



Vorlage an den Landrat des Kantons Basel-Landschaft

Titel: **Änderung des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) und des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) betreffend Personalpolitik und -strategie des Kantons Basel-Landschaft**

Datum: 23. Oktober 2012

Nummer: 2012-312

Bemerkungen: [Verlauf dieses Geschäfts](#)

Links: - [Übersicht Geschäfte des Landrats](#)
 - [Hinweise und Erklärungen zu den Geschäften des Landrats](#)
 - [Landrat / Parlament des Kantons Basel-Landschaft](#)
 - [Homepage des Kantons Basel-Landschaft](#)



Vorlage an den Landrat

Änderung des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) und des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) betreffend Personalpolitik und -strategie des Kantons Basel-Landschaft

vom 23. Oktober 2012

Inhaltsverzeichnis

I. GRUNDLAGEN	2
1. Basis.....	2
2. Vorgehen bei der Überarbeitung.....	3
II. ERARBEITUNG DER PERSONALPOLITIK UND -STRATEGIE.....	3
1. Beschreibung der Ziele	3
2. Umfeld des Personalbereichs	5
2.1. Nachhaltigkeit.....	5
2.2. Höhere Kundenansprüche	5
2.3. Spannungsfeld Kosten und Nutzen	6
2.4. Neue Formen der Kommunikation und Information	6
2.5. Demographischer Wandel und Veränderungen des Arbeitsmarkts	6
2.6. Erhaltung der Leistungsfähigkeit und der Gesundheit.....	6
2.7. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ausserberuflichen Tätigkeiten	6
2.8. Wissensmanagement.....	7
2.9. Mitarbeitenden-Führung und Führungskräfte	7
2.10. Managementsystem, Steuerung und Evaluation	7
3. Werte und Vision	7
3.1. Werte.....	7
3.2. Vision.....	8
4. Personalstrategie	9
4.1. Strategische Schwerpunkte	9
4.2. Ziele, Massnahmen, Messgrössen	10
III. REVISION DER PERSONALPOLITISCHEN GRUNDSÄTZE IM PERSONALGESETZ.....	10
1. § 1 Allgemeines.....	11
2. § 6 Einheitliche Personalpolitik	11
3. § 7 Grundsätze der Personalpolitik	12
4. § 8 Umsetzung der Personalpolitik	13
5. § 9 Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	13
6. § 11 Ausschreibung	15
7. § 35 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz	15
8. § 60 Disziplinarbehörden	15
9. § 71 Beschwerde gegen Verfügungen der Anstellungsbehörde	16
IV. REVISION DER PERSONALPOLITISCHEN GRUNDSÄTZE IM PERSONALDEKRET	17

1.	§ 4 Jahresarbeitszeit	17
2.	§ 12 Einreihungskompetenz.....	17
V.	PARLAMENTARISCHER VORSTOSS	18
VI.	REGULIERUNGSFOLGENABSCHÄTZUNG	19
VII.	ANTRAG.....	19

Personalpolitik und -strategie des Kantons Basel-Landschaft

I. Grundlagen

1. Basis

Die Personalpolitik bildet die Grundlage, auf der alle personalbezogenen Massnahmen beruhen. Sie beschreibt die grundsätzlichen Zielsetzungen, Werte und Normen des Personalmanagements. Die Personalpolitik des Kantons ist zur Hauptsache in § 6 'Grundsätze der Personalpolitik' des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz, SGS 150) festgelegt:

"¹ Der Regierungsrat bestimmt die Personalpolitik, soweit sie nicht bereits durch Gesetz und Dekret formuliert ist. Sie soll:

- a. den wirtschaftlichen, wirksamen und dem steten Wandel der Aufgaben angepassten Personaleinsatz sicherstellen;
- b. die Voraussetzungen schaffen, um die zur Erfüllung der Aufgaben des Kantons geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu erhalten;
- c. den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung tragen und die berufliche Entwicklung fördern;
- d. die Chancengleichheit für Frauen und Männer gewährleisten;
- e. die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten ermöglichen;
- f. die Beschäftigung und Wiedereingliederung von Erwerbslosen anstreben.

² Der Regierungsrat schafft die notwendigen Instrumente zur Verwirklichung der Personalpolitik."

Darüber hinaus finden sich noch weitere, umsetzungsbezogene personalpolitische Grundsätze in den §§ 1 bis 9 des Personalgesetzes.

Neben der Personalpolitik soll die Personalstrategie aussagen, wie sich der Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt positionieren will. Sie muss eng mit der Unternehmensstrategie abgestimmt sein. Der Kanton hat seine „Unternehmensstrategie“ in Form von sieben strategischen Schwerpunktfeldern für die Jahre 2012 – 2022 im Grundsatzpapier «Wir leben unsere Vision» veröffentlicht. Die dazu gehörende Personalstrategie wird in diesem Dokument vorgestellt.

Sowohl Personalpolitik als auch die Personalstrategie haben folgende zwei Funktionen: Zum einen legen sie fest, welche Ziele verfolgt werden sollen. Zum anderen geben sie wieder, wie sich die Mitarbeitenden und die Führungskräfte verhalten, und wie die Ziele erreicht werden sollen.

In einer sich wandelnden Umwelt und sich verändernden Zielsetzungen heisst das auch, dass die Personalpolitik und -strategie regelmässig überprüft und überarbeitet werden müssen, wie es jetzt wieder für den Kanton notwendig ist.

2. Vorgehen bei der Überarbeitung

Ausgehend von den bestehenden Grundsätzen der Personalpolitik im Personalgesetz und den Zielen des Regierungsrates im Grundsatzpapier «Wir leben unsere Vision» wurde analysiert, welcher Beitrag von den Direktionen, deren Führungskräften und Mitarbeitenden für die Erreichung dieser Ziele erwartet werden muss. Anschliessend wurde ermittelt, welche Instrumente das Personalmanagement zur Verfügung stellen muss, damit die Führungskräfte und die Mitarbeitenden der Direktionen ihre Aufgabe erfüllen können.

Anschliessend wurde eine Umfeldanalyse im Personalbereich vorgenommen, damit auch die äusseren Einflussfaktoren des Personalmanagements eingearbeitet werden konnten. Aus diesen Grundlagen können die Werte, die Vision und daraus die strategischen Stossrichtungen abgeleitet werden.

Hierzu wurden auch die praktischen Erfahrungen mit den bestehenden Regelungen berücksichtigt. Hierbei hat sich insbesondere gezeigt, dass die Autonomie der Gerichte in personellen Fragen klarer zu regeln ist, und der Grundsatz, dass die verschiedenen Anstellungsbehörden einheitlich zu handeln haben, deutlicher zu fassen ist.

Durch die Revision der personalpolitischen Grundsätze in Personalgesetz und -dekret soll der Landrat die revidierten grundlegenden Werte und die Vision für die Personalpolitik neu festlegen.

Der Regierungsrat legt innerhalb dieses Rahmens die Personalstrategie fest. Diese ermöglicht es der Verwaltung, konkrete Massnahmen auszuarbeiten und die dazugehörigen Indikatoren und Messgrössen zu definieren, damit laufend überprüft werden kann, ob und wie die gesetzten Ziele erreicht werden.

II. Erarbeitung der Personalpolitik und -strategie

1. Beschreibung der Ziele

Der Regierungsrat hat mit dem Zeithorizont 2022 folgende sieben strategische Schwerpunktfelder als Grundlage für die strategischen Vorgaben veröffentlicht¹:

- **Innovation und Wertschöpfung:** Ein gut ausgebauter Wissens- und Bildungsbereich bildet auch in Zukunft das Fundament für wirtschaftliche Prosperität. Im intensiven Standortwettbewerb will der Kanton Basel-Landschaft exportorientierten, wertschöpfungsstarken Branchen, aber auch den bereits ansässigen KMU optimale Rahmenbedingungen bieten. Eine moderate Steuerbelastung bleibt dabei zentral.
- **Basel-Bildungs-Landschaft (BBL):** Der Arbeitsmarkt verlangt von jedem Einzelnen immer mehr Flexibilität und Bildung. Diese Anforderungen bestimmen die Bildungspolitik des Kantons. Ein guter Ausbildungsstand der Bevölkerung soll der Wirtschaft auch in Zukunft die Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte ermöglichen. In diesem Bereich ist das Baselbiet auf die Zusammenarbeit mit anderen Kantonen angewiesen.

¹ «Wir leben unsere Vision» GRUNDSATZPAPIER 2012 – 2022, S. 6ff

- **Zusammenleben in Baselland:** Der gesellschaftliche Wandel stellt für den Zusammenhalt und die Identifikation mit der Gemeinschaft eine Herausforderung dar. Mit gezielten Massnahmen im Bereich der Altersvorsorge, der kulturellen Integration von Ausländern, der Verkehrssicherheit und der Kriminalität trägt der Kanton Basel-Landschaft zum Erhalt und zur Stärkung unserer gemeinsamen Kultur bei.
- **Natur und Klimawandel:** Wie kann dem im Zuge des Klimawandels ansteigenden Gefährdungspotenzial rasch und wirkungsvoll begegnet werden und wie können die natürlichen Lebensgrundlagen gesichert werden? Das Ziel der 2000-Watt-Gesellschaft wird dabei eine wesentliche Rolle spielen, aber auch der schonende Umgang mit den natürlichen Ressourcen. «Vorsorgen und schützen» lautet die Devise.
- **Mobilität:** Die Verkehrsinfrastruktur im Kanton Basel-Basel-Landschaft stösst bereits heute an ihre Kapazitätsgrenze, sowohl auf der Strasse als auch auf der Schiene. Mit einem koordinierten Vorgehen in verschiedenen Bereichen schafft der Kanton Basel-Landschaft die Grundlage für ein leistungsfähiges und ökonomisches Verkehrsnetz, aber auch für eine ökologische Mobilität.
- **Auftritt und Kooperation:** Die Wirtschaft, das Bildungssystem und die Verkehrsinfrastruktur des Kantons Basel-Landschaft sind eng mit umliegenden Kantonen oder sogar grenzüberschreitend vernetzt. Ein zielstrebiges Auftreten des Kantons soll dazu beitragen, den eigenen und den gemeinsamen Interessen vor allem auf Bundesebene Nachdruck zu verleihen. Davon profitiert auch die Bevölkerung.
- **Effizientes und effektives staatliches Handeln:** Um finanziellen Spielraum für prioritäre Ziele und Innovationen zu schaffen, ist der Kanton gefordert, bei seinem Handeln auf ein optimales Verhältnis von Nutzen und Aufwand zu achten. Im Fokus stehen dabei die Abläufe innerhalb der kantonalen Verwaltung, das Subsidiaritätsprinzip im Verhältnis zwischen dem Kanton und den Gemeinden sowie der Kanton als Arbeitgeber."

