
Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret)

Vom 8. Juni 2000

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft, gestützt auf § 67 Absatz 1 Buchstabe d der Verfassung des Kantons Basel-Landschaft vom 17. Mai 1984¹ sowie auf § 30, § 32 Absatz 1, § 39 Absatz 1, § 57 Absatz 4, § 59 Absatz 4, § 65 des Gesetzes vom 25. September 1997² über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) sowie auf § 86 Absatz 2 des Schulgesetzes vom 26. April 1979³, beschliesst:

1. Teil: Allgemeines

A. Geltungsbereich und Anlobung

§ 1 Geltungsbereich

Dieses Dekret gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäss den § 1 und § 2 des Personalgesetzes.

§ 2 Anlobung vom Volk oder Landrat Gewählter

¹ Vom Volk und Landrat Gewählte werden vom Landrat angelobt.

² Mit der Anlobung erklärt die oder der Gewählte, Verfassung und Gesetze des Kantons zu respektieren.

³ Einzelheiten regelt der Landrat.

§ 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei bestimmt deren Anstellungsbehörde den Inhalt und das Verfahren der Anlobung.

B. Arbeitszeit

§ 4 Jahresarbeitszeit

¹ Die Jahresarbeitszeit berechnet sich auf der Basis der Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche. Sie 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, Obergericht, Verwaltungsgericht sowie Ombudsman bestimmen je in ihrem Bereich den Umfang der Jahresarbeitszeit.

§ 5 Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen

¹ Die nachstehend bezeichneten Pflichtstunden bilden einen Teil der Gesamtarbeitszeit gemäss § 4 Absatz 1. Die wöchentliche Pflichtstundenzahl der Lehrpersonen beträgt unter Vorbehalt anderer gesetzlicher

¹ GS 29.276, SGS 100

² GS 32.1008, SGS 150

³ GS 27.169, SGS 640

Bestimmungen für:

a.	Kindergarten	28
b.	Primarschule	28
c.	Sekundarstufe I	27
d.	Gymnasium	22 - 26
e.	Berufsschule	22 - 26
f.	Berufsmittelschule	22 - 26
g.	Vorlehre	24 / 26
h.	Kantonale Technikerschule	22
i.	Lehrerseminar	21 / 25
k.	Jugendmusikschule	28
l.	Psychomotorik und Logopädie	28

Die zeitliche Differenz zwischen wöchentlicher Unterrichtsverpflichtung und Jahresarbeitszeit verwenden die Lehrpersonen für die Erfüllung der weiteren ihnen übertragenen Aufgaben.

² Die Klassenlehrerinnen oder -lehrerfunktion wird mit einer Pflichtstunde angerechnet. Die Erziehungs- und Kulturdirektion regelt die Umsetzung.

³ Die Gemeinden bieten Kindergärtnerinnen und Kindergärtnern pro Kindergartenklasse wöchentlich mindestens 23 Pflichtstunden (inkl. Klassenlehrer / -infunktion) an.

⁴ Der Regierungsrat legt Einzelheiten über die Pflichtstundenzahlen in der Verordnung fest.

C. Ferien

§ 6 Anspruch

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Ferien bei vollem Lohn.

² Der Ferienanspruch beträgt 20 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Kalenderjahr, in welchem das 50. Altersjahr vollendet wird, auf 25 Arbeitstage und im Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, auf 30 Arbeitstage.

³ Die Anstellungsbehörde, sowie bei Schulen des Kantons die Erziehungs- und Kulturdirektion, können den Ferienanspruch gemäss Absatz 2 bei Vorliegen überdurchschnittlicher Arbeitsbelastung um maximal 10 Arbeitstage erhöhen.

§ 7 Ausnahmen

¹ Abweichend von § 6 haben die nachstehend aufgeführten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgenden jährlichen Ferienanspruch:

- a. 5 Wochen
 - die leitenden Ärztinnen und Ärzte, Oberärztinnen und Oberärzte;
 - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie Lehrlinge.
- b. 6 Wochen
 - die Mitglieder des Regierungsrates;
 - die Präsidentinnen bzw. Präsidenten des Obergerichtes und des Verwaltungsgerichtes, sowie die Landschreiberin bzw. der Landschreiber;
 - die Chefärztinnen bzw. Chefärzte und Institutsleiterinnen bzw. -leiter.

² Der jährliche Ferienanspruch der leitenden Ärztinnen bzw. Ärzte und Oberärztinnen bzw. -ärzte erhöht sich auf 6 Wochen im Kalenderjahr des vollendeten 50. Altersjahres.

³ Die Rektorinnen bzw. Rektoren und Konrektorinnen bzw. Konrektoren der Gymnasien, des Lehrerseminars und der Berufsschulen können in den Schulferien mit Aufgaben betraut werden.

⁴ Fallen allgemeine Feiertage in die Zeit der Schulferien, besteht für Lehrpersonen kein Anspruch auf Nachbezug.

§ 8 Anteilsmässiger und gekürzter Ferienanspruch

¹ Der Ferienanspruch richtet sich nach der entlöhnten Beschäftigungsdauer.

² Bei längerer Absenz infolge von Krankheit, Unfall, Militär-, Zivil- und Zivildienst oder aus anderen Gründen tritt eine Kürzung des Ferienanspruchs ein, und zwar wird bei einer Absenz von mehr als 6 Monaten innerhalb eines Kalenderjahres der Ferienanspruch für jeden weiteren halben Monat um je 1/10 gekürzt.

³ Mit einer Freistellung von der Arbeit während der Kündigungsfrist ist in der Regel ein noch bestehender Ferienanspruch abgegolten.

⁴ Die im ungekündigten Arbeitsverhältnis stehenden Lehrpersonen sind von der Regelung gemäss Absatz 2 ausgenommen.

⁵ Die Absenz aufgrund bezahlten Schwangerschaftsurlaubes wird für die Berechnung einer Kürzung des Ferienanspruches nicht berücksichtigt.

⁶ Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während eines ganzen Kalenderjahres arbeitsunfähig, besteht kein Ferienanspruch. Dies gilt auch bei Pensionierung oder Austritt während des Kalenderjahres, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in diesem Kalenderjahr nie arbeitsfähig war.

2. Teil: Lohnwesen

A. Lohnsystem

§ 9 Einreihungsplan

¹ Der Einreihungsplan bildet als Anhang I einen integrierenden Bestandteil dieses Dekrets.

² Er listet nach Funktionsbereichen und Lohnklassen geordnet die einzelnen Richtpositionen auf.

§ 10 Modellumschreibungen

¹ Der Regierungsrat erlässt in einer Verordnung die Modellumschreibungen zu den einzelnen Richtpositionen.

² Er passt die Modellumschreibungen veränderten Verhältnissen an, insbesondere bei der Änderung von Berufsbildern und der Einführung neuer Funktionen.

§ 11 Lohnklassen

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

² Jede Lohnklasse gliedert sich in drei Anlaufstufen und 27 Erfahrungsstufen.

³ Für die Lohnansätze ist Anhang II massgebend, der integrierender Bestandteil dieses Dekrets ist. Die Beträge sind Jahreslöhne bei vollem Beschäftigungsgrad und schliessen das 13. Monatsgehalt ein.

⁴ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausbildung, für Praktikantinnen und Praktikanten, für Volontärinnen und Volontäre sowie für Jugendliche bis zum zurückgelegten 18. Altersjahr legt der Regierungsrat die Löhne 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 Erziehungs- und Kulturdirektion zuständig.

§ 13 Einreihung in eine Lohnklasse

¹ Die Einreihung in eine Lohnklasse basiert auf dem Einreihungsplan (Anhang I), der Modellumschreibung und dem individuellen Stellenbeschrieb.

