
Anhänge	
1 Funktionskatalog	1 Funktionskatalog (<i>geändert</i>)
	7. Der Erlass SGS 157.31 (Weisung zur Gleichstellung von Frau und Mann in der kantonalen Verwaltung vom 23. November 1993) (Stand 1. Januar 1994) wird wie folgt geändert:
§ 9 Fort- und Weiterbildung	
¹ Vorgesetzte aller Stufen ermuntern ihre Mitarbeiterinnen systematisch zur Teilnahme an den Weiterbildungsveranstaltungen und unterstützen die entsprechenden Gesuche.	

Geltendes Recht	Version für Anhörung Gemeinden
<p>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.</p>	<p>² Um namentlich die Teilnahme von Frauen an Fortbildungsveranstaltungen im Führungsbereich zu fördern, sind Mitarbeiterinnen bei Eignung unabhängig vom Beschäftigungsgrad und von der Lohnklasse<u>Einreihung in ein Lohnband</u> zu berücksichtigen.</p>
	<p>8. Der Erlass SGS 158.12 (Verordnung über die Vergütungen für die Inhaberinnen und Inhaber von Nebenämtern und für die Mitglieder von kantonalen Arbeitsgruppen vom 23. März 2010) (Stand 1. August 2019) wird wie folgt geändert:</p>
<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> <ul style="list-style-type: none"> a. die Schätzungsexpertinnen und Schätzungsexperten LK 17 / ES 20; b. die kantonale Bieneninspektorin bzw. den kantonalen Bieneninspektor LK 16 / ES 20; c. die Bieneninspektorinnen bzw. Bieneninspektoren LK 17 / ES 20; d. die Helferinnen und Helfer bei Sanierungsarbeiten LK 22 / ES 20; e. die Jagdaufseherinnen und Jagdaufseher LK 17 / ES 20; f. die Jagdberechtigten LK 22 / ES 20. <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>¹ Die Vergütung für seuchenpolizeiliche Verrichtungen erfolgt nach Zeitaufwand gemäss den geltenden Lohntabellen nach Lohnklasse (LK)<u>Lohnband (LB)</u> und Erfahrungsstufe (ES)<u>Position im Lohnband</u> für:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. die Schätzungsexpertinnen und Schätzungsexperten LK<u>LB</u> 17 / ES<u>ESEW</u> 20; b. die kantonale Bieneninspektorin bzw. den kantonalen Bieneninspektor LK<u>LB</u> 16 / ES<u>ESEW</u> 20; c. die Bieneninspektorinnen bzw. Bieneninspektoren LK<u>LB</u> 17 / ES<u>ESEW</u> 20; d. die Helferinnen und Helfer bei Sanierungsarbeiten LK<u>LB</u> 22 / ES<u>ESEW</u> 20; e. die Jagdaufseherinnen und Jagdaufseher LK<u>LB</u> 17 / ES<u>ESEW</u> 20; f. die Jagdberechtigten LK<u>LB</u> 22 / ES<u>ESEW</u> 20.

Geltendes Recht	Version für Anhörung Gemeinden
<p>⁴ Mitarbeitende des Kantons, die mit seuchenpolizeilichen Spezialaufgaben vorübergehend beauftragt werden, verrichten diese Tätigkeiten als Teil ihres ordentlichen Arbeitsverhältnisses ohne besondere Entschädigung.</p>	
	<p>9. Der Erlass SGS 647.12 (Verordnung für die Schulleitung und die Schulsekretariate vom 13. Mai 2003) (Stand 1. August 2019) wird wie folgt geändert:</p>
<p>§ 13 Lohneinreihung von Schulleitungsmitgliedern mit pädagogischer Ausbildung</p> <p>¹ Die Schulleitungsmitglieder mit pädagogischer Ausbildung werden für ihre Schulleitungstätigkeit in folgende Lohnklassen eingereiht:</p> <p>a. ...</p> <p>b. Kindergarten mit Schulischer Heilpädagogik (SHP) Lohnklasse 11;</p> <p>c. Primarschule ohne Integrative Schulungsform (ISF) und Kleinklassen (KK) Lohnklasse 11;</p> <p>d. Primarschule mit Integrativer Schulungsform (ISF) und Kleinklassen (KK) Lohnklasse 10;</p> <p>e. ...</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>¹ Die Schulleitungsmitglieder mit pädagogischer Ausbildung werden für ihre Schulleitungstätigkeit in folgende Lohnklassen<u>Lohnbänder</u> eingereiht:</p> <p>b. Kindergarten mit Schulischer Heilpädagogik (SHP) Lohnklasse<u>Lohnband</u> 11;</p> <p>c. Primarschule ohne Integrative Schulungsform (ISF) und Kleinklassen (KK) Lohnklasse<u>Lohnband</u> 11;</p> <p>d. Primarschule mit Integrativer Schulungsform (ISF) und Kleinklassen (KK) Lohnklasse<u>Lohnband</u> 10;</p> <p>² Die Einreihung in die<u>das</u> höhere Lohnklasse<u>Lohnband</u> 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.</p> <p>³ Wird die SHP, ISF oder der KK-Unterricht in einem Kreisschulverband geführt, wird die Kreisschulleitung für Spezielle Förderung in die<u>das</u> entsprechend höhere Lohnklasse<u>Lohnband</u> eingereiht.</p> <p>⁴ Schulleitungsmitglieder, die neben der Lehrtätigkeit zu mindestens 50 % als Schulleitungsmitglied tätig sind, werden für das gesamte Arbeitspensum in die Lohnklassen<u>Lohnbänder</u> gemäss Abs. 1 eingereiht, sofern sie ihre Lehrtätigkeit an einer Schule wahrnehmen, an der sie auch als Schulleitung tätig sind.</p>