Aus den strategischen Schwerpunktfeldern lassen sich folgende Anforderungen an die Direktionen, die Behörden, die Führungskräfte und die Mitarbeitenden ableiten:

- Die Prozesse, Produkte, Dienstleistungen und Organisationsstrukturen der Verwaltung des Kantons Basel-Landschaft sind auf den Bedarf der Wirtschaft sowie der Bevölkerung ausgerichtet. Mit anderen Worten: Die Kundenorientierung und der Kundennutzen sind in allen Geschäften zentral.
- Die finanziellen Mittel, die der Verwaltung zur Umsetzung der Vision des Regierungsrats zur Verfügung stehen, werden voraussichtlich weiterhin knapp sein. Dies führt dazu, dass sich die Verwaltung bei jedem Geschäft die Frage des optimalen Kosten-/Nutzenverhältnisses stellen muss.
- Die Veränderungen der Bevölkerungsstruktur und der Umwelt verlangen ein nachhaltiges Management. Dies erfordert sowohl einen sorgfältigen Personaleinsatz als auch einen sorgsamen Umgang mit den natürlichen Ressourcen.
- Die Verwaltung evaluiert und reflektiert laufend ihre Produkte und Dienstleistungen. Dabei stehen der Kundennutzen, die Effektivität, die Effizienz, Kosten-/Nutzenüberlegungen und die Nachhaltigkeit im Vordergrund.
- Grosse Projekte und komplexe Aufgaben lassen sich zunehmend nur noch im "Verbund" lösen – dies benötigt ein fachbereichsübergreifendes und vernetztes Denken der Verwaltung.

- Die komplexeren Aufgaben führen zu vermehrter Projektarbeit und zu flexibleren Organisationsstrukturen. Diese fordern von den Führungskräften und den Mitarbeitenden im Berufsalltag ein hohes Mass an Eigenverantwortung und Beweglichkeit.
- Die Führung und Steuerung der komplexen Aufgaben kann nur über gute Führungs- und Steuerungsinstrumente sichergestellt werden.
- Die Anforderungen an die Führungskräfte und an die Mitarbeitenden werden sich fortlaufend verändern. Daher müssen diese durch entsprechende Personalentwicklungsmassnahmen, die im Berufsalltag verankert sein müssen, gefördert werden.
- Die Leistungen des Kantons erfordern eine demokratische Abstützung. Dies erfordert transparent ausgestaltete und breit abgestützte Entscheidungsfindungsprozesse.

2. Umfeld des Personalbereichs

Das Umfeld des Personalbereichs ist sehr vielfältig. Es reicht von der allgemeinen Umwelt, der Bevölkerung und der Wirtschaft, dem Arbeitsmarkt, über die Einwohnerschaft, Unternehmen und anderen Institutionen bis zu den Mitarbeitenden und ihren Interessensvertretungen. Abhängig von der Nähe des jeweiligen Umfeldbereichs zum Personal ist die gegenseitige Einflussnahme unterschiedlich intensiv.

Die folgende Analyse zeigt, welche Rahmenbedingungen sich aus der Umfeldsituation ergeben.

2.1. Nachhaltigkeit

Die Verwaltung strebt ein auf Dauer ausgewogenes Verhältnis zwischen der Natur und ihrer Erneuerungsfähigkeit einerseits, der Beanspruchung der Umwelt durch den Menschen und der Beanspruchung der Menschen andererseits an. Dies verlangt auch eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Beziehung des Kantons zu seinen Mitarbeitenden.

2.2. Höhere Kundenansprüche²

Die Anforderungen der Bevölkerung an die Dienstleistungen und die Produkte der Verwaltung sind in den letzten Jahren gestiegen. Dieser Trend wird sich fortsetzen. Daher muss die Verwaltung den Bedarf der Kundinnen und Kunden erheben, die Produkte und Dienstleistungen auf den Kundenbedarf ausrichten, Prioritäten ableiten, die Prozesse optimieren, E-

² Üblicherweise werden unter Kunden die Käufer eines Produkts oder einer Dienstleistung verstanden. Hier besteht dann genau eine beidseitig erwünschte Austauschbeziehung. In deren Rahmen liefert der Verkäufer und der Kunde bezahlt. Im Kontext des staatlichen Handelns ist dies deutlich komplexer. Es gibt jeweils nicht nur einen Kunden und die Transaktion erfolgt oft auch unfreiwillig. So ist beispielsweise ein Gesuchsteller für eine Baubewilligung durchaus ein Kunde, der etwas für die (zwingend erforderliche) Leistung bezahlt. Aber auch die Steuerzahler sind hier eine Art Kunden. Je nach Ausgestaltung des Baubewilligungsprozesses und der Gebühren tragen sie an den Kosten mit. Und auch die Nachbarn des geplanten Baus und die Bevölkerung sind eine Art Kunden. Sie sind bezüglich Dienstleistung "Einhaltung der Vorschriften" Leistungsempfänger bzw. Kunden.

Ähnlich verhält es sich bei der Strafverfolgung. Ein Beschuldigter betrachtet sich wahrscheinlich nicht als Kunden der Polizei und Strafverfolgungsbehörden. Dennoch ist es unbestritten, dass auch ein Beschuldigter korrekt (eben wie ein Kunde) behandelt wird. Die Zahler der Leistung sind aber hier zur Hauptsache der Steuerzahler, sie tragen massgeblich die Kosten für die Strafverfolgung und den Strafvollzug und sind ebenso wie die Geschädigten also auch Kunden. Die Grundidee der Kundenfreundlichkeit lässt sich also – unter Beachtung der Besonderheiten – auch auf das staatliche Handeln übertragen.

Auch im Rahmen des staatlichen Handelns sind die Ansprüche der Kunden (im weitesten Sinn) deutlich gewachsen. Beispielsweise stellen die Steuerzahler höhere Ansprüche an die Effizienz und Transparenz des staatlichen Handelns, die Kunden im Rahmen des Strafvollzugs stellen höhere Ansprüche und selbst bei diesen wird beispielsweise mit Electronic-Monitoring auf E-Government-Lösungen gesetzt.

Government-Lösungen anbieten, mit den Kundinnen und Kunden kommunizieren sowie ihre Produkte und Dienstleistungen bekannt machen.

2.3. Spannungsfeld Kosten und Nutzen

Im Spannungsfeld zwischen immer knapper werdenden finanziellen Mitteln, höheren Kundenansprüchen und der Tendenz, dem Staat mehr Aufgaben zu übertragen, muss die Verwaltung die Tätigkeiten weiter nach betriebswirtschaftlichen Kriterien optimieren. Namentlich muss sie in allen Geschäftsfeldern laufend die entsprechenden Kosten-/Nutzenanalysen vornehmen.

2.4. Neue Formen der Kommunikation und Information

Die Kommunikation und Information sowie die Ansprüche an diese verändern sich laufend. An die Gemeinwesen aber auch an die Unternehmen werden höhere Transparenzansprüche gestellt. Gleichzeitig verändert die technologische Entwicklung die Kommunikations- und Informationsmedien. Der Kanton muss deshalb auch im Personalbereich zunehmend neue Medien einsetzen und beispielsweise auch über die sogenannten 'sozialen Netzwerke' im Internet kommunizieren und diese als Rekrutierungskanal nutzen.

2.5. Demographischer Wandel und Veränderungen des Arbeitsmarkts

Der Demografiebericht 2011³ des Kantons Basel-Landschaft zeigt, dass derzeit mehr Personen aus dem Erwerbsalter ins Pensionsalter übertreten, als neu junge Erwachsene ins Erwerbsalter eintreten. Das Durchschnittsalter aller Personen im erwerbsfähigen Alter ist denn auch in den letzten zehn Jahren von 41 auf 44 Jahre angestiegen. Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter konnte nur wegen der Zuwanderung dennoch leicht wachsen. Diese Zahlen zeigen den bereits laufenden demografischen Wandel eindrücklich. Der Kanton muss sowohl die Einsatzfähigkeit der älteren Mitarbeitenden erhalten als auch die immer rarer werdenden jungen Mitarbeitenden gewinnen und binden können. Letzteres auch aufgrund des Umstands, dass die Mitarbeitenden den Arbeitgeber häufiger wechseln als früher.

Der Arbeitsmarkt wird durch die internationale Vernetzung zwar grösser. Gleichzeitig verlangt die Arbeitswelt aber auch immer spezifischeres, schwer zu findendes Fachwissen. Der Kanton muss deshalb sicherstellen, dass er in der Lage ist, spezialisierte Fach- und Führungskräfte rekrutieren zu können. Dies soll insbesondere durch Angebote für erfahrene Fachkräfte und attraktive Ausbildungsstellen und durch eine aktive Zusammenarbeit mit Ausbildungsinstitutionen erfolgen.

2.6. Erhaltung der Leistungsfähigkeit und der Gesundheit

Mit einer sich altersmässig wandelnden Mitarbeitendenstruktur werden auch die Gesundheitsprävention, das Absenzen- und das Case-Management immer zentraler. Die Prävention beugt allfälligen vermeidbaren Erkrankungen vor; das Absenzenmanagement hilft auf Grund sich häufender Abwesenheiten, mögliche gesundheitliche Probleme zu erkennen und Hilfestellung anzubieten; das Case-Management unterstützt den Prozess zur Rückkehr von erkrankten Mitarbeitenden an den Arbeitsplatz.

2.7. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ausserberuflichen Tätigkeiten

Damit der sich abzeichnende Mangel an Fachkräften aufgefangen werden kann, muss der Kanton als Arbeitgeber für junge Arbeitskräfte attraktiv bleiben. Namentlich gilt es, gut ausgebildete Frauen und Männer während der Phase der Kinderbetreuung im Arbeitsprozess zu

³ Christoffel Johann, Hügli Corinne, Bobst Tamara (2011): Demografiebericht 2011. Liestal: Statistisches Amt des Kantons Basel-Landschaft (www.statistik.bl.ch).

behalten. Ausserdem sollen die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, ausserberufliche Tätigkeiten, wie beispielsweise ehrenamtlichen Tätigkeiten, Aktivitäten im Sport, in der Politik usw., wahrnehmen und so einen zusätzlichen Beitrag an die Gesellschaft leisten zu können. Eine optimale Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ausserberuflichen Tätigkeiten fördert die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt und die Kompetenzen seiner Mitarbeitenden.