² Sind die zur Ausübung der Funktion gestellten formellen Ausbildungsanforderungen zum Zeitpunkt des Beginnes des Arbeitsverhältnisses nicht erfüllt, kann der Lohn tiefer festgelegt werden, als es für die betreffende Funktion vorgesehen ist.

³ Sobald die formellen Ausbildungsvoraussetzungen erfüllt sind, wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in die für die Funktion vorgesehene Lohnklasse eingereiht.

§ 14 Zuweisung einer Anlauf- oder Erfahrungsstufe

¹ Bei der Zuweisung einer Anlauf- oder Erfahrungsstufe ist der beruflich wie auch der ausserberuflich, insbesondere der bei Familienarbeit und in sozialen Institutionen, erworbenen Erfahrung angemessen Rechnung zu tragen.

² Die Zuweisung einer Anlaufstufe kann nur erfolgen, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die an ihre oder seine Funktion gestellten Anforderungen in Bezug auf die Erfahrung noch nicht erfüllt.

³ Das Nähere regelt die Verordnung.

§ 15 Ordentlicher Stufenanstieg

¹ Bei unbestritten guter Leistung erfolgt der Anstieg in den Anlauf- oder Erfahrungsstufen jährlich per 1. Januar.

² Beginnt ein Arbeitsverhältnis vor dem 2. Juli eines Jahres gilt das betreffende Kalenderjahr als anrechenbares Erfahrungsjahr.

³ Ein unbezahlter Urlaub ist für die Berechnung der Erfahrungsstufen angemessen zu berücksichtigen.

⁴ Das Nähere regelt die Verordnung.

§ 16 Beschleunigter und nicht gewährter Stufenanstieg

¹ Bei nachgewiesener ausserordentlich guter Leistung kann der Stufenanstieg beschleunigt erfolgen. Bei nachgewiesener ungenügender Leistung muss der Stufenanstieg nicht gewährt werden.

² Das Nähere regelt die Verordnung.

§ 17 Funktionsänderung

Ändert die Funktion einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, erfolgt eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Lohnklasseneinreihung und der Erfahrungsstufenzuweisung.

B. Lohnfindung

§ 18 Einreihungsfehler

Wird ein offensichtlicher Fehler bei der Einreihung in eine Lohnklasse oder bei der Zuweisung einer Anlauf- oder Erfahrungsstufe festgestellt, ist wie folgt zu verfahren:

- a. Liegt ein Einreihungsfehler vor, der sich zu Gunsten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters auswirkt, ist sie oder er nach Ablauf der Kündigungsfrist in die richtige Lohnklasse und/oder Anlauf- bzw. Erfahrungsstufe einzuweisen. Bei auf Amtsperiode gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern muss das Ende der laufenden Amtsperiode nicht abgewartet werden.
- b. Wirkt sich der Einreihungsfehler zu Ungunsten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aus, ist die Korrektur sofort vorzunehmen und die Lohndifferenz seit Beginn des Arbeitsverhältnisses, jedoch längstens für fünf Jahre nachzuzahlen.

§ 19 Lohnanspruch

¹ Der Anspruch auf Lohn entsteht mit dem vertraglich vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und erlischt am Tag seiner Beendigung. Für auf Amtsperiode Gewählte entsteht der Lohnanspruch mit dem Datum des Amtsantritts.

² Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bleiben die Bestimmungen der Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall vorbehalten.

C. Lohnzahlung

§ 20 Ausrichtung des Lohnes

Je ein Dreizehntel des Jahreslohnes wird per 25. jeden Monats ausgerichtet. Der 13. Monatslohn wird zusammen mit dem November-Lohn oder bei Austritt pro rata ausbezahlt.

§ 21 Teilzeitarbeit

Für Teilzeitarbeitende wird der Lohn im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet.

§ 22 Umwandlung des Lohnes in Urlaub

Der 13. Monatslohn kann auf Begehren der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters durch die Anstellungsbehörde, bei Lehrpersonen durch die Erziehungs- und Kulturdirektion, in Urlaub umgewandelt werden.

D. Zulagen

I. Funktionsbezogene Zulagen

§ 23 Zusätzliche Aufgaben

¹ Zusätzliche oder anspruchsvollere Aufgaben, die vorübergehend, aber für mindestens zwei Monate übertragen werden, können durch Ausrichtung einer Zulage abgegolten werden.

² Diese Zulage ist anzupassen oder aufzuheben, wenn die Voraussetzungen für ihre Ausrichtung geändert haben oder weggefallen sind.

II. Leistungsbezogene Zulagen

§ 24 Persönliche Zulage

¹ Zur Gewinnung oder Erhaltung besonders qualifizierter Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter kann der Regierungsrat eine einmalige, eine unbefristete oder befristete Zulage von bis zu 20% des Jahreslohnes zusprechen.

² Der Regierungsrat hat periodisch zu prüfen, ob die Voraussetzungen für nicht befristet zugesprochene Zulagen noch vorhanden sind.

§ 25 Leistungsprämie

¹ Zur Belohnung einmaliger besonders qualifizierter Leistungen kann die Anstellungsbehörde einer Einzelperson oder einem Team eine einmalige Prämie zusprechen.

² Bei Lehrpersonen entscheidet die Erziehungs- und Kulturdirektion auf Antrag der Anstellungsbehörde.

III. Sozialzulagen

§ 26 Kinderzulagen

¹ Der Anspruch auf Ausrichtung von Kinderzulagen besteht analog Kinderzulagengesetz.

² Die Höhe der monatlichen Kinderzulage richtet sich nach Anhang II Ziffer 3 Absatz 2.

³ Besteht das Arbeitsverhältnis während eines ganzen Monates und ist es für mindestens 80 Stunden abgeschlossen, besteht Anspruch auf volle Zulage. Bei weniger als 80 Stunden wird die Zulage im Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zu jener von 80 Stunden gekürzt. Bei Ein- und Austritt während des Monats ist die Zulage im Verhältnis der tatsächlichen Arbeitsstunden zur normalen Arbeitszeit zu berechnen.

§ 27 Anspruchskonkurrenz

¹ Pro Kind darf höchstens eine Kinderzulage bezogen werden.

² Sind beide Elternteile berufstätig und beziehen hierfür einen Lohn, hat Anspruch auf Kinderzulage:

- a. der von den Ehegatten bestimmte Elternteil;
- b. für Kinder nicht verheirateter Eltern sowie für Kinder aus getrennter oder geschiedener Ehe der Elternteil, welchem die Obhut des Kindes anvertraut ist, oder mit Zustimmung beider Eltern der andere Elternteil, sofern dieser an den Unterhalt des Kindes beiträgt;
- c. in allen anderen Fällen derjenige Elternteil, der überwiegend für den Unterhalt des Kindes aufkommt.

§ 28 Änderung der Verhältnisse

¹ Tatsachen, die einen Anspruch auf Kinderzulagen begründen, verändern oder erlöschen lassen, werden im darauffolgenden Monat wirksam.

² Sie sind der Anstellungsbehörde unverzüglich zu melden.

§ 29 Erziehungszulage

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Anspruch auf Kinderzulage gemäss § 26 haben, erhalten eine Erziehungszulage gemäss Anhang II Ziffer 3 Absatz 1 zu diesem Dekret.

² Sie erhalten die Erziehungszulage unabhängig davon, ob sie den Anspruch auf Kinderzulage geltend machen oder nicht.

³ Teilzeitarbeitenden wird die Erziehungszulage im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet.

⁴ Richtet ein anderer Arbeitgeber als der Kanton Basel-Landschaft eine Erziehungszulage oder eine der gleichen Zielsetzung dienende Zulage für denselben Haushalt aus, entfällt der Anspruch gegenüber dem Kanton in jedem Falle. Dies gilt unabhängig von der Höhe des vom anderen Arbeitgeber geleisteten Betrags.