Geltendes Recht	Version für Anhörung Gemeinden
<p>^{4 bis} 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>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.</p>	<p>⁵ Schulleitungsmitglieder, die neben der Lehrtätigkeit zu weniger als 50 % als Schulleitungsmitglied tätig sind, werden für das Schulleitungspensum in die Lohnklassen<u>das Lohnband</u> gemäss Abs. 1 und für das Unterrichtspensum in die die<u>das</u> ihrer Lehrerinnen- und Lehrerfunktion entsprechende Lohnklasse<u>Lohnband</u> eingereiht.</p>
<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>¹ Schulleitungsmitglieder der Sekundarstufe I mit pädagogischer Ausbildung sind in die Lohnklasse<u>das Lohnband</u> 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<u>das Lohnband</u> 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 Lohnklassen<u>Lohnbänder</u> gemäss Abs. 1 und für das Unterrichtspensum in die die<u>das</u> ihrer Lehrerinnen- und Lehrerfunktion entsprechende Lohnklasse<u>Lohnband</u> eingereiht.</p>
<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>¹ Die Rektorinnen und Rektoren der Berufsfachschulen und Gymnasien mit pädagogischer Ausbildung sind in der Lohnklasse<u>das Lohnband</u> 6 eingereiht.</p> <p>² Die übrigen Schulleitungsmitglieder mit pädagogischer Ausbildung sind in der Lohnklasse<u>das Lohnband</u> 8 eingereiht.</p>

Geltendes Recht	Version für Anhörung Gemeinden
<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>¹ Die Schulleitungsmitglieder der Musikschulen mit pädagogischer Ausbildung werden je nach Ausbildung in die Lohnklasse<u>das Lohnband</u> 10 oder 11 eingereiht.</p>
<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>b. nach Ablauf der Probezeit regelmässig oder auf Wunsch der Schulleitung oder der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.</p> <p>² Ort und Termin des Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächs werden einvernehmlich angesetzt. Spezielle Gesprächsgegenstände werden im Voraus schriftlich ausgetauscht.</p>	<p>§ 24 Aufgehoben.</p>
<p>§ 26 Protokollierung</p> <p>¹ Die Protokolle werden von den Gesprächspartnerinnen und -partnern gegenseitig zur Kenntnis genommen und unterzeichnet.</p>	<p>§ 26 Aufgehoben.</p>
<p>§ 27 Gesprächsinhalt</p> <p>¹ Die Schulleitungsmitglieder bringen gegenüber den Lehrerinnen und Lehrern folgende Punkte zur Sprache:</p> <p>a. die Leistung im Unterricht;</p> <p>b. die Arbeit für die Schule als Ganzes;</p> <p>c. das zukünftige Arbeitspensum;</p>	<p>§ 27 Aufgehoben.</p>

Geltendes Recht	Version für Anhörung Gemeinden
<p>d. die Weiterbildung;</p> <p>e. die allfällige Planung von Urlaub, des Ruhestandes oder anderer persönlicher Ereignisse;</p> <p>f. die individuelle Zielvereinbarung;</p> <p>g. die Arbeitsbedingungen an der Schule.</p> <p>² Die Lehrerinnen und Lehrer haben das Recht, aus ihrer Sicht die Leistungen der Schulleitung zu beurteilen.</p>	
<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>³ Das erstbeurteilende Mitglied der Schulleitung wird zum Zweitgespräch beigezogen.</p> <p>⁴ Das Ergebnis des Zweitgesprächs wird schriftlich festgehalten.</p>	<p>§ 28 Aufgehoben.</p>
<p>§ 32 Vorgehen</p> <p>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.</p> <p>² Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Personalgesetzgebung.</p>	<p>§ 32 Aufgehoben.</p>

Geltendes Recht	Version für Anhörung Gemeinden
<p>§ 32c Sekundarstufe I</p> <p>¹ Der Schulrat setzt auf Antrag der Schulleitung an den Schulen der Sekundarstufe I Sekretärinnen und Sekretäre ein.</p> <p>² Die Lohnzahlung erfolgt durch den Kanton.</p> <p>³ Die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion nimmt die Einreihung in die Lohnklasse und die Zuweisung der Erfahrungsstufe vor.</p>	<p>³ Die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion nimmt die Einreihung in die <u>Lohnklasse</u> und die Zuweisung <u>der Erfahrungsstufe zu einer Position im Lohnband</u> vor.</p>
<p>§ 32e Befristete Umwandlung</p> <p>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.</p>	<p>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 <u>Lohnbanddifferenz</u> zwischen Schulleitung und Sekretariat. Die Umwandlung ist immer befristet und <u>Bedarf</u> einer schriftlichen Anzeige mit Begründung an den Personaldienst der BKSD.</p>
	<p>III.</p>
	<p><i>Keine Fremdaufhebungen.</i></p>
	<p>IV.</p> <p>Diese Teilrevision tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.</p> <p>Liestal, Im Namen des Regierungsrats der Präsident: die Landschreiberin: Heer Dietrich</p>