2.8. Wissensmanagement

Durch die in der Regel nicht mehr lebenslangen Anstellungen, den demografischen Wandel und der damit verbundenen grösseren Zahl von Mitarbeitenden, die in den Ruhestand treten, ist entscheidend, dass es der Organisation gelingt, möglichst viel des impliziten und expliziten Wissens bei sich zu behalten und dieses nicht zusammen mit den Mitarbeitenden zu verlieren.

Mit dem Wissensmanagement sollen das individuelle Wissen und die individuellen Fähigkeiten der Mitarbeitenden soweit als möglich erfasst und in der Organisation verankert werden.

2.9. Mitarbeitenden-Führung und Führungskräfte

Die Aufgaben des Kantons sind vielfältig und benötigen zunehmend spezialisiertes Fachwissen. Die Mitarbeitenden haben deshalb bei ihrer Arbeit eine grosse Eigenverantwortung. Entsprechend muss die Mitarbeitenden-Führung partizipativ ausgestaltet werden und auf Zielvereinbarungen sowie Zielüberprüfungen basieren. Um genügend geeignete Führungskräfte zu finden, werden Mitarbeitende mit dem Potenzial zur Übernahme von Führungsaufgaben gezielt unterstützt, damit sie mit der Zeit eine Führungsaufgabe übernehmen können.

2.10. Managementsystem, Steuerung und Evaluation

Um den Anforderungen eines immer komplexer werdenden Umfelds gerecht werden zu können, benötigt die Verwaltung die entsprechenden Führungs- und Steuerungsinstrumente. Dank dieser Instrumente werden Abweichungen von den Zielen früh erkannt und es können die entsprechenden Verbesserungsmassnahmen eingeleitet werden. Dadurch entwickelt sich die Verwaltung sukzessive zu einer lernenden Organisation.

3. Werte und Vision

Die Werte und Vision bilden die Leitplanken, wie das Verhältnis zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgeber ausgestaltet werden soll. Zentral ist dabei, welche Werte gelten und wie diese gelebt werden sollen (Vision).

3.1. Werte

Die personalpolitischen Werte sollen den Mitarbeitenden und Führungskräften als Orientierung bei ihrer Arbeit dienen:

- Wir sind verlässlich und schaffen so die Grundlage für gegenseitiges Vertrauen.
- Wertschätzung und Respekt prägen unsere (Zusammen-)Arbeit.
- Wir verstehen uns als einheitliche Organisation mit einheitlichen Zielen und Werten.
- Wir fordern und fördern uns gegenseitig und setzen dabei auf Eigenverantwortung.
- Wir leben die von uns geforderten Verhaltensweisen vor.
- Wir informieren offen und pflegen eine partizipative Diskussions- und Konfliktlösungskultur.
- Fehler erachten wir als Lern- und Entwicklungschancen.

- Wir schätzen die Vielfalt und wollen allen ermöglichen, beim Kanton Basel-Landschaft tätig zu sein.
- Wir nehmen unsere soziale Verantwortung wahr.
- Dienstleistung heisst für uns: Wir sind für unsere Kundinnen und Kunden da.

3.2. Vision

Die Vision soll aufzeigen, wie der angestrebte Zustand aussieht und wie dieser erreicht werden kann.

- **Attraktiv und wettbewerbsfähig**
Die Arbeitsplätze und die Arbeitsbedingungen beim Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft sind attraktiv und konkurrenzfähig. Namentlich fördert er die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- **Verantwortungsbewusst und nachhaltig**
Der Kanton nimmt seine soziale Verantwortung wahr, handelt fair, ethisch korrekt und transparent. Er legt dabei grossen Wert auf die Chancengleichheit, die Gesundheitsförderung sowie die Nachhaltigkeit und setzt die sozialversicherungs- sowie die personalrechtlichen Vorschriften vorbildlich um.
- **Vorbildlich, verlässlich, partnerschaftlich**
Der Arbeitgeber Kanton handelt vorbildlich und verlässlich. Die Zusammenarbeit innerhalb der Verwaltung, mit den Sozialpartnern und den Kundinnen und Kunden ist geprägt von gegenseitiger Wertschätzung und gegenseitigem Respekt.
- **Beitrag zur Gesellschaft und Wirtschaft**
Die Mitarbeitenden arbeiten zum Wohle der Gesellschaft, der Bevölkerung sowie der Wirtschaft des Kantons.
- **Kundenorientiert und effektiv**
Die Verwaltung handelt und arbeitet effektiv und entsprechend dem Auftrag der Bevölkerung. Sie tritt einheitlich auf und agiert nach einheitlichen Prinzipien. Die Dienstleistungen und Produkte sind auf den Bedarf der Kundschaft ausgerichtet. Kundenorientierung heisst, die Mitarbeitenden sind für ihre Kundinnen und Kunden da.
- **Kostenbewusst**
Die Mitarbeitenden gehen mit den ihnen anvertrauten Ressourcen so sorgfältig wie mit ihren eigenen um.
- **Lösungsorientiert**
Die Führungskräfte und Mitarbeitenden suchen nach pragmatischen und einfachen Problemlösungen.
- **Fordernd und fördernd**
Der Arbeitgeber Kanton ermöglicht es den Mitarbeitenden - innerhalb der vorgegebenen Rahmenbedingungen - ihr Potenzial zu entwickeln und ihre Eigenverantwortung wahrzunehmen. Fehler erachten wir als Chancen zur Weiterentwicklung. Die Mitarbeitenden aller Stufen leisten ihren Beitrag zum Erfolg und zum Arbeitsklima, indem sie die Werte und die Vision des Kantons vor- und nachleben.
- **Integrativer Arbeitgeber**
Der Kanton achtet darauf, dass alle Gruppen (Ältere & Jüngere, Frauen & Männer, Behinderte & Nichtbehinderte usw.) die gleichen Chancen haben, beim Kanton eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle zu erhalten.

4. Personalstrategie

4.1. Strategische Schwerpunkte

Die strategischen Schwerpunkte bilden die Pfeiler der Strategie und beschreiben Handlungsfelder, mit denen Chancen genutzt und Risiken minimiert werden können, um die vereinbarten Ziele zu erreichen. Der Regierungsrat hat die Schwerpunkte in Form der Personalstrategie 2012 – 2015 beschlossen:⁴

- **Attraktiver Arbeitgeber für alle Zielgruppen**
Der Kanton ist für alle Zielgruppen ein attraktiver Arbeitgeber. Namentlich sorgt er dafür, dass sich alle Mitarbeitenden laufend sowohl fachlich wie auch persönlich weiterentwickeln können.
- **Konkurrenzfähige Arbeitsbedingungen**
Die Arbeitsbedingungen heben sich von der Konkurrenz dadurch ab, dass der Kanton über nachhaltige Anstellungsbedingungen verfügt, die persönliche Weiterentwicklung fördert, interessante und herausfordernde Stellen anbietet und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ermöglicht.
- **Nachhaltigkeit**
Einerseits soll nachhaltiges Verhalten der Mitarbeitenden gefördert werden. Andererseits soll auch die Beziehung zwischen den aktiven, ehemaligen und potenziellen Mitarbeitenden und dem Arbeitgeber nachhaltig ausgestaltet werden.
- **Fairer Arbeitgeber**
Der Kanton achtet in erhöhtem Mass auf eine gerechte Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, der Entwicklungsmöglichkeiten und der Löhne.
Er entlohnt alle Mitarbeitenden fair und nach einheitlichen Prinzipien. Das Lohnsystem ist flexibel, anforderungs- und leistungsgerecht sowie innerhalb dieses Rahmens marktgerecht.
- **Partizipative Kultur**
Führungskräfte und Mitarbeitende prägen die Kultur in ihrem Bereich gemeinsam. Die Verantwortung für ein gutes Arbeitsklima und eine hohe Arbeitszufriedenheit liegt sowohl bei den Führungskräften als auch bei den Mitarbeitenden. Führungskräfte und Mitarbeitende fordern gegenseitig die aktive Teilnahme an Entscheidungsprozessen ein.
- **Anforderungen an die Führungskräfte**
Die Führungskräfte zeichnen sich durch eine hohe Sozial- und Führungskompetenz aus, führen partizipativ und leben die geforderten Werte vor.
- **Anforderungen an die Mitarbeitenden**
Die Mitarbeitenden zeichnen sich durch eine hohe Leistungs- und Kundenorientierung sowie Flexibilität und Eigenverantwortung aus.
- **Transparente Kommunikation**
Die Kommunikation erfolgt offen, transparent, verständlich und zeitgerecht. Vor wichtigen Entscheiden werden die verschiedenen Meinungen angehört. Betroffene werden in den Entscheidprozess einbezogen.
- **Chancengleichheit und Integration**
Der Kanton garantiert die Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden. Im Rahmen seiner Tätigkeitsfelder versucht er möglichst, auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen zu

⁴ RRB 0836 vom 22. Mai 2012

integrieren. Deshalb werden möglichst viele Ausbildungsplätze angeboten, Erwerbslose besonders berücksichtigt, Mitarbeitende mit Behinderung bzw. Leistungsbeeinträchtigungen unterstützt.

- **Gesundheitsmanagement**

Die Erhaltung der Gesundheit und der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden ist ein grosses Anliegen. Die Gesundheitsvorsorge ist eine zentrale Aufgabe der Führung. Dabei wird besonders auf Prävention, Absenzen- und Case-Management geachtet.

- **Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ausserberuflichen Aktivitäten**

Der Kanton fördert insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ausserberufliche Aktivitäten zum Wohl der Gesellschaft.

- **Verlässliche Vorsorge**

Die Vorsorge zeichnet sich durch eine hohe Verlässlichkeit in Bezug auf die Beiträge und Leistungen aus.

- **Führungs- und Steuerungsinstrumente für alle Personalprozesse**

Die Personalprozesse werden mit anforderungsgerechten Führungs- und Steuerungsinstrumenten gelenkt. So wird auch der Grundstein zu einer permanenten Weiterentwicklung und zu einer lernenden Organisation gelegt.