⁵ Die Bestimmungen der Paragraphen 27 und 28 sind sinngemäss anwendbar.

IV. Weitere Zulagen

§ 30 Zulagen für unregelmässige Arbeitszeit

Der Regierungsrat legt für angeordnete Arbeit in der Nacht, an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen sowie für Pikettendienste für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Lohnklassen 28 bis 11 Zulagen fest.

E. Ausnahmen

§ 31 Mitglieder des Regierungsrates

¹ Den Mitgliedern des Regierungsrates werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gemäss Anhang II Ziffer 2 ausgerichtet:

- a. Präsidentin bzw. Präsident des Regierungsrates Ansatz A 1,
- b. Vizepräsidentin bzw. Vizepräsident des Regierungsrates Ansatz A 2,
- c. übrige Mitglieder des Regierungsrates Ansatz A 3.

² Den Mitgliedern des Regierungsrates wird zur Abgeltung der ordentlichen persönlichen Spesen eine nichtindexierte Jahrespauschale von 15'000 Fr. ausgerichtet.

§ 32 Andere Sonderregelungen

¹ Den Präsidentinnen und Präsidenten des Obergerichtes und des Verwaltungsgerichtes sowie der Landschreiberin oder dem Landschreiber werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Ansatz A 4 ausgerichtet.

² Den Chefärztinnen und Chefärzten der kantonalen Krankenanstalten werden 13 Monatslöhne gemäss Anhang II Ziffer 2 ausgerichtet:

- a. operierende Chefärztinnen/Chefärzte Ansätze B 1,
- b. nichtoperierende Chefärztinnen/Chefärzte Ansätze B 2,
- c. Institutsleiterinnen/Institutsleiter Ansätze B 3.

Der Maximallohn wird in 5 einjährigen Stufen und einer vierjährigen Stufe erreicht.

³ Der Regierungsrat kann die Ansätze gemäss Anhang II Ziffer 2 um bis zu 20% reduzieren.

⁴ Die von den Chefärztinnen und Chefärzten im Zusammenhang mit ihrer privaten ärztlichen Tätigkeit zu erbringenden Gegenleistungen werden vom Regierungsrat festgesetzt.

F. Inhaberinnen und Inhaber kantonalen Nebenämter

I. Richterinnen und Richter

§ 33 Monatliche Vergütungen; Zuständigkeit für Anpassungen

¹ Die pauschale monatliche Vergütung wird gemäss folgenden, in Anhang II Ziffer 2 definierten Ansätzen ausgerichtet. Sie wird in 12 gleichen Teilen pro Kalenderjahr ausbezahlt.

- a. Mitglieder des Ober- und des Verwaltungsgerichts Ansatz C 13,
- b. Präsidentin oder Präsident der Steuerrekurskommission Ansatz C 10.

² Ergibt sich am Jahresende, dass die Arbeitslast der Mitglieder des einen der obersten Gerichte erheblich geringer oder grösser war als diejenige der Mitglieder des andern, so kann die Präsidentin oder der Präsident des entsprechenden Gerichts den Jahreslohn angemessen anpassen.

³ War die Arbeitslast eines Mitglieds der in Absatz 1 erwähnten Gerichte erheblich geringer oder grösser im Verhältnis zu den anderen Mitgliedern, so kann die Präsidentin oder der Präsident des entsprechenden Gerichtes den Jahreslohn angemessen anpassen.

⁴ Die Kompetenz für die entsprechende Anpassung des Jahreslohnes des Präsidenten oder der Präsidentin der Steuerrekurskommission liegt bei der Präsidentin oder beim Präsidenten der zuständigen zweiten Instanz.

§ 34 Sitzungsgelder

¹ Die Mitglieder und die Ersatzmitglieder des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts, mit Ausnahme der Präsidentin oder des Präsidenten, erhalten für Sitzungen, Augenscheine und amtliche Verrichtungen ein Sitzungsgeld gemäss Anhang II Ziffer 2 Ansatz C 6 pro halben Tag (entsprechend 4 Stunden) und gemäss Ansatz C 3 für jede weitere Stunde.

² Die Mitglieder und die Ersatzmitglieder des Strafgerichts, des Jugendgerichts, der Bezirksgerichte, des Verfahrensgerichtes in Strafsachen, des Enteignungsgerichts und der Steuerrekurskommission, mit Ausnahme der Präsidentinnen und Präsidenten, erhalten für Sitzungen, Augenscheine und amtliche Verrichtungen ein Sitzungsgeld gemäss Anhang II Ziffer 2 Ansatz C 5 pro halben Tag (entsprechend 4 Stunden) und gemäss Ansatz C 2 für jede weitere Stunde.

§ 35 Aktenstudium

Für Aktenstudium wird eine Vergütung ausgerichtet gemäss Anhang II Ziffer 2 pro Sitzung:

1. Mitglieder und Ersatzmitglieder des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts, mit Ausnahmen der Präsidentin bzw. des Präsidenten Ansatz C 7;
2. Mitglieder und Ersatzmitglieder des Enteignungsgerichts, des Verfahrensgerichtes in Strafsachen, der Bezirksgerichte und der Steuerrekurskommission sowie Mitglieder des Strafgerichtes und Jugendgerichts, mit Ausnahme der Präsidentinnen und der Präsidenten Ansatz C 5.

§ 36 Zuschlag für Sitzungspräsidium

¹ Bei Übernahme des Präsidiums in einer Sitzung haben die Mitglieder und die Ersatzmitglieder des

Obergerichts, der Bezirksgerichte, des Strafgerichts, des Jugendgerichts, des Verfahrensgerichtes in Strafsachen und des Enteignungsgerichts sowie die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Steuerrekurskommission, mit Ausnahme der Präsidentinnen bzw. Präsidenten, Anspruch auf einen Zuschlag von 100% des Sitzungsgeldes, die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Verwaltungsgerichts, mit Ausnahme der Präsidentin bzw. des Präsidenten, einen solchen von 50%.

² Teilen sich mehrere Mitglieder in den Vorsitz einer Sitzung, ist der Zuschlag durch die Präsidentin bzw. den Präsidenten entsprechend der Inanspruchnahme aufzuteilen.

§ 37 Zuschlag für Referat

¹ Bei Übernahme des Referats in einer Sitzung haben die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Obergerichts, der Bezirksgerichte, des Strafgerichts, des Jugendgerichts, des Verfahrensgerichtes in Strafsachen und des Enteignungsgerichts sowie die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Steuerrekurskommission, mit Ausnahme der Präsidentinnen bzw. der Präsidenten, Anspruch auf einen Zuschlag von 50% des Sitzungsgeldes, die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Verwaltungsgerichts, mit Ausnahme der Präsidentin bzw. des Präsidenten, einen solchen von 100% der Vergütung für das Aktenstudium.

² Bei mehreren Referentinnen bzw. Referenten ist der Zuschlag durch die Präsidentin bzw. den Präsidenten entsprechend der Inanspruchnahme aufzuteilen.

§ 38 Sonderansätze, Zuständigkeit

¹ Für im Voraus angesetzte Kurzsitzungen bis 2 Stunden Dauer wird eine Vergütung in der Höhe des halben Sitzungsgeldes ausgerichtet.

² Für Aktenstudium von geringfügigem oder überdurchschnittlichem Umfang kann die Vergütung gemäss § 35 durch die Präsidentin bzw. den Präsidenten herabgesetzt beziehungsweise erhöht werden.

³ Ebenso kann durch die Präsidentin bzw. den Präsidenten die Vergütung gemäss § 37 für das Referat entsprechend der Beanspruchung erhöht beziehungsweise herabgesetzt werden.

