

## **Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz)**

Änderung vom 16. Mai 2013<sup>1</sup>

GS 38.§

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

### **I.**

Das Gesetz vom 25. September 1997<sup>2</sup> über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden des Kantons (Personalgesetz) wird wie folgt geändert:

#### **§ 1 Allgemeines**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Besondere Behörden sind:

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

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen in anderen Gesetzen.

#### **§ 6 Einheitliche Personalpolitik**

<sup>1</sup> Der Kanton Basel-Landschaft ist ein Arbeitgeber mit einheitlichen personalrechtlichen Anstellungsbedingungen.

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

<sup>1</sup> Vom Landrat mit Vierfünftelmehr beschlossen. Referendumsfrist unbenutzt abgelaufen am §.  
<sup>2</sup> GS 32.1008, SGS 150

#### **§ 7 Grundsätze der Personalpolitik**

<sup>1</sup> 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 für alle 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.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat und das Kantonsgericht wirken auf eine einheitliche Personalpolitik hin und unterstützen sich dabei gegenseitig.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat schafft die notwendigen Instrumente zur Verwirklichung der Personalpolitik.

#### **§ 8 Umsetzung der Personalpolitik**

<sup>1</sup> Die Direktionen, die Gerichte und die Besonderen Behörden vollziehen die Personalpolitik.

<sup>2</sup> Das Personalamt erarbeitet die Grundlagen für die Personalpolitik und sorgt mit entsprechenden Weisungen für die einheitliche Anwendung der personalrechtlichen Bestimmungen.

#### **§ 9 Führung der Mitarbeitenden**

<sup>1</sup> Die Vorgesetzten tragen die Führungsverantwortung für die Mitarbeitenden.

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

<sup>3</sup> 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 Daten über Mitarbeitendengespräche, Daten über den Gesundheitszustand von Mitarbeitenden, oder 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

<sup>1</sup> Das Personalamt betreibt für den Arbeitgeber Basel-Landschaft ein Personalinformationssystem, das der Aufgabenerfüllung nach diesem Gesetz dient. Es dient insbesondere:

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

<sup>2</sup> Im Personalinformationssystem können besonders schützenswerte Personendaten gemäss § 10a bearbeitet werden.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Das Nähere regelt die Verordnung.

### § 11 Absatz 2

<sup>2</sup> Offene Stellen, die in begründeten Fällen durch bisherige Mitarbeitende besetzt werden, befristete Anstellungen von bis zu zwölf Monaten Dauer und integrative Arbeitsstellen müssen nicht ausgeschrieben werden.

### § 35 Absätze 1, 2, 3 und 4

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

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

<sup>3</sup> Der Regierungsrat und bei den Mitarbeitenden der Gerichte die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts entscheiden über die Art und den Umfang des

Rechtsschutzes.

<sup>4</sup> Der Regierungsrat bzw. die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts kann von den betroffenen Mitarbeitenden je nach Ausgang 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

<sup>1</sup> Disziplinarbehörden sind

- 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. Vorstehern der Besonderen Behörden sowie den Leitenden Staatsanwältinnen und Staatsanwälten;

### § 71 Absatz 1 Buchstabe b

<sup>1</sup> Innert 10 Tagen kann Beschwerde erhoben werden

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

## II.

Diese Änderung tritt am 1. Juli 2013 in Kraft.

Liestal, 16. Mai 2013

Im Namen des Landrates  
der Präsident: Degen  
der Landschreiber: Achermann