- **Personalentwicklung**

Die Mitarbeitenden erhalten die Möglichkeit, sich eigenverantwortlich weiter zu entwickeln. Hauptfokus ist dabei die arbeitsplatzbezogene Weiterentwicklung, die mit Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt wird. Insbesondere ist die Personalentwicklung darauf ausgerichtet, Führungskräfte und Mitarbeitende auf die sich im Umfeld abzeichnenden Veränderungen und auf kommende Herausforderungen vorzubereiten.

- **Wissensmanagement**

Aufgrund der weniger stabilen Arbeitsbeziehungen und des demografischen Wandels wird die Sicherung des Wissens zu einem zentralen Erfolgsfaktor. Entsprechend werden Instrumente für ein Wissensmanagement erarbeitet, welche auch bei Personalveränderungen den Erhalt des für das effiziente Handeln erforderlichen Wissens sicherstellen.

- **Neue Medien**

Neue, elektronische Medien gewinnen zunehmend an Bedeutung und sollen daher aktiv genutzt werden. So sollen beispielsweise die sogenannten 'sozialen Netzwerke' im Internet auch als Rekrutierungskanäle verwendet werden, um den als modernen und fortschrittlichen Arbeitgeber zu positionieren.

4.2. Ziele, Massnahmen, Messgrössen

Es wird Aufgabe des Regierungsrats und der Verwaltung sein, zu den einzelnen Zielen konkrete Massnahmen zu erarbeiten. Dazu gehören auch entsprechende Indikatoren bzw. Messgrössen, mit denen die Zielerreichung gemessen und überprüft werden kann.

III. Revision der personalpolitischen Grundsätze im Personalgesetz

Die hier vorgestellten Umfeldanalyse im Personalbereich, Werte und Vision sowie Personalstrategie bedingen, dass die im Personalgesetz und -dekret verankerten Grundsätze entsprechend angepasst werden. Auf der Grundlage der vorgängigen Ausführungen wird folgende Revision vorgeschlagen:

1. § 1 Allgemeines

Bisherige Bestimmung (vollständig)	Änderungen
¹ Dieses Gesetz ordnet das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Voll- oder Teilpensum: a. der kantonalen Verwaltung, der Gerichte und der Ombudsstelle; b. der rechtlich unselbständigen kantonalen Anstalten und Regiebetriebe; c. der öffentlichen Schulen des Kantons und der Einwohnergemeinden.	[unverändert] a. der Direktionen, der Gerichte und der Besonderen Behörden; b. [unverändert] c. [unverändert] ² Besondere Behörden sind: a. die Landeskanzlei; b. die Ombudsstelle; c. die Aufsichtsstelle Datenschutz; d. die Finanzkontrolle; e. die Staatsanwaltschaft.
² Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen in anderen Gesetzen.	³ Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen in anderen Gesetzen

In den vergangenen Jahren hat der Landrat verschiedenen Behörden eine höhere Autonomie zugestanden. Zu nennen sind die Landeskanzlei, die Ombudsstelle, die Datenschutzstelle, die Finanzkontrolle und die Staatsanwaltschaft. In verschiedener Hinsicht sind sie in personalrechtlichen Belangen den Direktionen gleichgestellt. In den Gesetzestexten sind diese organisatorischen Veränderungen aber oft nicht gänzlich nachvollzogen worden.

Eine Zusammenfassung dieser Behörden ist in Berichten und Auswertungen heute schon üblich. Sie wurden bisher als *"Kantonale Behörden"* bezeichnet. Dieser Begriff eignet sich jedoch nicht, weil die Kantonsverfassung diesen als Oberbegriff für alle Behörden verwendet. Aus diesem Grund soll die Gruppe dieser Behörden in Berichten und in Gesetzestexten neu als *"Besondere Behörden"* bezeichnet werden. So kann zukünftig erreicht werden, dass anstelle der bisher gebräuchlichen, aber eben oft unvollständigen Einzelnennung dieser Behörden, alle Behörden in den Gesetzestexten korrekt aufgeführt werden. Im Zuge zukünftiger Dekrets- und Verordnungsanpassungen im Personalrecht wird dann sukzessive der Begriff *"Besondere Behörden"* eingeführt werden.

Gleichzeitig wird der Begriff *"Kantonale Verwaltung"* durch den Begriff *"Direktionen"* ersetzt. *"Kantonale Verwaltung"* ist einerseits ungebräuchlich und *"Direktionen"* grenzt sich begrifflich besser von *"Besonderen Behörden"* und *"Gerichten"* ab.

2. § 6 Einheitliche Personalpolitik

Bisherige Bestimmung	Änderungen
fehlt	¹ Der Kanton Basel-Landschaft ist ein Arbeitgeber mit einheitlichen personalrechtlichen Anstellungsbedingungen. ² Die Anstellungsbehörden sind verpflichtet, die einheitlichen personalrechtlichen Anstellungsbedingungen durchzusetzen und sich dabei gegenseitig zu unterstützen.

Aus juristischer Sicht war es bisher schon zweifellos der Fall, dass der Kanton Basel-Landschaft als einheitlicher Arbeitgeber auftritt. Gleichzeitig sieht das Personalrecht aber eine hohe Autonomie der Anstellungsbehörden vor. Sie können beispielsweise uneingeschränkt die Mitarbeitenden auswählen und deren Löhne festlegen. Das kann dazu führen, dass die Anstellungsbehörden nach aussen uneinheitlich auftreten, oder die Anstellungsbe-

dingungen nicht konsequent einheitlich ausgelegt werden. Es ist deshalb angezeigt, das Grundprinzip des einheitlichen Arbeitgebers festzuschreiben.

Auch wenn dem Absatz 1 dieser neuen Bestimmung keine besondere normative Kraft zukommt, wird doch deutlich gemacht, dass die personalrechtlichen Vorgaben inklusive der Ausführungsbestimmungen für alle Anstellungsbehörden verbindlich sind. Nur dort, wo die Bestimmungen explizit Ausnahmen vorsehen, soll von diesen abgewichen werden können.

Darüber hinaus sollen die Anstellungsbehörden zur einheitlichen Anwendung der Anstellungsbedingungen vermehrt zusammenarbeiten. Dies gilt insbesondere für jene Fälle, bei denen aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen Stellen aufgehoben werden. Den betroffenen Mitarbeitenden müssen - entsprechend den Vorgaben des Personalgesetzes (vgl. § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz) - ersatzweise gleichwertige Stellen angeboten werden. Die Wahrscheinlichkeit, dass die angebotenen Ersatzstellen bei einer anderen Anstellungsbehörde angesiedelt sind, ist hoch. Da die Anstellungskompetenzen heute nicht eingeschränkt sind und für die Anstellungsbehörden keine Zusammenarbeitsverpflichtung besteht, ist ohne diese neue Bestimmung die Umsetzung von § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz nicht möglich. Sie sichert auch ein Stück weit die Unterstützung der betroffenen Mitarbeitenden,.

3. § 7 Grundsätze der Personalpolitik

Bisherige Bestimmung (vollständig)	Änderungen
§ 6 Grundsätze der Personalpolitik	§ 7 Grundsätze der Personalpolitik
¹ Der Regierungsrat bestimmt die Personalpolitik, soweit sie nicht bereits durch Gesetz und Dekret formuliert ist. Sie soll: a. den wirtschaftlichen, wirksamen und dem steten Wandel der Aufgaben angepassten Personaleinsatz sicherstellen; b. die Voraussetzungen schaffen, um die zur Erfüllung der Aufgaben des Kantons geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu erhalten; c. den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung tragen und die berufliche Entwicklung fördern; d. die Chancengleichheit für Frauen und Männer gewährleisten; e. die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten ermöglichen; f. die Beschäftigung und Wiedereingliederung von Erwerbslosen anstreben.	¹ Der Regierungsrat bestimmt die Personalpolitik, soweit sie nicht bereits durch Gesetz und Dekret formuliert ist. Sie soll: a. die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber fördern, um die zur Erfüllung der Aufgaben geeigneten Mitarbeitende zu gewinnen und zu erhalten; b. den wirtschaftlichen, wirksamen und dem steten Wandel der Aufgaben angepassten Personaleinsatz sicherstellen; c. fortschrittliche Organisationsstrukturen, Führungs- und Steuerungsinstrumente ermöglichen; d. für nachhaltig ausgestaltete Anstellungen sorgen und das nachhaltige Verhalten fördern; e. eine offene Information und partizipative Entscheidungsfindung gewährleisten; f. die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden fördern sowie deren Arbeitsfähigkeit und Gesundheit schützen; g. die Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit Familienpflichten und ausserberuflichen Aktivitäten zum Wohl der Gesellschaft unterstützen; h. die Chancengleichheit insbesondere für Frauen und Männer sowie Ältere und Jüngere gewährleisten; i. das Angebot an Ausbildungsplätzen in den Arbeitsfeldern des Kantons und die aktive Zusammenarbeit mit Ausbildungsinstitutionen fördern; j. die Beschäftigung und Eingliederung von Erwerbslosen und Menschen mit einer Leis-

² Der Regierungsrat schafft die notwendigen Instrumente zur Verwirklichung der Personalpolitik.	tungsbeeinträchtigung ermöglichen. [unverändert]
--	---

Die neuen personalpolitischen Grundsätze nehmen die in dieser Vorlage eingehend erläuterten Schwerpunkte auf.

4. § 8 Umsetzung der Personalpolitik

Bisherige Bestimmung (vollständig)	Änderungen
§ 7 Direktionen, Landeskanzlei, Gerichte, Ombudsman	§ 8 Umsetzung der Personalpolitik
Die Direktionen, die Landeskanzlei, der Ombudsman und die Gerichte vollziehen die Personalpolitik.	¹ Die Direktionen, die Gerichte und die Besonderen Behörden vollziehen die Personalpolitik.
§ 8 Personalamt	² Das Personalamt erarbeitet die Grundlagen für die Personalpolitik und sorgt für die einheitliche Anwendung der personalrechtlichen Bestimmungen.
Das Personalamt erarbeitet die Grundlagen für die Personalpolitik und sorgt für die einheitliche Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen.	