⁴ Bei aussergewöhnlicher Inanspruchnahme eines Mitgliedes des Gerichtes kann die Präsidentin beziehungsweise der Präsident die Ausrichtung einer angemessenen zusätzlichen Pauschalvergütung anordnen.

§ 39 Vergütungen für die Friedensrichterinnen und Friedensrichter

Friedensrichterinnen und Friedensrichter sowie ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter erhalten eine Jahresvergütung gemäss Ansatz C 8 und eine Vergütung:

- a. für jeden durch Akzessschein erledigten Fall gemäss Ansatz C 4.1 und
- b. für anderweitige Erledigung des Falles, namentlich Urteil, Vergleich oder Klageanerkennung gemäss Ansatz C 4.2.

II. Kommissionen

§ 40 Vergütungen, Zuständigkeit

¹ Die Vergütungen für die Mitglieder und die Aktuarinnen bzw. Aktuare der von der Gesetzgebung vorgesehenen oder vom Regierungsrat eingesetzten Kommissionen, einschliesslich derjenigen mit richterlichen Funktionen, werden vom Regierungsrat festgesetzt. Davon ausgenommen ist die Steuerrekurskommission.

² Ein Teuerungsausgleich im Sinne von § 49 findet nicht statt. Es erfolgt eine periodische Überprüfung.

III. Übrige Inhaberinnen und Inhaber kantonalen Nebenämter

§ 41 Vergütungen, Zuständigkeit

¹ Die Vergütungen für die Inhaberinnen bzw. Inhaber kantonalen Nebenämter werden vom Regierungsrat festgesetzt, soweit sie in diesem Dekret nicht geregelt sind.

² Grundlage bildet das in § 9 ff. festgelegte Lohnsystem.

G. Verbindung mehrerer Ämter

§ 42 Nebenfunktionen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Nebenaufgaben oder Nebenämter bei der Funktionsbewertung ihrer Haupttätigkeit berücksichtigt worden sind, werden für diese Nebenfunktionen nicht zusätzlich entlohnt.

§ 43 Abordnungen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch den Regierungsrat in einen Verwaltungsrat abgeordnet oder mit einer anderen Vertretung beauftragt werden, haben die ihnen aus dieser Tätigkeit zukommenden Verwaltungsrats honorare an die Staatskasse abzuliefern.

§ 44 Beschränkungen und Vergütungen

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zugleich ein kantonales Nebenamt bekleiden, haben unter Vorbehalt der §§ 42 und 43 Anspruch auf die volle zusätzliche Vergütung.

² Soweit die nebenamtliche Tätigkeit während der Arbeitszeit ausgeführt wird, ist die Vergütung für das Nebenamt auf die Hälfte zu reduzieren.

H. Andere Formen des Lohnes

§ 45 Naturalleistungen

Der Regierungsrat regelt die Gewährung und Anrechnung von Naturalleistungen in Form von Dienstwohnungen, Dienstkleidern, Verpflegung und dergleichen.

I. Treueprämie

§ 46 Grundsatz

¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erstmals nach zehn Jahren und jeweils nach fünf weiteren Dienstjahren eine Treueprämie ausgerichtet.

² Lehrjahre, Vorpraktika der Medizinstudentinnen und Medizinstudenten, Volontariate und dergleichen sowie Urlaube von mehr als 12 aufeinanderfolgenden Monaten werden bei der Ermittlung der anrechenbaren Jahre nicht mitgezählt.

³ Der Regierungsrat regelt die Abgabe von Treueprämien an Inhaberinnen und Inhaber eines Nebenamtes sowie die Ausrichtung eines Geschenkes an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Inhaberinnen und Inhaber eines Nebenamtes bei Beendigung einer langjährigen Amtstätigkeit bzw. eines langjährigen Arbeitsverhältnisses.

§ 47 Umfang

¹ Die Treueprämie berechnet sich auf der Basis eines Monatslohnes ohne Zulagen wie folgt:

-
- a. nach 10 und 15 Dienstjahren: $\frac{1}{4}$ Monatslohn,
 - b. nach 20 Dienstjahren: $\frac{1}{2}$ Monatslohn,
 - c. nach je weiteren 5 Dienstjahren: 1 Monatslohn.

² Die Treueprämie kann ganz oder teilweise in bezahlten Urlaub im Umfang von mindestens einer Woche umgewandelt werden. Der Urlaub beträgt bei der Umwandlung einer Treueprämie von:

- a. einem Viertel Monatslohn: 1 Woche,
- b. einem halben Monatslohn: 2 Wochen,
- c. einem Monatslohn: 4 Wochen.

Der Urlaub kann frühestens im Jahre der Fälligkeit der Treueprämie beansprucht werden.

³ Für die Berechnung der Treueprämie ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der Fälligkeit der vorausgegangenen fünf Jahre massgebend. Als Berechnungsbasis gilt der aktuelle Verdienst im Zeitpunkt der Fälligkeit.

§ 48 Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in Folge Vorpensionierung

Wer bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters gemäss den Statuten der Basellandschaftlichen Pensionskasse Anspruch auf eine Treueprämie hätte, aber in Folge Vorpensionierung ausscheidet, erhält den entsprechenden Anteil pro rata temporis bei Ausscheiden ausbezahlt.

K. Teuerungsausgleich

§ 49 Zuständigkeit und Verfahrensregeln

¹ Der Landrat beschliesst jährlich per 1. Januar über den Ausgleich der Teuerung.

² Der Regierungsrat stellt dem Landrat nach Verhandlung mit der Arbeitsgemeinschaft der Personalverbände Antrag über die Höhe des Teuerungsausgleichs. Orientierungsgrösse für die Verhandlungen des Regierungsrats mit den Personalverbänden ist der Landesindex der Konsumentenpreise vom Oktober des Jahres, das dem Vollzug des Teuerungsausgleichs vorangeht. Als weitere Beurteilungsgrössen sind die finanzielle Situation des Kantons und die wirtschaftliche Entwicklung im Umfeld miteinzubeziehen.

³ Mit dem Beschluss über den Teuerungsausgleich ermächtigt der Landrat den Regierungsrat, die Lohn Tabellen im Anhang II des Personaldekretes entsprechend zu ändern und per 1. Januar des folgenden Jahres in Kraft zu setzen.

L. Soziale Leistungen und Versicherungswesen

§ 50 Berufliche Vorsorge für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod wird in den Statuten der Vorsorgeeinrichtung geregelt.

§ 51 Berufliche Vorsorge für die Mitglieder des Regierungsrates

Die Sicherung der Mitglieder des Regierungsrates gegen die wirtschaftlichen Folgen von Nichtwiederwahl, Alter, Invalidität und Tod wird in einem besonderen Dekret geregelt

§ 52 Abgangsentschädigung für auf Amtsperiode gewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Personalkommission des Landrates entscheidet endgültig über die Abgangsentschädigung im Einzelfall.

§ 53 Lohnnachgenuss

¹ Beim Ableben einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters haben die Erbberechtigten Anspruch auf den vollen

Lohn für den laufenden Monat.

² Hinterlässt eine bei der Vorsorgeeinrichtung versicherte Mitarbeiterin oder ein dort versicherter Mitarbeiter Angehörige, für die sie bzw. er massgeblich aufzukommen hatte, so haben diese während der nächstfolgenden 3 Monate Anspruch auf den zuletzt bezogenen Lohn ohne Sozialabzüge (Nettolohn).

³ Die an die Angehörigen aufgrund der Sozialgesetzgebung in diesem Zeitraum geleisteten Renten und übrigen Beiträge sind zurückzuerstatten.

