

## [Erlasstitel]

Änderung vom [Datum]

---

Der [Autor]

beschliesst:

### I.

Der Erlass SGS 150.11 (Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung) vom 19. Dezember 2000) (Stand 1. August 2016) wird wie folgt geändert:

#### **§ 14 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu), Abs. 3 (neu)**

<sup>1</sup> Eine Verwarnung ist insbesondere dann auszusprechen, wenn bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter Mängel in der Leistung oder im Verhalten vorliegen.

<sup>2</sup> Zuständig für das Aussprechen einer schriftlichen Verwarnung ist die Anstellungsbehörde.

<sup>3</sup> Die Verwarnung muss schriftlich und begründet sein.

#### **§ 15 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)**

<sup>1</sup> Zur Behebung der Mängel oder des Fehlverhaltens ist im Rahmen der Verwarnung in der Regel eine Frist anzusetzen, bis zu welcher eine Verbesserung zu erfolgen hat.

<sup>2</sup> Die Verbesserung der Mängel oder des Fehlverhaltens hat auch über die angesetzte Frist hinaus anzudauern.

#### **Titel nach § 32 (neu)**

##### *1.8 Meldung von Missständen*

#### **§ 32a (neu)**

##### **Definition**

<sup>1</sup> Ein Missstand liegt vor, wenn gegen rechtliche Bestimmungen oder gegen das öffentliche Interesse verstossen wird.

**§ 32b (neu)****Verfahren**

<sup>1</sup> Das Verfahren richtet sich nach den Bestimmungen der §§ 8-11 des Gesetzes vom 23. Juni 1988<sup>1)</sup> über den Ombudsman.

**§ 32c (neu)****Meldung an die Öffentlichkeit**

<sup>1</sup> Die Meldung eines Missstands an die Öffentlichkeit darf erst dann erfolgen, wenn eine Frist von dreissig Kalendertagen ohne Reaktion seitens Ombudsman abgelaufen ist.

<sup>2</sup> Unzulässig ist eine Meldung an die Öffentlichkeit insbesondere dann, wenn die Meldung eines Missstands an den Ombudsman anonym erfolgt ist.

<sup>3</sup> Im guten Glauben bedeutet, dass Meldung erstattende Mitarbeitende aus objektiver Sicht davon ausgehen dürfen, dass tatsächlich ein Missstand vorliegt und die Meldung nicht der Erlangung persönlicher Vorteile dienen soll.

<sup>4</sup> Im öffentlichen Interesse bedeutet, dass die Allgemeinheit als solche ein Interesse an der Beseitigung des Missstandes hat.

**§ 32d (neu)****Keine Benachteiligung im Anstellungsverhältnis**

<sup>1</sup> Als Benachteiligung gelten insbesondere Kündigung, Zurücksetzung in der Hierarchie und alle weiteren Laufbahnhemmnisse sowie bewusste Beeinträchtigung psychischer Art und deren Duldung.

<sup>2</sup> Wer aufgrund einer zulässigen Meldung von einer Benachteiligung betroffen ist, kann an den Ombudsman gelangen oder direkt bei der Anstellungsbehörde beantragen, diese zu beseitigen.

**§ 34 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (neu), Abs. 4 (neu)**

<sup>1</sup> Der Kanton unterstützt und fördert die Personalentwicklung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen seiner Bedürfnisse.

<sup>2</sup> Er sorgt dafür, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren bisherigen oder zukünftigen Tätigkeitsbereichen unabhängig vom Beschäftigungsgrad über das zur Ausübung ihrer Funktion erforderliche Wissen sowie über die zur Ausübung ihrer Funktion erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügen.

<sup>3</sup> Die Mitarbeitenden tragen gemeinsam mit ihren Vorgesetzten die Verantwortung für ihre berufliche und persönliche Entwicklung.

<sup>4</sup> Spezielle Regelungen für die Lehrpersonen, die Gerichte, die Staatsanwaltschaft, die Jugendanwaltschaft und die Polizei bleiben vorbehalten.

---

1) GS 29.704, SGS 160

**§ 35 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (aufgehoben), Abs. 3 (aufgehoben)**

<sup>1</sup> Personalentwicklung umfasst die Vermittlung und Aneignung von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zur Ausübung der bisherigen oder zur Ausübung einer neuen, veränderten oder qualifizierteren Funktion oder Tätigkeit notwendig sind.