Die bisherigen Titel der §§ 7 und 8 sind etwas irreführend. § 7 definiert nicht die Direktionen, Landeskanzlei, Gerichte und den Ombudsman, sondern gibt genau wie § 8 wieder, wer für die Umsetzung der Personalpolitik zuständig ist. Aus diesem Grund werden die bisherigen §§ 7 und 8 neu unter § 8 mit dem zutreffenden Titel "Umsetzung der Personalpolitik" zusammengefasst.

Gleichzeitig wird der Begriff "*arbeitsrechtliche Bestimmung*" durch "*personalrechtliche Bestimmung*" ersetzt, da dieser Begriff im öffentlichen Recht gebräuchlicher ist und die Abgrenzung zum privaten Arbeitsrecht deutlich macht.

5. § 9 Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Bisherige Bestimmung (vollständig)	Änderungen
§ 9 Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	§ 9 Führung der Mitarbeitenden
¹ Die Vorgesetzten tragen die Führungsverantwortung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	¹ Die Vorgesetzten tragen die Führungsverantwortung für die Mitarbeitenden.
<i>fehlt</i>	² Die Mitarbeitenden sowie die Vorgesetzten fordern und fördern sich gegenseitig und setzen dabei auf Eigenverantwortung.
² Die Vorgesetzten streben die Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung an. Sie informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühzeitig und vollständig über Tatsachen und Vorhaben, die für deren Tätigkeit von Bedeutung sind.	³ Die Vorgesetzten streben die Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung an; sie informieren die Mitarbeitenden frühzeitig und vollständig über Tatsachen und Vorhaben, die für deren Tätigkeit von Bedeutung sind.

Die neuen personalpolitischen Grundsätze nehmen die in dieser Vorlage eingehend erläuterten Schwerpunkte auf. Es ist darüber hinaus vorgesehen, im Rahmen von Änderungen einheitlich den Begriff Mitarbeitende an Stelle von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verwenden. Diese Anpassungen werden jedoch nur zusammen mit materiellen Änderungen gemacht.

6. § 10a Erhebung, Aufbewahrung und Vernichtung von besonderen Personendaten, § 10b Personalinformationssystem

Bisherige Bestimmung	Änderungen
fehlt	§ 10a Erhebung, Aufbewahrung und Vernichtung von besonderen Personendaten
	Besondere Personendaten von Mitarbeitenden wie insbesondere Daten über Mitarbeitendengespräche, Daten über den Gesundheitszustand von Mitarbeitenden, Daten, die im Zusammenhang mit einem Case-Management verwendet werden, dürfen bearbeitet werden, sofern es für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben notwendig ist.
fehlt	§ 10b Personalinformationssystem
	¹ Das Personalamt betreibt für den Arbeitgeber Basel-Landschaft ein Personalinformationssystem, das der Aufgabenerfüllung nach diesem Gesetz dient, insbesondere: a. der zentralen Verwaltung der Personaldaten von Mitarbeitenden und von Stellenbewerbenden und der Bewirtschaftung dieser Daten durch die Direktionen; b. der Bearbeitung von Lohndaten und der Durchführung von Evaluationen, Budgetsimulationen und Personalkostenplanung; c. der Integration der Datenverwaltung in das System für das Finanz- und Rechnungswesen. ² Im Personalinformationssystem können besonders schützenswerte Personendaten gemäss § 10a bearbeitet werden. ³ Die Personaldienste, das Personalamt, die verantwortlichen Vorgesetzten und die für den technischen Support verantwortlichen Dienststellen haben Zugriff auf das Personalinformationssystem, soweit es für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist. ⁴ Das Nähere regelt die Verordnung.

Das voraussichtlich am 1. Januar 2013 in Kraft tretende Gesetz über die Information und den Datenschutz (Informations- und Datenschutzgesetz, IDG, SGS 162) sieht in § 9 Absatz 2 vor, dass besondere Personendaten nur bearbeitet werden dürfen, wenn sich die Zulässigkeit ausdrücklich aus einem Gesetz ergibt oder dies zur Erfüllung einer im Gesetz ausdrücklich umschriebenen Aufgabe erforderlich ist.

Nach § 3 Absatz 4 IDG handelt es sich bei besonderen Personendaten um solche, bei deren Bearbeitung eine besondere Gefahr der Grundrechtsverletzung besteht. Im Falle des Inhalts eines Personaldossiers betrifft dies Unterlagen über das Mitarbeitendengespräch, Daten über die Gesundheit und über das Case-Management. Damit diese bearbeitet werden dürfen, muss im Personalgesetz ausgeführt werden, wer zu welchem Zweck diese Daten bearbeiten darf. Dies soll mit dem neuen § 10a erfolgen.

Es war darüber hinaus nicht explizit vorgesehen, dass die Personendaten in einem Personalinformationssystem verwaltet werden dürfen. Dieser Aspekt soll mit dem neuen § 10b abgedeckt werden.

7. § 11 Ausschreibung

Bisherige Bestimmung (vollständig)	Änderungen
¹ Offene Stellen sind öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben. ² Befristete Anstellungen von bis zu zwölf Monaten Dauer müssen nicht ausgeschrieben werden.	<i>[unverändert]</i> ² Offene Stellen, die durch bisherige Mitarbeitende besetzt werden, befristete Anstellungen von bis zu zwölf Monaten Dauer sowie integrative Arbeitsstellen müssen nicht ausgeschrieben werden.

Wenn Mitarbeitenden auf Grund einer Stellenaufhebung eine andere Stelle angeboten werden muss (vgl. § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz), ist es nicht sinnvoll, diese Stelle zusätzlich öffentlich auszuschreiben. Dies trifft auch auf Stellen zu, welche beispielsweise im Rahmen einer Nachfolgeplanung intern oder für Arbeitsplätze die im Rahmen einer beruflichen IV-Integration besetzt werden sollen.

8. § 35 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz

Bisherige Bestimmung (vollständig)	Änderungen
¹ Der Kanton gewährt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rechtsschutz, wenn gegen sie von Dritten im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für den Kanton ein gerichtliches Verfahren angehoben wird. ² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich veranlasst sehen, gegen jemanden wegen Vorkommnissen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit beim Kanton gerichtlich vorzugehen, können beim Kanton um Rechtsschutz ersuchen. ³ Der Regierungsrat entscheidet über Art und Umfang des Rechtsschutzes. ⁴ Der Kanton kann von den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern je nach Ergebnis des gerichtlichen Verfahrens voll oder teilweise Ersatz für seine Leistungen fordern bzw. die Kosten nachträglich voll, teilweise oder nicht übernehmen.	¹ Der Kanton gewährt Mitarbeitenden Rechtsschutz, wenn gegen sie von Dritten im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für den Kanton ein gerichtliches Verfahren angehoben wird. ² Mitarbeitende, die sich veranlasst sehen, gegen jemanden wegen Vorkommnissen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit beim Kanton gerichtlich vorzugehen, können beim Kanton um Rechtsschutz ersuchen. ³ Der Regierungsrat und bei den Mitarbeitenden der Gerichte die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts entscheiden über Art und Umfang des Rechtsschutzes. ⁴ Der Regierungsrat bzw. die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts kann von den betroffenen Mitarbeitenden je nach Ergebnis des gerichtlichen Verfahrens voll oder teilweise Ersatz für seine Leistungen fordern bzw. die Kosten nachträglich voll, teilweise oder nicht übernehmen.

Die Unabhängigkeit der Rechtssprechung ist ein wichtiges Prinzip des Staatsaufbaus. Das Kantonsgericht untersteht aber dennoch vollständig dem kantonalen Personalrecht und den Ausführungsbestimmungen, da dadurch die Unabhängigkeit der Rechtssprechung nicht tangiert wird. Es hat im Personalrecht eine vergleichbare Rolle wie die Direktionen oder die *Besonderen Behörden*. Bei Entscheiden des Rechtsschutzes für Mitarbeitende kann jedoch die Unabhängigkeit der Rechtssprechung betroffen sein, deshalb sollte in diesen Fragen bei Mitarbeitenden der Gerichte nicht der Regierungsrat, sondern das Kantonsgericht selbst entscheiden.

9. § 60 Disziplinarbehörden

Bisherige Bestimmung (vollständig)	Änderungen
¹ Disziplinarbehörden sind: a. der Landrat gegenüber den Präsidentinnen und Präsidenten sowie Richterinnen und Richtern des Kantonsgerichts, den Mitgliedern der Fachkommission zur Beaufsichti-	<i>[unverändert]</i> a. der Landrat gegenüber den Präsidentinnen und Präsidenten sowie Richterinnen und Richtern des Kantonsgerichts, den Mitgliedern der Fachkommission Aufsicht Staats-

gung der Staatsanwaltschaft, der Ersten Staatsanwältin oder dem Ersten Staatsanwalt, den Leitenden Staatsanwältinnen und Staatsanwälten, dem Ombudsman, der Landschreiberin oder dem Landschreiber, der Vorsteherin oder dem Vorsteher der Finanzkontrolle und der oder dem Datenschutzbeauftragten; b. die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts gegenüber den Präsidentinnen und Präsidenten, Richterinnen und Richtern der erstinstanzlichen Gerichte und den Friedensrichterinnen und Friedensrichtern; c. der Regierungsrat gegenüber den Notarinnen und Notaren der Gemeinden sowie gegenüber allen anderen nicht in den Buchstaben a - c genannten Inhaberinnen und Inhabern von Nebenämtern des Kantons. ² Ersatzpersonen der in Absatz 1 genannten Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber sind diesen gleichgestellt. ³ Die Disziplinarbehörde kann eine spezielle Untersuchungskommission mit der Untersuchung beauftragen.	anwaltschaft und Jugendanwaltschaft, den Vorsteherinnen bzw. Vorsteher der Besonderen Behörden sowie den Leitenden Staatsanwältinnen und Staatsanwälten; [unverändert] [unverändert] [unverändert] [unverändert]
---	---

In der Bestimmung wird an Stelle der Aufzählung *"dem Ombudsman, der Landschreiberin oder dem Landschreiber, der Vorsteherin oder dem Vorsteher der Finanzkontrolle und der oder dem Datenschutzbeauftragten"* der Begriff *"Besondere Behörden"* eingeführt.