⁴ Wird eine Abfindungssumme ausbezahlt, so ist der ihr zugrunde liegende Rentenbetrag für die Anrechnung massgebend.

§ 54 Rückgriff des Kantons

An den Kanton gehen bis zur Höhe der von ihm bei Krankheit, öffentlicher Dienstleistung, Unfall oder Tod erbrachten Leistungen über:

- a. Ansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder ihrer Hinterbliebenen gegen haftpflichtige Dritte, mit Ausnahme von Genugtuungs- und Integritätsentschädigungsforderungen, wobei der Kanton die Ausstellung einer Abtretungsurkunde verlangen kann, wenn die Durchsetzung seiner Rechte dadurch erleichtert wird;
- b. Ansprüche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters auf Taggelder der Unfall- oder Invalidenversicherung oder einer kollektiven Krankentaggeldversicherung des Kantons, solange der vertraglich vereinbarte Lohn weiterbezahlt wird;
- c. Ansprüche aus der Militärversicherung, soweit es sich dabei um solche auf Erwerbsersatz handelt, und aus der eidgenössischen Erwerbsersatzordnung.

§ 55 Rückerstattung zu Unrecht bezogener Leistungen

¹ Zu Unrecht erhaltene Leistungen sind dem Arbeitgeber innert angemessener Frist zurückzuerstatten.

² In Härtefällen kann der Regierungsrat die Rückerstattung reduzieren oder erlassen.

M. Geltendmachung vermögensrechtlicher Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis

§ 56 Verwirkung

¹ Vermögensrechtliche Ansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber dem Kanton aus dem Arbeitsverhältnis können innert eines Jahres, nachdem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter von der Möglichkeit eines Anspruchs Kenntnis erhalten hat, spätestens aber vor Ablauf von 5 Jahren seit ihrer Entstehung geltend gemacht werden.

² Vermögensrechtliche Ansprüche des Kantons gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Rückerstattung zu Unrecht bezogener Leistungen sind innert eines Jahres, nachdem die zur Geltendmachung des Anspruches zuständige Amtsstelle oder die Finanzkontrolle davon Kenntnis erhalten hat, spätestens aber vor Ablauf von 5 Jahren seit ihrer Entstehung geltend zu machen.

³ Wird der Rückerstattungsanspruch aus einer strafbaren Handlung hergeleitet, für die das Strafrecht eine längere Verjährung vorschreibt, so gilt dies auch für diesen.

3. Teil: Disziplinarverfahren

§ 57 Untersuchungsorgane

¹ Die Disziplinarbehörden können spezielle Beauftragte oder spezielle Untersuchungskommissionen als Untersuchungsorgane einsetzen.

² Das Untersuchungsorgan ermittelt den Sachverhalt und stellt der Disziplinarbehörde Antrag. Auf seinen Beizug kann in einfachen Fällen mit Zustimmung der bzw. des Betroffenen verzichtet werden.

§ 58 Untersuchung

¹ Das Untersuchungsorgan hat gegenüber den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die gleichen Befugnisse wie die Statthalterin bzw. der Statthalter (Untersuchungsrichterin bzw. Untersuchungsrichter) im Strafverfahren, kann jedoch keine Verhaftung anordnen.

² Jede Person ist verpflichtet, einer Aufforderung des Untersuchungsorgans zur Zeugenaussage nachzukommen. Die Vorschriften der Strafprozessordnung gelten analog.

³ Die Behörden und Amtsstellen leisten dem Untersuchungsorgan Rechtshilfe.

⁴ Die Untersuchung hat sich auch auf unverjährte Verstösse zu erstrecken, die nicht Gegenstand des Einleitungsbeschlusses waren.

§ 59 Verteidigung und Verfahren

Die bzw. der Beschuldigte hat Anrecht auf Anhörung und Verteidigung.

§ 60 Rechtliches Gehör

Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter sind alle ihr bzw. ihm zur Last gelegten Verfehlungen bekanntzugeben. Sie bzw. er hat das Recht, dazu Stellung zu nehmen, die zu ihrer bzw. seiner Entlastung dienenden Tatsachen vorzubringen und Beweisanträge zu stellen sowie ihre bzw. seine mündlichen Aussagen durch schriftliche Eingaben zu ergänzen.

§ 61 Rechtsbeistand, Kosten

¹ Der bzw. dem Beschuldigten können je nach Ausgang des Verfahrens die Kosten ihrer bzw. seiner Rechtsvertretung vergütet werden.

² Die Disziplinarbehörde kann der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter die Verfahrenskosten nach Massgabe des Verschuldens ganz oder zum Teil überbinden. Wird das Verfahren eingestellt, so trägt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Kosten ganz oder teilweise, wenn sie bzw. er die Untersuchung verschuldet oder in unzulässiger Weise erschwert hat.

§ 62 Entscheid der Disziplinarbehörde

¹ Hält die Disziplinarbehörde die Beschuldigung für unbegründet, so stellt sie das Verfahren ein.

² Mehrere Disziplinarvergehen sind gesamthaft mit einer einzigen Disziplinarmassnahme zu ahnden.

³ Der Entscheid ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter schriftlich zu eröffnen. Er hat eine Begründung und eine Rechtsmittelbelehrung zu enthalten.

§ 63 Protokollführung und Akteneinsicht

¹ Die Aussagen der bzw. des Beschuldigten, der Zeuginnen bzw. Zeugen, Auskunftspersonen und Sachverständigen sind zu protokollieren und von den Einvernommenen wie von der oder vom Einvernehmenden zu unterzeichnen.

² Die betroffene Mitarbeiterin bzw. der betroffene Mitarbeiter und ihre Vertreterin bzw. sein Vertreter haben jederzeit das Recht, in die Untersuchungsakten Einsicht zu nehmen. Soweit sie nicht ohnehin dem Amtsgeheimnis unterstehen, kann ihnen verboten werden, bestimmte Aktenstellen Drittpersonen bekanntzugeben.

³ Vor dem Abschluss der Untersuchung ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und ihrer Vertreterin bzw. ihrem Vertreter Gelegenheit zu ergänzender Antragsstellung einzuräumen.

§ 64 Verhältnis der Verantwortlichkeiten zueinander

¹ Die Verhängung einer Disziplinarmassnahme berührt die Haftung für Schaden und die strafrechtliche Verantwortlichkeit nicht.

² Wird wegen des gleichen Tatbestandes neben dem Disziplinarverfahren auch ein Strafverfahren

durchgeführt, so kann der Entscheid über die disziplinarische Massnahme bis zur Beendigung des Strafverfahrens ausgesetzt werden.

³ Wird der Zweck einer in Frage stehenden Disziplinarstrafmassnahme schon durch das Strafurteil erreicht, so ist auf sie zu verzichten.

⁴ Die Urteile der Straf- und Zivilgerichte sind für die Disziplinarbehörde nicht verbindlich.

§ 65 Verfahren nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses

¹ Endet das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, bevor ein in Rechtskraft erwachsener Entscheid vorliegt, so stellt die Disziplinarbehörde das Verfahren unter Übernahme der Kosten durch den Kanton ein.

² Auf Verlangen der ausgetretenen Mitarbeiterin oder des ausgetretenen Mitarbeiters kann jedoch die Disziplinarbehörde das Verfahren fortsetzen. Der Entscheid hierüber unterliegt keiner Beschwerde. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter behält ihre bzw. seine Parteistellung bei. Massnahmen können nicht mehr verhängt werden. Für die Kostentragung gilt die Regel von § 61 Absatz 2.