<sup>2</sup> *Aufgehoben.*

<sup>3</sup> *Aufgehoben.*

**§ 36 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (aufgehoben)****Personalentwicklungsmassnahmen (Überschrift geändert)**

<sup>1</sup> Der Kanton fördert und unterstützt die Personalentwicklung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere mit folgenden Personalentwicklungsmassnahmen:

- a. **(neu)** Weiterbildung;
- b. **(neu)** Seminarprogramm;
- c. **(neu)** Führungsentwicklung;
- d. **(neu)** Coaching;
- e. **(neu)** externe Stages;
- f. **(neu)** Projektarbeit;
- g. **(neu)** Erweiterung des Tätigkeitsfelds durch job enrichment, job enlargement oder job rotation;
- h. **(neu)** interne Stages;
- i. **(neu)** E-Learning und Blended Learning.

<sup>2</sup> Personalentwicklungsmassnahmen können angeordnet oder nicht angeordnet sein.

<sup>3</sup> *Aufgehoben.*

**§ 37 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert), Abs. 4 (geändert)****Personalentwicklungsmassnahmen des Personalamtes (Überschrift geändert)**

<sup>1</sup> Das Personalamt stellt Personalentwicklungsmassnahmen bereit, welche Führungskräfte und Mitarbeitende in ihrer beruflichen oder persönlichen Entwicklung fördern.

<sup>2</sup> Die Personalentwicklungsmassnahmen des Personalamtes umfassen insbesondere:

- a. **(neu)** Seminarprogramm;
- b. **(neu)** Führungsentwicklung;
- c. **(neu)** Coaching für Führungskräfte

<sup>3</sup> Die Auswahl und Zuteilung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wird vom Personalamt in Zusammenarbeit mit den Anstellungsbehörden vorgenommen.

<sup>4</sup> Das Personalamt verwaltet das Budget der von ihr bereitgestellten Personalentwicklungsmassnahmen und verrechnet die anfallenden Kosten den Anstellungsbehörden entsprechend den Anmeldezahlen weiter.

### **§ 37a (neu)**

#### **Personalentwicklungsmassnahmen der Anstellungsbehörden**

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörden können weitere bedarfsgerechte Personalentwicklungsmassnahmen bereitstellen, welche Führungskräfte und Mitarbeitende in ihrer beruflichen oder persönlichen Entwicklung fördern.

<sup>2</sup> Die Personalentwicklungsmassnahmen der Anstellungsbehörden umfassen insbesondere:

- a. Weiterbildung;
- b. externe Stages;
- c. Projektarbeit;
- d. Erweiterung des Tätigkeitsfelds durch job enrichment, job enlargement oder job rotation;
- e. interne Stages;
- f. E-Learning und Blended Learning.

<sup>3</sup> Die Auswahl und Zuteilung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wird von den Anstellungsbehörden vorgenommen.

<sup>4</sup> Die Anstellungsbehörden, für Lehrpersonen die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion, budgetieren die Kosten der von ihnen bereitgestellten Personalentwicklungsmassnahmen.

### **§ 38 Abs. 1 (aufgehoben)**

<sup>1</sup> *Aufgehoben.*

### **§ 39 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert), Abs. 3<sup>bis</sup> (neu), Abs. 4 (geändert), Abs. 5 (neu)**

#### **Angeordnete Personalentwicklungsmassnahmen (Überschrift geändert)**

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörden oder die direkten Vorgesetzten ordnen diejenigen Personalentwicklungsmassnahmen an, welche nötig sind, damit die Mitarbeitenden unabhängig vom Beschäftigungsgrad auf dem zur Ausübung ihrer Funktion erforderlichen Stand sind.

<sup>2</sup> In der Regel finden die Personalentwicklungsmassnahmen der Mitarbeitenden während der Arbeitszeit statt, diejenige der Lehrpersonen ausserhalb der Unterrichtszeit.

<sup>3</sup> Angeordnete Personalentwicklungsmassnahmen gelten als Arbeitszeit, wobei kein Anspruch auf besondere Zulagen besteht.

<sup>3bis</sup> Für angeordnete Personalentwicklungsmassnahmen wird die effektiv aufgewendete Zeit angerechnet.