10. § 71 Beschwerde gegen Verfügungen der Anstellungsbehörde

Bisherige Bestimmung (vollständig)	Änderungen
¹ Innert 10 Tagen kann Beschwerde erhoben werden a. beim Regierungsrat gegen Verfügungen der verwaltungsinternen Anstellungsbehörde, unter Vorbehalt von Absatz 2; b. beim Ausschuss des Kantonsgerichts gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde sowie des Ombudsman. ² Die Anfechtbarkeit von Verfügungen des Regierungsrates als Anstellungsbehörde richtet sich nach der Verwaltungsprozessordnung (VPO). ³ Das Beschwerdeverfahren beim Regierungsrat gegen Verfügungen der Anstellungsbehörde ist unter Vorbehalt von § 20 Absatz 2 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 13. Juni 1988 kostenlos.	[unverändert] [unverändert] b. beim Kantonsgericht gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde sowie des Ombudsman. [unverändert] [unverändert]

Der Ausschuss des Kantonsgerichts wird im Rahmen der Teilrevision des Gerichtsorganisationsgesetzes aufgehoben. Neu soll die verwaltungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts für die Beurteilung dieser Streitigkeiten zuständig sein. Da die interne Zuständigkeit sowieso im Gerichtsorganisationsgesetz festgelegt wird, wird hier nur noch in allgemeiner Form auf das Kantonsgericht hingewiesen. So muss bei einer weiteren organisatorischen Änderung beim Kantonsgericht nicht auch das Personalgesetz angepasst werden.

Im Weiteren wurde die bisherige Bezeichnung der "Fachkommission zur Beaufsichtigung der Staatsanwaltschaft" mit der Einführung der eidg. Strafprozessordnung geändert und sollte hier entsprechend nachgeführt werden.

IV. Revision der personalpolitischen Grundsätze im Personaldekret

Neben den Bestimmungen im Personalgesetz sind aufgrund dieser Vorlage folgende Bestimmungen im Personaldekret zu ändern:

1. § 4 Jahresarbeitszeit

Bisherige Bestimmung (vollständig)	Änderungen
¹ Die Jahresarbeitszeit eines Vollpensums berechnet sich auf der Basis einer Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche. Die Jahresarbeitszeit ist für Teilzeitarbeitende anteilmässig zu kürzen.	[unverändert]
² Die Verordnung bestimmt die Feiertage, die arbeitsfreien Tage und regelt die Entschädigung von angeordneter Überzeit durch Kompensation oder Barvergütung.	[unverändert]
³ Regierungsrat, Kantonsgericht und Ombudsman bestimmen je in ihrem Bereich den Umfang der Jahresarbeitszeit.	³ Der Regierungsrat legt den Umfang der Jahresarbeitszeit fest.

Im Personalgesetz wird festgelegt, dass der Kanton Basel-Landschaft ein Arbeitgeber mit einheitlichen Anstellungsbedingungen ist. Es ist daher nicht denkbar, dass unterschiedliche Gesamt-Jahresarbeitszeiten definiert werden. Die Strukturen der Arbeitszeiten können dabei jedoch den spezifischen Gegebenheiten angepasst werden. Es wird lediglich ein einheitlicher Umfang der Jahresarbeitszeit festgelegt.

2. § 12 Einreihungskompetenz

Bisherige Bestimmung (vollständig)	Änderungen
¹ Der Regierungsrat reiht jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter in eine Lohnklasse ein und weist ihnen eine Anlauf- oder Erfahrungsstufe zu. Er kann diese Kompetenz an die zuständige Anstellungsbehörde delegieren.	[unverändert]
² Für Lehrpersonen ist die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion zuständig.	[unverändert]
	³ Für die Mitarbeitenden der Gerichte ist das Kantonsgericht zuständig.

Die Unabhängigkeit der Rechtssprechung ist ein wichtiges Prinzip des Staatsaufbaus. Das Kantonsgericht untersteht zwar vollständig dem kantonalen Personalrecht und dessen Ausführungsbestimmungen und hat eine vergleichbare Rolle wie die Direktionen oder die Besonderen Behörden, an welche der Regierungsrat die Einreihungskompetenz heute schon delegiert hat. Die besondere Stellung der Gerichte rechtfertigt es jedoch, diese Delegation bereits im Personaldekret zu verankern.

Bei den Besonderen Behörden wird keine Änderung der bisherigen Regelung angestrebt. In der Regel ist die Anstellungskompetenz an die jeweiligen Vorstehenden delegiert. In einigen Fällen, wie beispielsweise Staatsanwälte und Staatsanwältinnen, Stellvertretung des Ombudsman usw. sind diese Kompetenzen jedoch speziell geregelt.

V. Ergebnisse der Vernehmlassung

Insgesamt konnte bei den Gemeinden, den Parteien und Personalverbänden eine breite Zustimmung festgestellt werden.

Die grundsätzlichen Hinweise zielten darauf ab, dass es besser wäre, die personalrechtlichen Anstellungsbedingungen den Bestimmungen des Privatrechts gleichzustellen, dass die personalpolitischen Ziele einen schönfärberischen Charakter hätten und nicht glaubwürdig seien sowie dass die personalrechtlichen Bestimmungen zu oft revidiert würden.

Eine fundamentale Umstellung des kantonalen Personalrechts war nicht die Absicht dieser Vorlage. Sie beschränkt sich im Wesentlichen auf die Aktualisierung der personalpolitischen Grundsätze, welche unabhängig von den personalrechtlichen Bestimmungen im engeren Sinn sind. Dazu kommt, dass die Anwendung der Bestimmungen des Privatrechts nicht zu einer Vereinfachung führen würde, weil der Kanton eine öffentlich-rechtliche Institution bleibt, somit die Regeln bezüglich rechtlicher Verfahren und Gleichbehandlung bei Anwendung des Privatrechts eher komplizierter würden.

Die neu formulierten personalpolitischen Ziele sind tatsächlich noch nicht erreicht. Es wäre allerdings auch nicht sinnvoll, sich schon Erreichtes als Ziel zu setzen. Gerade in schwierigen Zeiten, in denen nur beschränkte Mittel und Möglichkeiten vorhanden sind, ist es aber unerlässlich, Prioritäten und Ziele zu setzen. Zudem wird es anhand der formulierten Ziele zu einem späteren Zeitpunkt möglich sein zu prüfen, wie weit die Ziele erreicht worden sind.

Die offenbar als häufig betrachteten Revisionen der personalrechtlichen Bestimmungen haben zwei Gründe: Zum einen sind die Bestimmungen im Personalgesetz und -dekret sehr konkret und spezifisch, was schon bei kleinen Änderungen in der Praxis oder bei den Rahmenbedingungen entsprechend oft Gesetzesvorlagen notwendig machen. Zum anderen wollte man bisher vermeiden, verschiedenartigste Personalthemen in einer Vorlage zu kombinieren, um die Geschäfte nicht zu komplizieren. Mit klar abgegrenzten Themen können Entscheidvorlagen so strukturiert werden, dass deren Behandlung und die Entscheidungsfindung einfacher sind.

Die weiteren Hinweise betrafen Detailbestimmungen. Diese wurden abgewogen und konnten auch, sofern es sich nicht um Missverständnisse gehandelt hat, weitgehend berücksichtigt werden.

Umstritten blieb nur die vorgeschlagene Erleichterung betreffend der Pflicht zur Ausschreibung aller vakanten Stellen. Diese Ausschreibungspflicht steht in Konflikt mit der zwingenden Pflicht, von Stellenaufhebungen betroffenen Mitarbeitenden gleichwertige Stellen anzubieten, dem Ziel der Integration von Mitarbeitenden mit Leistungsbeeinträchtigungen und der Karriereplanung. Obwohl verschiedene Vernehmlassungen die grundsätzliche Ausschreibungspflicht verlangen, schlägt der Regierungsrat vor, nur die Stellen auszuschreiben, welche auch frei besetzt werden können.

Die Vorlage hat gegenüber der Vernehmlassungsfassung noch eine Erweiterung bezüglich der Regelung zur Handhabung der Personaldossiers erfahren (§ 10a und 10b, S. 14). Die erweiterten Erfordernisse des Datenschutzes machen es notwendig, dass auch neue Bestimmungen über die Bearbeitung von besonderen Personendaten und zu elektronisch geführten Personaldossiers eingeführt werden.

VI. Parlamentarischer Vorstoss

Von Isaac Reber, Grüne Fraktion wurde die Motion "Der Kanton als Vorbild - Einstieg Jugendlicher ins Erwerbsleben fördern" (2009-085) mit folgendem Wortlaut eingereicht:

"Die Integration heranwachsender Jugendlicher ins Erwerbsleben gehört zu den wichtigsten Aufgaben unserer Gesellschaft. Dieser Einstieg ist oft schon in guten Zeiten nicht einfach und wird jeweils bei schlechteren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen noch schwieriger.

Als Arbeitgeber kommt dem Kanton eine wichtige Vorbildrolle gegenüber der Wirtschaft zu, wenn er von dieser die Schaffung einer ausreichenden Zahl von Ausbildungsplätzen verlangen will. Es sollte deshalb zweifellos auch ein Grundsatz kantonaler Personalpolitik sein, diesen Einstieg von Jugendlichen ins Erwerbsleben zu fördern. Ein solches explizites Bekenntnis fehlt heute jedoch im Grundsatzparagraphen des Personalgesetzes.

Der Regierungsrat wird eingeladen, die Unterstützung des Einstiegs von Jugendlichen ins Erwerbsleben als weiteren Grundsatz kantonaler Personalpolitik festzuschreiben."

Mit der geänderten Bestimmung in Buchstabe i des § 7 des Personalgesetzes, dass die Personalpolitik "das Angebot an Ausbildungsplätzen in den Arbeitsfeldern des Kantons und die aktive Zusammenarbeit mit Ausbildungsinstitutionen fördern" soll, wird das Anliegen des Motionärs erfüllt. Der Regierungsrat beantragt deshalb die Motion als erfüllt abzuschreiben.

VII. Regulierungsfolgenabschätzung

Mit dieser Vorlage sollen die Personalpolitik und –strategie erneuert werden. Durch die Revision der personalpolitischen Grundsätze wie auch der Personalstrategie entstehen keine direkten Folgekosten.

Auch die kleineren und mittleren Unternehmen sind durch die vorliegende Änderung des Personalgesetzes nicht tangiert.

VIII. Antrag

Dem Landrat wird beantragt, die Änderungen des Personalgesetzes und -dekrets gemäss Beilage zu beschliessen sowie die Motion Nr. 2009-085 betreffend "Der Kanton als Vorbild - Einstieg Jugendlicher ins Erwerbsleben fördern" von Isaac Reber, Grüne Fraktion, als erfüllt abzuschreiben.