4. Teil: Verschiedene Bestimmungen

§ 66 Ansprüche der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

Wird ein Arbeitsverhältnis durch die Anstellungsbehörde aufgelöst, ohne dass die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter ein Verschulden trifft, so kann der Regierungsrat im Härtefall den Lohnausfallersatz auf die Dauer von längstens einem Jahr ausrichten.

§ 67 Betriebskommissionen

¹ Die Mitglieder der Betriebskommissionen werden in geheimer Wahl für vier Jahre bestimmt. Wählbar sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Organisationsbereiches.

² Der Regierungsrat regelt das Verfahren.

§ 68 Personalverbände

Setzt der Regierungsrat eine Kommission oder eine Arbeitsgruppe zur Vorbereitung von personalrechtlichen Erlassen ein, ist die Arbeitsgemeinschaft der Personalverbände angemessen zu berücksichtigen.

5. Teil: Übergangs- und Schlussbestimmungen

A. Verfahren für die Überführung vom bestehenden in den neuen Lohn

§ 69 Verfahren

Der bisherige Jahreslohn, errechnet anhand der betreffenden Lohnklasse und der Dienstalterszulage, wird mit dem Lohn der zutreffenden neuen Lohnklasse und der entsprechenden Erfahrungsstufe verglichen. Dabei wird die bisherige Anrechnung der Erfahrungsjahre übernommen.

§ 70 Einreihung

Die Einreihung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt durch das Personalamt in Zusammenarbeit mit den Anstellungsbehörden auf das Datum des Inkrafttretens des Dekrets.

§ 71 Wahrung des Besitzstandes

¹ Der Besitzstand bezüglich Lohnklasse und Dienstalterszulage (Erfahrungszulage) wird für alle Mitarbeite-

rinnen und Mitarbeiter, welche gemäss der neuen Regelung einen tieferen Lohn erhalten, gewahrt.

² Vorbehalten bleibt die richtige Einreihung gemäss den Bestimmungen des Dekrets vom 5. Februar 1998¹ zum Personalgesetz.

³ Diese Regelung gilt für alle Folgejahre ab Inkraftsetzung, bis der Jahreslohn nach der neuen Regelung mindestens dem Besitzstand entspricht.

§ 72 Aufholerinnen und Aufholer

Sofern der bisherige Jahreslohn unter demjenigen gemäss neuer Lohntabelle (Anhang II) liegt, erfolgt die Anpassung in einem Schritt unmittelbar mit Inkraftsetzung dieses Dekrets.

§ 73 Änderung des Beschäftigungsgrades im Zusammenhang mit der Besitzstandsgarantie

¹ Eine Erhöhung des Beschäftigungsgrades bei einer Besitzstandsgarantie des Lohnes führt zu keiner entsprechenden Erhöhung des Besitzstandsbetrages.

² Eine Herabsetzung des Beschäftigungsgrades bei einer Besitzstandsgarantie führt zu einer anteilmässigen Reduzierung des Besitzstandsbetrages. Eine Wiedererhöhung des Beschäftigungsgrades führt zu einer entsprechenden Erhöhung des Besitzstandsbetrages, jedoch höchstens bis zum Betrag, der zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung des Dekrets massgebend war.

§ 74 Mitteilung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Mitteilung über die neue Lohnklasseneinreihung und Erfahrungsstufenzuweisung erfolgt spätestens einen Monat vor Inkrafttreten des Dekrets.

§ 75 Einspracheverfahren bei der Neueinreihung

¹ Zur Behandlung von Einsprachen gegen die Einreihung im Rahmen der Überführung wird eine paritätische Kommission eingesetzt.

² Das Nähere regelt die Verordnung.

B. Übergangsbestimmung zur Familienzulage

§ 76 Wahrung des Besitzstands

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die eine Familienzulage ohne den Anspruch auf eine Kinderzulage beziehen, wird der Besitzstand bis zum 31. Dezember 2005 gewahrt.

² Bei Vorliegen eines Härtefalles kann der Regierungsrat die Frist gemäss Absatz 1 verlängern.

C. Zivilstandsbeamtinnen und -beamte des Bezirks Laufen

§ 77 Entschädigung

Die Tätigkeit der Zivilstandsbeamtinnen und -beamten des Bezirks Laufen wird gemäss dem Dekret über das Zivilstandswesen entschädigt.

¹ GS 33.17

D. Schlussbestimmungen

§ 78 Aufhebung bisherigen Rechtes

¹ Das Dekret vom 5. Februar 1998¹ zum Personalgesetz (Personaldekret) wird unter Vorbehalt von § 78 Absatz 2 aufgehoben.

² Für Lehrpersonen bleiben die folgenden Paragraphen des Personaldekrets bis zum Schuljahresbeginn 2001/2002 in Kraft: § 8 Absätze 2 und 4, § 9, § 10, § 11 und § 15.

³ § 32 Absätze 1 bis 3 des Dekrets vom 3. Dezember 1979² zum Schulgesetz werden per Schuljahresbeginn 2001/2002 unter dem Vorbehalt von § 79 Absätze 2 bis 4 aufgehoben

§ 79 Inkrafttreten

¹ Die Änderungen treten unter Vorbehalt von § 78 Absätze 2 und 3 am 1. Januar 2001 in Kraft.

² Für Lehrpersonen treten die folgenden Bestimmungen erst per Schuljahresbeginn 2001/2002 in Kraft: § 5 sowie die §§ 9 bis und mit 18 des Personaldekrets.

³ Die Bestimmungen von § 5 sind unter Vorbehalt von § 79 Absatz 5 längstens bis zum Schuljahresende 2004 befristet.

⁴ Spätestens ab Schuljahresbeginn 2004/2005 wird § 5 durch eine umfassende Regelung der Erbringung der Jahresarbeitszeit durch die Lehrpersonen ersetzt.

⁵ Erfolgt keine Neuregelung der in § 5 verankerten Bestimmungen, treten die in § 78 Absatz 3 angeführten Bestimmungen wieder in Kraft.

⁶ Die Bestimmung von § 54 Buchstabe b tritt am 1. Juli 2000 in Kraft.

Liestal, 8. Juni 2000

Im Namen des Landrates
der Präsident: Jermann
der Landschreiber: Mundschin

¹ GS 33.17, SGS 150.1

² GS 27.245, SGS 640.1

Anhang I

Einreichungsplan

Administrative Funktionen

Funktionsbereich 1

	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
101 Administrative Angestellte			■	□	■	□	■	□	■	□																		
102 Sachbearbeitung 2 (mbA *)									□	■	□	■	□	■	□													
103 Sachbearbeitung 1 (wiss.)															■	□	■	□	■	□	■	□	■	□				
111 Spezifische Führungsfunktion											■	■	□	■	□	■	□	■	□									
* mit besonderen Aufgaben																												

Handwerklich-Technische und Hauswirtschaftliche Funktionen

Funktionsbereich 2

	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
201 Betriebsangestellte	□	■	□	■	□	■	□	■	□																			
202 Handwerklich-Technische und Hauswirtschaftliche Angestellte									■	□	■	□	■	□	■	□												
203 Technisch-Wissenschaftliche Angestellte															■	□	■	□	■	□	■	□	■	□				
211 Spezifische Führungsfunktion											■	■	■	□	■	□	■	□										