<sup>4</sup> Die Verpflichtung der Lehrpersonen aller Schulstufen zur Personalentwicklung während der Schulferien bestimmt sich nach der Bildungsgesetzgebung.

<sup>5</sup> Der Kanton trägt die Kosten für die von ihm angeordneten Personalentwicklungsmassnahmen der Mitarbeitenden sowie der Inhaberinnen und Inhaber kantonalen Nebenämter.

#### **§ 40 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (neu), Abs. 4 (neu)**

##### **Nicht angeordnete Personalentwicklungsmassnahmen (Überschrift geändert)**

<sup>1</sup> Der Kanton kann nicht angeordnete Personalentwicklungsmassnahmen unterstützen, indem er Arbeitszeit zur Verfügung stellt und/oder finanzielle Beiträge an die Kosten leistet.

<sup>2</sup> Ganz oder teilweise übernommen werden können insbesondere:

- a. **(neu)** Kursgeld und Prüfungsgebühren;
- b. **(neu)** Anzahl Kurstage und/oder Zeit für E-Learning oder Blended Learning;
- c. **(neu)** Reise, Verpflegungs- und Übernachtungsspesen;
- d. **(neu)** Lehrmittel.

<sup>3</sup> Die Anstellungsbehörden entscheiden auf Antrag der Vorgesetzten über Art und Umfang der Unterstützung.

<sup>4</sup> Massgebend für die Unterstützung sind das Interesse und der Nutzen des Arbeitgebers an der Teilnahme der Mitarbeitenden an der Personalentwicklungsmassnahme.

#### **§ 41 Abs. 1 (geändert)**

<sup>1</sup> Entsteht den Inhaberinnen und Inhabern von kantonalen Nebenämtern durch den Besuch von angeordneten Personalentwicklungsmassnahmen ein Verdienstausschlag, so haben sie Anspruch auf ein Taggeld in der Höhe der für das Nebenamt entrichteten Vergütung.

#### **§ 42 Abs. 1 (aufgehoben), Abs. 1<sup>bis</sup> (neu), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (neu), Abs. 4 (neu)**

<sup>1</sup> *Aufgehoben.*

<sup>1bis</sup> Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, an Personalentwicklungsmassnahmen teilzunehmen, wenn diese angeordnet sind oder wenn diese nicht angeordnet sind und der Kanton sie mit Geld und/oder Zeit unterstützt.

<sup>2</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dem Besuch angeordneter Personalentwicklungsmassnahmen teilweise oder vollumfänglich ohne sachlichen Grund, wie ärztlich bestätigte Krankheit oder Unfall fern bleiben, haben einen angemessenen Anteil der entstandenen Kosten zurückzuerstatten.

<sup>3</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dem Besuch nicht angeordneter Personalentwicklungsmassnahmen teilweise oder vollumfänglich ohne sachlichen Grund fernbleiben, haben im Falle eines teilweisen Fernbleibens einen angemessenen Anteil der entstandenen Kosten, im Falle des vollumfänglichen Fernbleibens den gesamten Unterstützungsbeitrag zurückzuerstatten.

<sup>4</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine nicht angeordnete, vom Arbeitgeber mit weniger als CHF 7'000 unterstützte Personalentwicklungsmassnahme ohne sachlichen Grund definitiv nicht bestehen, haben einen angemessenen Anteil der entstandenen Kosten zurückzuerstatten.

### **§ 43 Abs. 1 (geändert)**

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörden, für Lehrpersonen die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion, können während oder nach Personalentwicklungsmassnahmen Erfolgskontrollen durchführen.

### **§ 44 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (aufgehoben), Abs. 3 (aufgehoben), Abs. 4 (aufgehoben), Abs. 5 (aufgehoben), Abs. 6 (aufgehoben), Abs. 7 (aufgehoben), Abs. 8 (aufgehoben)**

#### **Verpflichtung bei nicht angeordneter Weiterbildung (Überschrift geändert)**

<sup>1</sup> Unterstützt der Arbeitgeber eine nicht angeordnete Weiterbildung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters mit Geld und/oder mit Zeit im Gegenwert von CHF 7'000 oder mehr, ist eine Arbeits- und Rückzahlungsverpflichtung abzuschliessen.

