

Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret)

Änderung vom 14. Februar 2019

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft

beschliesst:

I.

Der Erlass SGS 150.1 (Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret) vom 8. Juni 2000) (Stand 1. Januar 2019) wird wie folgt geändert:

§ 9 Abs. 2 (geändert)

² Er listet nach Funktionsbereichen, Funktionsketten und Lohnbändern geordnet die einzelnen Richtpositionen auf.

§ 10 Abs. 3 (geändert)

³ Der Regierungsrat legt mittels Arbeitsbewertung das zutreffende Lohnband einer Modellumschreibung fest.

§ 11 Abs. 1 (geändert), Abs. 1^{bis} (neu), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert)

Lohnbänder (Überschrift geändert)

¹ Für die Einreihung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen 28 Lohnbänder zur Verfügung.

^{1bis} Das Lohnband bildet den Rahmen für die individuelle Lohnentwicklung aufgrund der Mitarbeitendenbeurteilung sowie der Position im Lohnband.

² Jedes Lohnband ist durch einen Minimal- und Maximallohn begrenzt und enthält einen Funktionslohn.

³ Die Höhe der Minimal-, Maximal- sowie der Funktionslöhne der Lohnbänder ist in Anhang II geregelt, der einen integrierenden Bestandteil dieses Dekrets bildet. Die Beträge sind Jahreslöhne bei vollem Beschäftigungsgrad und schliessen das 13. Monatsgehalt ein.

§ 12 Abs. 1 (geändert)

¹ Der Regierungsrat reiht jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter in ein Lohnband ein und weist ihnen eine Position im Lohnband zu. Er kann diese Kompetenz an die zuständige Anstellungsbehörde delegieren.

§ 13 Abs. 1 (geändert), Abs. 4 (geändert), Abs. 5 (geändert)**Einreihung in ein Lohnband (Überschrift geändert)**

¹ Die Einreihung in ein Lohnband basiert auf dem Einreihungsplan (Anhang I), der Modellumschreibung und dem Stelleninhalt.

⁴ Wird das zur Ausübung der Funktion erforderliche Fähigkeits- und Wissensniveau zum Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses nicht erreicht, erfolgt eine tieferwertige Lohnbandeinreihung als es für die Funktion vorgesehen ist.

⁵ Sobald das erforderliche Fähigkeits- und Wissensniveau erreicht ist, wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in das für die Funktion vorgesehene Lohnband eingereiht.

§ 14 Abs. 1 (geändert), Abs. 3 (geändert)**Zuweisung einer Position im Lohnband (Überschrift geändert)**

¹ Bei der Zuweisung einer Position im Lohnband ist der beruflich wie auch der ausserberuflich, insbesondere der bei Familienarbeit und in sozialen Institutionen, erworbenen Erfahrung angemessen Rechnung zu tragen.

³ Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die an ihre oder seine Funktion gestellten Anforderungen in Bezug auf die Erfahrung noch nicht erfüllt, kann ihr oder ihm für eine befristete Zeit eine Position unterhalb des Funktionslohns innerhalb des Lohnbandes zugewiesen werden. Abs. 2 bleibt vorbehalten.

§ 15 Abs. 1 (geändert), Abs. 1^{bis} (neu), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert)**Individuelle Lohnentwicklung (Überschrift geändert)**

¹ Der Regierungsrat beschliesst jährlich die individuelle Lohnentwicklung der Mitarbeitenden gemäss § 1 Personalgesetz per 1. Januar auf Grundlage der jährlichen Mitarbeitendenbeurteilung, der Position im Lohnband sowie der zur Verfügung stehenden Mittel.

^{1bis} Für die Mitarbeitenden der Gerichte fasst die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts den Beschluss gemäss Abs. 1, wobei sie die Vorgaben des Regierungsrats in dessen Beschluss über die individuelle Lohnentwicklung unverändert übernimmt.

² Beginnt ein Arbeitsverhältnis nach dem 1. Juli eines Jahres erfolgt per 1. Januar des folgenden Kalenderjahres keine individuelle Lohnentwicklung.

³ Längere Absenzen sind für die Gewährung der individuellen Lohnentwicklung angemessen zu berücksichtigen.

§ 16

Aufgehoben.

§ 17 Abs. 1 (geändert)

¹ Ändert die Funktion einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, erfolgt eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Lohnbandeinreihung und der Zuweisung einer Position im Lohnband.

§ 18 Abs. 1 (geändert)

¹ Wird ein offensichtlicher Fehler bei der Einreihung in ein Lohnband oder bei der Zuweisung einer Position im Lohnband festgestellt, ist wie folgt zu verfahren:

- a. **(geändert)** Wirkt sich der Einreihungsfehler zugunsten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aus, ist sie oder er nach Ablauf der Kündigungsfrist in das richtige Lohnband einzureihen und/oder der richtigen Position im Lohnband zuzuweisen. Bei auf Amtsperiode gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern muss das Ende der laufenden Amtsperiode nicht abgewartet werden.
- b. **(geändert)** Wirkt sich der Einreihungsfehler zuungunsten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aus, ist die Korrektur sofort vorzunehmen und die Lohndifferenz seit Beginn des Arbeitsverhältnisses, jedoch längstens für 5 Jahre nachzuzahlen.

Titel nach § 75 (neu)

5.1.1 Verfahren für die Überführung von Lohnklassen in Lohnbänder

§ 75a (neu)**Überführung in Lohnbandsystematik**

¹ Per 1. Januar 2021 wird der Lohn gemäss der jeweiligen Lohnklasse und Erfahrungsstufe sämtlicher in Lohnklassen eingereihten Mitarbeitenden in die Lohnbandsystematik überführt.

² Für den Stufenanstieg per 1. Januar 2021 gilt das Dekret in der Fassung vom 12. Dezember 2018.

§ 75b (neu)**Verweisende Gemeinden**

¹ Für die Einwohner-, Bürger- und Bürgergemeinden, die für ihr Lohnsystem auf dasjenige des kantonalen Personalrechts verweisen, gilt ihr Verweis auf das bisherige Lohnsystem. Für ihren Verweis auf das am 14. Februar 2019 geänderte kantonale Lohnsystem bedarf es ihres ausdrücklichen Beschlusses.

Anhänge**3 Vademecum (geändert)****II.**

Keine Fremdänderungen.

III.

Keine Fremdaufhebungen.

IV.

Diese Teilrevision tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.

Liestal, 14. Februar 2019

Im Namen des Landrats

der Präsident: Schweizer

die Landschreiberin: Heer Dietrich