Gesundheit und Soziales

Funktionsbereich 3

	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
301 Pflege- und Betreuungsmitarbeit			□	■	■	■	■	□																				
302 Krankenpflege FA SRK									■	■																		
303 Diplomierte Krankenpflege											■	■	■	■	□	■												
304 Spezifische Führungsfunktion															■	■	■											
305 Spezifische Führungsfunktion																	□	■	■									
311 Medizinisch-Technische Mithilfe	□	□	■	□	■	□																						
312 Medizinisch-Technische Angestellte									■	■	■	□																
313 Medizinisch-Technische Assistenz											□	■	■	□														
314 Spezifische Führungsfunktion															□	■	□	□										
321 Therapiehilfe				■	□	■	□																					
322 Therapieangestellte									□	■	□	■																
323 Diplomierte Therapieangestellte												■	■	■														
324 Spezifische Führungsfunktion															□	■	□	□										
331 Psychologie und Psychotherapie																		□	■	□	■	□						
332 Arztfunktionen																		■	□	■	□		□	■				□
341 Sozialpädagogik											■	□	■	□	■	□												
342 Sozialarbeit													■	□	■	□												
351 Seelsorge																												

Bildungswesen

Funktionsbereich 4

	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
401 Kindergarten																■		■										
402 Primarschule															■	■												
403 Realschule / 404 Berufswahlklasse																■	■	■										
405 Heilpädagogik																		■	■									
406 Werkjahr																■	■		■									
407 Sekundarschule																■	■	■	■									
408 Gymnasium																	■	■	■	■								
409 Gewerblich-Industrielle Berufsschule																			■	■	■							
410 Handelsschule KV																■	■	■	■	■								
411 Jugendmusikschule																	■											
412 Kantonale Technikerschule																			■									
413 Berufsschule für Pflege																	■	■										
414 Logopädie / Psychomotorik																■												

Justiz

Funktionsbereich 5

	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
501 Untersuchungsfunktion 2																□	■	□	■									
502 Untersuchungsfunktion 1																				□	■	□						
503 Statthalter/in - Untersuchungsrichter/in - Jugendanwalt/-anwältin																						□	■	□				
504 Staatsanwalt/-anwältin																					■	□	□	■	□			
505 Gerichtsschreiber/in																		■	□	■	□	■	□					
506 Gerichtspräsident/in 1. Instanz																									■	□		

Polizei

Funktionsbereich 6

	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
601 Polizeiaspirant/in										■																		
602 Polizeiliche Sachbearbeitungsfunktion											■	■	■	■	■													
603 Polizeiliche Führungsfunktion - Fachspezialist/in																■	■	■										

Allgemeine Führungsfunktionen

Funktionsbereich 7

	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
711 Allgemeine Führungsfunktion 2																	■	□	■	□	■	□						
712 Allgemeine Führungsfunktion 1																							■	□	■	□	■	□

- umschriebene Modellfunktion
- nicht umschriebene Modellfunktion

Anhang II – Lohntabelle und Ausnahmen

Ziffer 1: Jahreslohn inkl. 13.

Stufe	C	B	A	1	2
LK					
1	156'097.50	163'292.75	170'488.25	177'684.00	184'627.10
2	147'668.30	154'461.50	161'254.60	168'047.75	174'603.15
3	139'236.50	145'628.10	152'019.80	158'411.50	164'579.00
4	130'804.70	136'795.10	142'785.25	148'775.25	154'556.10
5	122'369.65	127'958.40	133'547.20	139'135.75	144'529.80
6	113'939.15	119'126.30	124'313.75	129'501.45	134'507.10
7	105'416.35	110'232.05	115'047.90	119'863.90	124'482.35
8	97'648.20	102'156.65	106'664.85	111'172.75	115'439.60
9	90'719.85	94'909.75	99'099.80	103'289.55	107'266.50
10	84'660.55	88'563.15	92'466.05	96'369.00	100'099.55
11	79'040.65	82'676.80	86'312.90	89'948.95	93'449.30
12	73'859.50	77'247.95	80'636.40	84'024.85	87'294.20
13	69'083.95	72'245.85	75'407.55	78'569.40	81'620.45
14	64'779.65	67'734.85	70'690.15	73'645.65	76'497.45
15	60'878.35	63'647.65	66'416.80	69'186.00	71'858.55
16	57'412.55	60'017.25	62'622.20	65'227.50	67'741.20
17	54'375.75	56'839.95	59'304.05	61'768.20	64'142.65
18	51'738.70	54'094.95	56'451.10	58'807.45	61'062.00
19	49'411.70	51'678.15	53'944.80	56'211.35	58'362.55
20	47'126.30	49'294.60	51'463.05	53'631.50	55'681.65
21	45'123.65	47'213.50	49'303.15	51'392.90	53'377.00
22	43'283.50	45'301.80	47'319.85	49'338.25	51'261.45
23	41'606.50	43'559.00	45'511.65	47'464.30	49'332.80
24	40'082.90	41'978.10	43'873.70	45'769.10	47'590.00
25	38'718.55	40'564.00	42'409.70	44'255.25	46'033.40
26	37'546.60	39'345.80	41'145.00	42'944.20	44'680.15
27	36'465.65	38'233.70	40'001.40	41'769.00	43'474.60
28	35'581.65	37'320.05	39'058.45	40'796.60	42'474.30

Stufe	3	4	5	6	7
LK					
1	191'570.50	198'513.90	205'457.35	208'497.30	211'537.30
2	181'158.65	187'714.20	194'269.70	197'139.85	200'009.95
3	170'746.45	176'913.95	183'081.45	185'781.75	188'482.15
4	160'336.85	166'117.60	171'898.30	174'429.35	176'960.40
5	149'923.65	155'317.45	160'711.25	163'072.85	165'434.35
6	139'513.05	144'519.00	149'524.95	151'716.60	153'908.25
7	129'100.95	133'719.50	138'338.10	140'359.70	142'381.35
8	119'706.20	123'972.80	128'239.45	130'106.20	131'972.90
9	111'243.15	115'219.90	119'196.60	120'936.55	122'676.45
10	103'830.10	107'560.70	111'291.30	112'924.05	114'556.80
11	96'949.50	100'449.75	103'950.00	105'482.45	107'014.85
12	90'563.65	93'833.10	97'102.55	98'534.10	99'965.60
13	84'671.70	87'722.90	90'774.10	92'109.90	93'445.70
14	79'349.45	82'201.35	85'053.35	86'302.05	87'550.85
15	74'531.30	77'203.95	79'876.60	81'046.75	82'216.85
16	70'255.15	72'769.15	75'283.15	76'383.70	77'484.30
17	66'517.25	68'891.75	71'266.30	72'306.00	73'345.65
18	63'316.75	65'571.50	67'826.25	68'813.10	69'800.00
19	60'513.60	62'664.65	64'815.70	65'756.95	66'698.25
20	57'731.90	59'782.10	61'832.35	62'729.40	63'626.40
21	55'361.15	57'345.30	59'329.45	60'197.60	61'065.70
22	53'184.95	55'108.40	57'031.85	57'873.55	58'715.25
23	51'201.30	53'069.75	54'938.25	55'756.15	56'574.05
24	49'410.75	51'231.55	53'052.30	53'849.25	54'646.25
25	47'811.55	49'589.60	51'367.70	52'146.20	52'924.75
26	46'415.95	48'151.85	49'887.70	50'647.65	51'407.65
27	45'180.05	46'885.45	48'590.90	49'337.60	50'084.25
28	44'151.70	45'829.10	47'506.50	48'260.55	49'014.60