<sup>2</sup> *Aufgehoben.*

<sup>3</sup> *Aufgehoben.*

<sup>4</sup> *Aufgehoben.*

<sup>5</sup> *Aufgehoben.*

<sup>6</sup> *Aufgehoben.*

<sup>7</sup> *Aufgehoben.*

<sup>8</sup> *Aufgehoben.*

### **§ 44a (neu)**

#### **Arbeitsverpflichtung**

<sup>1</sup> Mit der Arbeitsverpflichtung bindet sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während maximal 3 Jahren nach Beendigung der Weiterbildung im Arbeitsverhältnis mit dem Kanton zu verbleiben.

<sup>2</sup> Die Arbeitsverpflichtung berechnet sich entsprechend der Höhe der Unterstützung wie folgt:

- a. ab CHF 7'000 1 Jahr;
- b. ab CHF 10'000 2 Jahre;
- c. ab CHF 15'000 3 Jahre.

<sup>3</sup> Die Verpflichtungszeit beginnt ab dem Abschlussdatum der Weiterbildung, d.h. ab der letzten Prüfung oder bei fehlender Prüfung ab dem letzten Kurstag der Weiterbildung.

<sup>4</sup> Weiterbildungen, die aus mehreren Modulen bestehen, gelten als 1 Weiterbildung.

### **§ 44b (neu)**

#### **Rückzahlungsverpflichtung**

<sup>1</sup> Vorzeitige Kündigung durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter sowie die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde aus Gründen, die bei der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter liegen, wie insbesondere gemäss § 19 Absatz 3 Buchstaben c, d und e oder § 20 des Personalgesetzes<sup>1)</sup> bewirken eine Rückzahlungspflicht, wenn es sich nicht um einen direkten kantonsinternen Wechsel handelt.

<sup>2</sup> Der rückzahlbare Betrag ermittelt sich aus dem gesamten Unterstützungsbeitrag, welcher für die Weiterbildung zur Verfügung gestellt worden ist, abzüglich eines allfälligen pro-rata-Anteils für jeden abgeschlossenen Monat der Verpflichtungszeit.

<sup>3</sup> In Härtefällen kann die Anstellungsbehörde, bei Lehrpersonen die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion, auf eine Rückforderung ganz oder teilweise verzichten.

### **§ 44c (neu)**

#### **Weiterbildungsvereinbarung**

<sup>1</sup> Die Arbeits- und Rückzahlungsverpflichtung ist mittels einer vom Personalamt als Vorlage erstellten Weiterbildungsvereinbarung abzuschliessen.

<sup>2</sup> Die Weiterbildungsvereinbarung beinhaltet die Höhe der Unterstützung in Zeit und/oder Geld, die Dauer der Arbeitsverpflichtung und die Rückzahlungspflicht bei Austritt während der Verpflichtungszeit.

<sup>3</sup> Die Unterstützung des Arbeitgebers setzt sich zusammen aus:

- a. finanzielle Beiträge und/oder
- b. zur Verfügung gestellte Arbeitszeit, zum Lohnansatz im Zeitpunkt des Abschlusses der Weiterbildungsvereinbarung.

---

1) GS 32.1008, SGS 150

**§ 45 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu)**

<sup>1</sup> Das Personalamt stellt das Controlling für Personalentwicklungsmassnahmen gemäss § 37 sicher.

<sup>2</sup> Für das Controlling von Personalentwicklungsmassnahmen, welche in der Verantwortung der Anstellungsbehörden liegen, sind die Anstellungsbehörden zuständig.

**II.**

Der Erlass SGS 153.11 (Verordnung zur Arbeitszeit vom 4. Januar 2000) (Stand 1. Januar 2017) wird wie folgt geändert:

**§ 18 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)****Absenzen infolge von Personalentwicklungsmassnahmen (Überschrift geändert)**

<sup>1</sup> Angeordnete Personalentwicklungsmassnahmen gelten als Arbeitszeit. Sowohl Voll- wie auch Teilzeitarbeitenden wird der effektive Zeitaufwand angerechnet.

<sup>2</sup> Bei nicht angeordneten Personalentwicklungsmassnahmen ist die Übernahme von Arbeitszeit im Einzelfall zu vereinbaren.

**III.**

Keine Fremdaufhebungen.

**IV.**

Diese Änderung tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

Liestal,

Im Namen des Regierungsrats

die Präsidentin: Pegoraro

der Landschreiber: Vetter