Liestal, 23. Oktober 2012

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES

Die Präsidentin:

Pegoraro

Der Landschreiber:

Achermann

BEILAGEN

1. Entwurf Änderung Personalgesetz
2. Entwurf Änderung Personaldekret
3. Synoptische Darstellung Personalgesetz
4. Synoptische Darstellung Personaldekret

Landratsbeschluss

betreffend Änderung des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz)

Änderung vom

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

I.

Das Gesetz vom 25. September 1997⁵ über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden des Kantons (Personalgesetz) wird wie folgt geändert:

§ 1 Allgemeines

¹ Dieses Gesetz ordnet das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden mit Voll- oder Teilpensum:

- a. der Direktionen, der Gerichte und der Besonderen Behörden;
- b. der rechtlich unselbständigen kantonalen Anstalten und Regiebetriebe;
- c. der öffentlichen Schulen des Kantons und der Einwohnergemeinden.

² Besondere Behörden sind:

- a. die Landeskanzlei;
- b. die Ombudsstelle;
- c. die Aufsichtsstelle Datenschutz;
- d. die Finanzkontrolle;
- e. die Staatsanwaltschaft.

³ Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen in anderen Gesetzen.

§ 6 Einheitliche Personalpolitik

¹ Der Kanton Basel-Landschaft ist ein Arbeitgeber mit einheitlichen personalrechtlichen Anstellungsbedingungen.

² Die Anstellungsbehörden sind verpflichtet, die einheitlichen personalrechtlichen Anstellungsbedingungen durchzusetzen und sich dabei gegenseitig zu unterstützen.

⁵ GS 32.1008, SGS 150

§ 7 Grundsätze der Personalpolitik

¹ Der Regierungsrat bestimmt die Personalpolitik, soweit sie nicht bereits durch Gesetz und Dekret formuliert ist. Sie soll:

- a. die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber fördern, um die zur Erfüllung der Aufgaben geeigneten Mitarbeitenden zu gewinnen und zu erhalten;
- b. den wirtschaftlichen, wirksamen und dem steten Wandel der Aufgaben angepassten Personaleinsatz sicherstellen;
- c. fortschrittliche Organisationsstrukturen, Führungs- und Steuerungsinstrumente ermöglichen;
- d. für nachhaltig ausgestaltete Anstellungen sorgen und das nachhaltige Verhalten fördern;
- e. eine offene Information und partizipative Entscheidungsfindung gewährleisten;
- f. die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden fördern sowie deren Arbeitsfähigkeit und Gesundheit schützen;
- g. die Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit Familienpflichten und ausserberuflichen Aktivitäten zum Wohl der Gesellschaft unterstützen;
- h. die Chancengleichheit insbesondere für Frauen und Männer sowie Ältere und Jüngere gewährleisten;
- i. das Angebot an Ausbildungsplätzen in den Arbeitsfeldern des Kantons und die aktive Zusammenarbeit mit Ausbildungsinstitutionen fördern;
- j. die Beschäftigung und Eingliederung von Erwerbslosen und Menschen mit einer Leistungsbeeinträchtigung ermöglichen.

² Der Regierungsrat schafft die notwendigen Instrumente zur Verwirklichung der Personalpolitik.

§ 8 Umsetzung der Personalpolitik

¹ Die Direktionen, die Gerichte und die Besonderen Behörden vollziehen die Personalpolitik.

² Das Personalamt erarbeitet die Grundlagen für die Personalpolitik und sorgt für die einheitliche Anwendung der personalrechtlichen Bestimmungen.

§ 9 Führung der Mitarbeitenden

¹ Die Vorgesetzten tragen die Führungsverantwortung für die Mitarbeitenden.

² Die Mitarbeitenden sowie die Vorgesetzten fordern und fördern sich gegenseitig und setzen dabei auf Eigenverantwortung.

³ Die Vorgesetzten streben die Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung an; sie informieren die Mitarbeitenden frühzeitig und vollständig über Tatsachen und Vorhaben, die für deren Tätigkeit von Bedeutung sind.

§ 10a Erhebung, Aufbewahrung und Vernichtung von besonderen Personendaten

Besondere Personendaten von Mitarbeitenden wie insbesondere Daten über Mitarbeitendengespräche, Daten über den Gesundheitszustand von Mitarbeitenden, Daten, die im Zusammenhang mit einem Case-Management verwendet werden, dürfen bearbeitet werden, sofern es für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben notwendig ist.

§ 10b Personalinformationssystem

¹ Das Personalamt betreibt für den Arbeitgeber Basel-Landschaft ein Personalinformationssystem, das der Aufgabenerfüllung nach diesem Gesetz dient, insbesondere:

- a. der zentralen Verwaltung der Personaldaten von Mitarbeitenden und von Stellenbewerbenden und der Bewirtschaftung dieser Daten durch die Direktionen;
- b. der Bearbeitung von Lohndaten und der Durchführung von Evaluationen, Budgetsimulationen und Personalkostenplanung;
- c. der Integration der Datenverwaltung in das System für das Finanz- und Rechnungswesen.

² Im Personalinformationssystem können besonders schützenswerte Personendaten gemäss § 10a bearbeitet werden.

³ Die Personaldienste, das Personalamt, die verantwortlichen Vorgesetzten und die für den technischen Support verantwortlichen Dienststellen haben Zugriff auf das Personalinformationssystem, soweit es für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist.

⁴ Das Nähere regelt die Verordnung.

§ 11 Absatz 2

² Offene Stellen, die durch bisherige Mitarbeitende besetzt werden, befristete Anstellungen von bis zu zwölf Monaten Dauer sowie integrative Arbeitsstellen müssen nicht ausgeschrieben werden.

§ 35 Absätze 1, 2, 3 und 4

¹ Der Kanton gewährt Mitarbeitenden Rechtsschutz, wenn gegen sie von Dritten im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für den Kanton ein gerichtliches Verfahren angehoben wird.

² Mitarbeitende, die sich veranlasst sehen, gegen jemanden wegen Vorkommnissen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit beim Kanton gerichtlich vorzugehen, können beim Kanton um Rechtsschutz ersuchen.

³ Der Regierungsrat und bei den Mitarbeitenden der Gerichte die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts entscheiden über Art und Umfang des Rechtsschutzes.

⁴ Der Regierungsrat bzw. die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts kann von den betroffenen Mitarbeitenden je nach Ergebnis des gerichtlichen Verfahrens voll oder teilweise Ersatz für seine Leistungen fordern bzw. die Kosten nachträglich voll, teilweise oder nicht übernehmen.

§ 60 Absatz 1 Buchstabe a

- a. der Landrat gegenüber den Präsidentinnen und Präsidenten sowie Richterinnen und Richtern des Kantonsgerichts, den Mitgliedern der Fachkommission Aufsicht Staatsanwaltschaft und Jugendanwaltschaft, den Vorsteherinnen bzw. Vorsteher der Besonderen Behörden sowie den Leitenden Staatsanwältinnen und Staatsanwälten;

§ 71 Absatz 1 Buchstabe b

- b. beim Kantonsgericht gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde sowie des Ombudsmann.

II.

Diese Änderung tritt am in Kraft.

Liestal,

IM NAMEN DES LANDRATES

Die Präsidentin:

Der Landschreiber:

Landratsbeschluss

betreffend Änderung des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret)

Änderung vom

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

I.

Das Dekret vom 8. Juni 2000⁶ zum Personalgesetz (Personaldekret) wird wie folgt geändert:

§ 4 Absatz 3

³ Der Regierungsrat legt den Umfang der Jahresarbeitszeit fest.

§ 12 Absatz 3

³ Für die Mitarbeitenden der Gerichte ist das Kantonsgericht zuständig.

II.

Diese Änderung tritt am in Kraft.

Liestal,

IM NAMEN DES LANDRATES

Die Präsidentin:

Der Landschreiber:

⁶ GS 33.1248, SGS 150.1

Synoptische Darstellung der Änderungen des Personalgesetzes

Bisherige Bestimmung (vollständig)	Änderungen
§ 1 Allgemeines	
¹ Dieses Gesetz ordnet das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Voll- oder Teilpensum: a. der kantonalen Verwaltung, der Gerichte und der Ombudsstelle; b. der rechtlich unselbständigen kantonalen Anstalten und Regiebetriebe; c. der öffentlichen Schulen des Kantons und der Einwohnergemeinden. ² Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen in anderen Gesetzen.	<i>[unverändert]</i> a. der Direktionen, der Gerichte und der Besonderen Behörden; b. <i>[unverändert]</i> c. <i>[unverändert]</i> ² Besondere Behörden sind: a. die Landeskanzlei; b. die Ombudsstelle; c. die Aufsichtsstelle Datenschutz; d. die Finanzkontrolle e. die Staatsanwaltschaft. ³ Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen in anderen Gesetzen
<i>fehlt</i>	§ 6 Einheitliche Personalpolitik
<i>fehlt</i>	¹ Der Kanton Basel-Landschaft ist ein Arbeitgeber mit einheitlichen personalrechtlichen Anstellungsbedingungen. ² Die Anstellungsbehörden sind verpflichtet, die einheitlichen personalrechtlichen Anstellungsbedingungen durchzusetzen und sich dabei gegenseitig zu unterstützen.
§ 6 Grundsätze der Personalpolitik	§ 7 Grundsätze der Personalpolitik
¹ Der Regierungsrat bestimmt die Personalpolitik, soweit sie nicht bereits durch Gesetz und Dekret formuliert ist. Sie soll: a. den wirtschaftlichen, wirksamen und dem steten Wandel der Aufgaben angepassten Personaleinsatz sicherstellen; b. die Voraussetzungen schaffen, um die zur Erfüllung der Aufgaben des Kantons geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu erhalten; c. den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung tragen und die berufliche Entwicklung fördern; d. die Chancengleichheit für Frauen und Männer gewährleisten; e. die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten ermöglichen;	¹ Der Regierungsrat bestimmt die Personalpolitik, soweit sie nicht bereits durch Gesetz und Dekret formuliert ist. Sie soll: a. die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber fördern, um die zur Erfüllung der Aufgaben geeigneten Mitarbeitenden zu gewinnen und zu erhalten; b. den wirtschaftlichen, wirksamen und dem steten Wandel der Aufgaben angepassten Personaleinsatz sicherstellen; c. fortschrittliche Organisationsstrukturen, Führungs- und Steuerungsinstrumente ermöglichen; d. für nachhaltig ausgestaltete Anstellungen sorgen und das nachhaltige Verhalten fördern; e. eine offene Information und partizipative