Stufe	8	9	10	11	12
LK					
1	214'577.30	217'617.20	219'720.00	221'822.75	223'925.55
2	202'880.00	205'750.15	207'821.25	209'892.30	211'963.40
3	191'182.50	193'882.85	195'922.65	197'962.40	200'002.20
4	179'491.40	182'022.45	184'029.90	186'037.35	188'044.80
5	167'795.95	170'157.50	172'117.70	174'077.85	176'038.05
6	156'099.85	158'291.50	160'206.75	162'122.05	164'037.35
7	144'403.05	146'424.70	148'289.35	150'154.05	152'018.80
8	133'839.65	135'706.40	137'404.75	139'103.10	140'801.50
9	124'416.40	126'156.35	127'688.45	129'220.50	130'752.60
10	116'189.55	117'822.30	119'194.95	120'567.55	121'940.20
11	108'547.25	110'079.70	111'361.60	112'643.55	113'925.40
12	101'397.10	102'828.60	104'034.00	105'239.35	106'444.80
13	94'781.55	96'117.35	97'235.15	98'353.00	99'470.85
14	88'799.55	90'048.30	91'066.85	92'085.40	93'103.95
15	83'386.90	84'557.00	85'485.60	86'414.15	87'342.75
16	78'584.90	79'685.55	80'520.90	81'356.25	82'191.65
17	74'385.30	75'425.00	76'170.25	76'915.60	77'660.90
18	70'786.80	71'773.70	72'430.25	73'086.80	73'743.35
19	67'639.50	68'580.75	69'170.55	69'760.35	70'350.15
20	64'523.45	65'420.50	65'997.45	66'574.40	67'151.35
21	61'933.80	62'801.95	63'316.40	63'830.85	64'345.30
22	59'556.90	60'398.60	60'892.35	61'386.10	61'879.80
23	57'391.95	58'209.85	58'682.00	59'154.20	59'626.35
24	55'443.20	56'240.15	56'690.85	57'141.55	57'592.25
25	53'703.25	54'481.75	54'911.20	55'340.70	55'770.10
26	52'167.60	52'927.65	53'337.00	53'746.35	54'155.70
27	50'830.90	51'577.60	51'966.10	52'354.60	52'743.10
28	49'768.60	50'522.65	50'879.70	51'216.20	51'478.80

Stufe	13	14	15	16	17 + 18
LK					
1	226'028.30	228'131.05	230'233.80	232'336.55	234'439.35
2	214'034.50	216'105.60	218'176.65	220'247.75	222'318.90
3	202'041.95	204'081.75	206'121.55	208'161.35	210'201.15
4	190'052.25	192'059.70	194'067.15	196'074.60	198'082.05
5	177'998.25	179'958.45	181'918.60	183'878.85	185'839.05
6	165'952.60	167'867.85	169'783.15	171'698.45	173'613.70
7	153'883.45	155'748.15	157'612.85	159'477.55	161'342.25
8	142'499.90	144'198.30	145'896.65	147'595.05	149'293.45
9	132'284.65	133'816.70	135'348.80	136'880.85	138'412.90
10	123'312.80	124'685.40	126'058.05	127'430.65	128'803.30
11	115'207.35	116'489.25	117'771.20	119'053.10	120'335.05
12	107'650.20	108'855.60	110'060.95	111'266.35	112'471.75
13	100'588.70	101'706.50	102'824.35	103'942.20	105'060.05
14	94'122.50	95'141.05	96'159.55	97'178.15	98'196.70
15	88'271.25	89'199.85	90'128.40	91'057.00	91'985.55
16	83'026.95	83'862.30	84'697.70	85'533.00	86'368.40
17	78'406.20	79'151.55	79'896.85	80'642.15	81'387.45
18	74'399.85	75'056.40	75'712.95	76'369.50	77'026.00
19	70'939.95	71'529.75	72'119.55	72'709.40	73'299.20
20	67'728.35	68'305.35	68'882.30	69'459.25	70'036.25
21	64'859.70	65'374.15	65'888.60	66'403.05	66'917.50
22	62'373.55	62'867.30	63'361.05	63'854.75	64'348.50
23	60'098.55	60'570.70	61'042.90	61'515.10	61'894.15
24	58'043.00	58'493.65	58'944.35	59'364.65	59'627.25
25	56'199.55	56'629.00	57'057.75	57'320.35	57'582.95
26	54'565.05	54'974.40	55'237.25	55'499.85	55'762.45
27	53'118.75	53'381.35	53'643.95	53'906.55	54'169.15
28	51'741.40	52'004.00	52'266.60	52'529.20	52'791.80

Stufe	19 + 20	21 + 22	23 + 24	25 + 26	27
LK					
1	235'571.20	236'703.00	237'834.80	238966.65	240098.30
2	223'384.55	224'450.25	225'515.95	226581.60	227647.55
3	211'200.80	212'200.45	213'200.10	214199.75	215199.40
4	199'016.20	199'950.35	200'884.50	201818.65	202752.55
5	186'732.35	187'625.65	188'518.90	189412.25	190305.70
6	174'463.40	175'313.10	176'162.85	177012.55	177862.10
7	162'155.75	162'969.25	163'782.75	164596.25	165410.05
8	150'035.40	150'777.35	151'519.30	152261.30	153003.50
9	139'091.95	139'770.90	140'449.95	141128.90	141807.90
10	129'411.20	130'019.10	130'627.10	131235.00	131842.75
11	120'892.00	121'449.00	122'006.05	122563.00	123119.75
12	112'983.50	113'495.25	114'007.10	114518.85	115030.50
13	105'551.55	106'043.10	106'534.60	107026.10	107517.80
14	98'656.75	99'116.80	99'576.90	100036.95	100497.15
15	92'417.35	92'849.20	93'281.05	93712.90	94144.70
16	86'775.55	87'182.75	87'589.95	87997.10	88404.55
17	81'773.65	82'159.80	82'546.05	82932.20	83318.30
18	77'394.15	77'762.25	78'130.40	78498.50	78866.45
19	73'651.65	74'004.15	74'356.60	74709.10	75061.35
20	70'370.80	70'705.30	71'039.80	71374.30	71708.65
21	67'220.20	67'522.85	67'825.55	68128.25	68430.70
22	64'620.50	64'892.50	65'164.50	65436.45	65708.50
23	62'156.75	62'419.35	62'681.95	62944.55	63207.30
24	59'889.85	60'152.45	60'415.05	60677.65	60940.10
25	57'845.55	58'108.15	58'370.75	58633.35	58895.85
26	56'025.05	56'287.65	56'550.25	56812.85	57075.20
27	54'431.75	54'694.35	54'956.95	55219.55	55482.05
28	53'054.40	53'317.00	53'579.60	53842.20	54104.70

Anhang 3

Ziffer 2: Ausnahmen vom System der Lohnklassen

Gruppe A:

Ansatz A 1:	23 345.65 Fr.	Ansatz A 3:	21 797.90 Fr.
Ansatz A 2:	22 313.90 Fr.	Ansatz A 4:	19 992.30 Fr.

Gruppe B:

	Minimallohn	Maximallohn
Ansatz B1:	13 157.00 Fr.	16 123.20 Fr.
Ansatz B2:	20 669.90 Fr.	23 861.45 Fr.
Ansatz B3:	23 174.30 Fr.	26 440.85 Fr.

Gruppe C: (Sitzungsgelder und Pauschalentschädigungen)

Ansatz	C 2	45.00 Fr.
Ansatz	C 3	50.00 Fr.
Ansatz	C 4.1	100.00 Fr.
	4.2	150.00 Fr.
Ansatz	C 5	180.00 Fr.
Ansatz	C 6	200.00 Fr.
Ansatz	C 7	250.00 Fr.
Ansatz	C 8	500.00 Fr.
Ansatz	C 10	3 750.00 Fr.
Ansatz	C 13	2 250.00 Fr.

Ziffer 3: Kinder- und Erziehungszulagen

1. Erziehungszulage bei einer Vollzeitbeschäftigung, monatlich

a. bis		5 327.25	=	392.15 Fr.	
b. von	5 327.30	bis	6 606.90	=	361.90 Fr.
c. von	6 606.95	bis	7 886.40	=	331.90 Fr.
d. über		7 886.45	=	301.60 Fr.	

2. Kinderzulage

Die monatliche Kinderzulage beträgt pro Kind 165.95 Fr.