f. die Beschäftigung und Wiedereingliederung von Erwerbslosen anstreben. ² Der Regierungsrat schafft die notwendigen Instrumente zur Verwirklichung der Personalpolitik.	Entscheidungsfindung gewährleisten; f. die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden fördern sowie deren Arbeitsfähigkeit und Gesundheit schützen; g. die Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit Familienpflichten und ausserberuflichen Aktivitäten zum Wohl der Gesellschaft unterstützen; h. die Chancengleichheit insbesondere für Frauen und Männer sowie Ältere und Jüngere gewährleisten; i. das Angebot an Ausbildungsplätzen in den Arbeitsfeldern des Kantons und die aktive Zusammenarbeit mit Ausbildungsinstitutionen fördern; j. die Beschäftigung und Eingliederung von Erwerbslosen und Menschen mit einer Leistungsbeeinträchtigung ermöglichen. <i>[unverändert]</i>
§ 7 Direktionen, Landeskanzlei, Gerichte, Ombudsman	§ 8 Umsetzung der Personalpolitik
Die Direktionen, die Landeskanzlei, der Ombudsman und die Gerichte vollziehen die Personalpolitik.	¹ Die Direktionen, die Gerichte und die Besonderen Behörden vollziehen die Personalpolitik.
§ 8 Personalamt	² Das Personalamt erarbeitet die Grundlagen für die Personalpolitik und sorgt für die einheitliche Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen.
Das Personalamt erarbeitet die Grundlagen für die Personalpolitik und sorgt für die einheitliche Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen.	² Das Personalamt erarbeitet die Grundlagen für die Personalpolitik und sorgt für die einheitliche Anwendung der personalrechtlichen Bestimmungen.
§ 9 Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	§ 9 Führung der Mitarbeitenden
¹ Die Vorgesetzten tragen die Führungsverantwortung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. <i>fehlt</i>	¹ Die Vorgesetzten tragen die Führungsverantwortung für die Mitarbeitenden.
² Die Vorgesetzten streben die Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung an. Sie informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühzeitig und vollständig über Tatsachen und Vorhaben, die für deren Tätigkeit von Bedeutung sind.	² Die Mitarbeitenden sowie die Vorgesetzten fordern und fördern sich gegenseitig und setzen dabei auf Eigenverantwortung. ³ Die Vorgesetzten streben die Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung an; sie informieren die Mitarbeitenden frühzeitig und vollständig über Tatsachen und Vorhaben, die für deren Tätigkeit von Bedeutung sind.
<i>fehlt</i>	§ 10a Erhebung, Aufbewahrung und Vernichtung von besonderen Personendaten
	Besondere Personendaten von Mitarbeitenden wie insbesondere Daten über Mitarbeitendengespräche, Daten über den Ge-

	sundheitszustand von Mitarbeitenden, Daten, die im Zusammenhang mit einem Case-Management verwendet werden, dürfen bearbeitet werden, sofern es für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben notwendig ist.
<i>fehlt</i>	§ 10b Personalinformationssystem
	¹ Das Personalamt betreibt für den Arbeitgeber Basel-Landschaft ein Personalinformationssystem, das der Aufgabenerfüllung nach diesem Gesetz dient, insbesondere: a. der zentralen Verwaltung der Personaldaten von Mitarbeitenden und von Stellenbewerbenden und der Bewirtschaftung dieser Daten durch die Direktionen; b. der Bearbeitung von Lohndaten und der Durchführung von Evaluationen, Budgetsimulationen und Personalkostenplanung; c. der Integration der Datenverwaltung in das System für das Finanz- und Rechnungswesen.
	² Im Personalinformationssystem können besonders schützenswerte Personendaten gemäss § 10a bearbeitet werden.
	³ Die Personaldienste, das Personalamt, die verantwortlichen Vorgesetzten und die für den technischen Support verantwortlichen Dienststellen haben Zugriff auf das Personalinformationssystem, soweit es für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist.
	⁴ Das Nähere regelt die Verordnung.
§ 11 Ausschreibung	
¹ Offene Stellen sind öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben. ² Befristete Anstellungen von bis zu zwölf Monaten Dauer müssen nicht ausgeschrieben werden.	<i>[unverändert]</i> ² Offene Stellen, die durch bisherige Mitarbeitende besetzt werden, befristete Anstellungen von bis zu zwölf Monaten Dauer sowie integrative Arbeitsstellen müssen nicht ausgeschrieben werden.
§ 35 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz	
¹ Der Kanton gewährt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rechtsschutz, wenn gegen sie von Dritten im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für den Kanton ein gerichtliches Verfahren angehoben wird. ² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich veranlasst sehen, gegen jemanden wegen Vorkommnissen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit beim Kanton gerichtlich vorzugehen, können beim Kanton um Rechtsschutz ersuchen. ³ Der Regierungsrat entscheidet über Art und	¹ Der Kanton gewährt Mitarbeitenden Rechtsschutz, wenn gegen sie von Dritten im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für den Kanton ein gerichtliches Verfahren angehoben wird. ² Mitarbeitende, die sich veranlasst sehen, gegen jemanden wegen Vorkommnissen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit beim Kanton gerichtlich vorzugehen, können beim Kanton um Rechtsschutz ersuchen. ³ Der Regierungsrat und bei den Mitarbeitenden der Gerichte die Geschäftsleitung

Umfang des Rechtsschutzes. ⁴ Der Kanton kann von den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern je nach Ergebnis des gerichtlichen Verfahrens voll oder teilweise Ersatz für seine Leistungen fordern bzw. die Kosten nachträglich voll, teilweise oder nicht übernehmen.	des Kantonsgerichts entscheiden über Art und Umfang des Rechtsschutzes. ⁴ Der Regierungsrat bzw. die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts kann von den betroffenen Mitarbeitenden je nach Ergebnis des gerichtlichen Verfahrens voll oder teilweise Ersatz für seine Leistungen fordern bzw. die Kosten nachträglich voll, teilweise oder nicht übernehmen.
§ 60 Disziplinarbehörden	
¹ Disziplinarbehörden sind: a. der Landrat gegenüber den Präsidentinnen und Präsidenten sowie Richterinnen und Richtern des Kantonsgerichts, den Mitgliedern der Fachkommission zur Beaufsichtigung der Staatsanwaltschaft, der Ersten Staatsanwältin oder dem Ersten Staatsanwalt, den Leitenden Staatsanwältinnen und Staatsanwälten, dem Ombudsman, der Landschreiberin oder dem Landschreiber, der Vorsteherin oder dem Vorsteher der Finanzkontrolle und der oder dem Datenschutzbeauftragten; b. die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts gegenüber den Präsidentinnen und Präsidenten, Richterinnen und Richtern der erstinstanzlichen Gerichte und den Friedensrichterinnen und Friedensrichtern; c. der Regierungsrat gegenüber den Notarinnen und Notaren der Gemeinden sowie gegenüber allen anderen nicht in den Buchstaben a - c genannten Inhaberinnen und Inhabern von Nebenämtern des Kantons. ² Ersatzpersonen der in Absatz 1 genannten Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber sind diesen gleichgestellt. ³ Die Disziplinarbehörde kann eine spezielle Untersuchungskommission mit der Untersuchung beauftragen.	<i>[unverändert]</i> a. der Landrat gegenüber den Präsidentinnen und Präsidenten sowie Richterinnen und Richtern des Kantonsgerichts, den Mitgliedern der Fachkommission Aufsicht Staatsanwaltschaft und Jugendanwaltschaft, den Vorsteherinnen bzw. Vorsteher der Besonderen Behörden sowie den Leitenden Staatsanwältinnen und Staatsanwälten; <i>[unverändert]</i> <i>[unverändert]</i> <i>[unverändert]</i> <i>[unverändert]</i>
§ 71 Beschwerde gegen Verfügungen der Anstellungsbehörde	
¹ Innert 10 Tagen kann Beschwerde erhoben werden a. beim Regierungsrat gegen Verfügungen der verwaltungsinternen Anstellungsbehörde, unter Vorbehalt von Absatz 2; b. beim Ausschuss des Kantonsgerichts gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde sowie des Ombudsman. ² Die Anfechtbarkeit von Verfügungen des	<i>[unverändert]</i> <i>[unverändert]</i> b. beim Kantonsgericht gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde sowie des Ombudsman. <i>[unverändert]</i>

Regierungsrates als Anstellungsbehörde richtet sich nach der Verwaltungsprozessordnung (VPO). ³ Das Beschwerdeverfahren beim Regierungsrat gegen Verfügungen der Anstellungsbehörde ist unter Vorbehalt von § 20 Absatz 2 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 13. Juni 1988 kostenlos.	<i>[unverändert]</i>
---	-----------------------------

Synoptische Darstellung der Änderungen des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret)

Bisherige Bestimmung (vollständig)	Änderungen
§ 4 Jahresarbeitszeit	
¹ Die Jahresarbeitszeit eines Vollpensums berechnet sich auf der Basis einer Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche. Die Jahresarbeitszeit ist für Teilzeitarbeitende anteilmässig zu kürzen. ² Die Verordnung bestimmt die Feiertage, die arbeitsfreien Tage und regelt die Entschädigung von angeordneter Überzeit durch Kompensation oder Barvergütung. ³ Regierungsrat, Kantonsgericht und Ombudsman bestimmen je in ihrem Bereich den Umfang der Jahresarbeitszeit.	<i>[unverändert]</i> <i>[unverändert]</i> ³ Der Regierungsrat legt den Umfang der Jahresarbeitszeit fest.
§ 12 Einreihungskompetenz	
¹ Der Regierungsrat reiht jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter in eine Lohnklasse ein und weist ihnen eine Anlauf- oder Erfahrungsstufe zu. Er kann diese Kompetenz an die zuständige Anstellungsbehörde delegieren. ² Für Lehrpersonen ist die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion zuständig.	<i>[unverändert]</i> <i>[unverändert]</i> ³ Für die Mitarbeitenden der Gerichte ist das Kantonsgericht zuständig.