

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

Vom 25. September 1997 (Stand 1. Juli 2022)

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft,

gestützt auf § 81 Abs. 1 Bst. b der Verfassung des Kantons Basel-Landschaft vom 17. Mai 1984¹⁾,

beschliesst:²⁾

1 Allgemeine Bestimmungen

1.1 Geltungsbereich

§ 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.

§ 2 Weitere Unterstellungen

¹ Unter Vorbehalt abweichender Regelungen in anderen Gesetzen gilt dieses Gesetz auch für:

- a. die nebenamtlichen Richterinnen und Richter;

1) [SGS 100](#)

2) In der Volksabstimmung vom 23. November 1997 angenommen.

b. die Inhaberinnen und Inhaber anderer Nebenämter des Kantons.

² Für die Mitglieder des Regierungsrates gelten die in diesem Gesetz aufgestellten Bestimmungen über die Pflicht zur Verschwiegenheit, die Ablehnung von Vorteilen, die Ferien, das Lohnwesen, die Haftung und den Rechtsschutz.

³ Die Mitglieder des Landrates und die basellandschaftliche Vertretung im Ständerat sind diesem Gesetz nicht unterstellt.

1.2 Begriffe

§ 3 Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Arbeitsverhältnis

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

² Auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters kann ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis begründet werden.

§ 4 Inhaberinnen und Inhaber von Nebenämtern des Kantons

¹ Als Inhaberin oder Inhaber eines kantonalen Nebenamtes gilt, wer ohne Begründung eines Arbeitsverhältnisses, insbesondere als Richterin und Richter oder als Mitglied einer nichtparlamentarischen Kommission, mit der Erfüllung öffentlicher Aufgaben betraut und auf Amtsperiode gewählt ist.

² Inhaber von Nebenämtern des Kantons sind auch die Organe der Gemeinden in Ausübung kantonaler Funktionen.

§ 5 * Anstellungsbehörden

¹ Die Verordnung bezeichnet die zur Anstellung berechtigten Behörden und Instanzen, soweit sie nicht durch besondere gesetzliche Bestimmungen gegeben sind oder die Wahl durch das Volk, den Landrat oder den Regierungsrat vorgesehen ist.

1.3 Personalpolitik

§ 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.

§ 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 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.

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

³ 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.

^{1bis} Die HR-Beratungen der Direktionen und der Besonderen Behörden sind dem Personalamt zugeordnet. Die HR-Beratung der Gerichte ist der Gerichtsverwaltung zugeordnet. *

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

³ Die fachliche und organisatorische Führung der Mitarbeitenden der HR-Beratungen der Direktionen und der Besonderen Behörden, des Dienstleistungszentrums Personal sowie des Kompetenzzentrums Personal liegt in der Verantwortung der Leitung des Personalamts. *

§ 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.

1.4 Datenschutz

§ 10 Erhebung, Aufbewahrung und Vernichtung von Daten

¹ Personendaten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Stellenbewerberinnen und Stellenbewerbern dürfen bearbeitet werden, soweit sie für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind.

² Personendaten sind bei Nichtanstellung zurückzugeben oder zu vernichten, wenn die betroffene Person der weiteren Aufbewahrung nicht zustimmt.

§ 10a * Erhebung, Aufbewahrung und Vernichtung von besonderen Personendaten

¹ Besondere Personendaten von Mitarbeitenden wie Daten über Mitarbeiterengespräche, 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

¹ 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.

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.

2 Das Arbeitsverhältnis

2.1 Begründung

§ 11 Ausschreibung

¹ Offene Stellen sind öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben.

² Offene Stellen, die in begründeten Fällen durch bisherige Mitarbeitende besetzt werden, befristete Anstellungen von bis zu 12 Monaten Dauer und integrative Arbeitsstellen müssen nicht ausgeschrieben werden. *

§ 12 Voraussetzung der Anstellung

¹ Für die Ausübung hoheitlicher Funktionen ist in der Regel das Schweizer Bürgerrecht erforderlich.

² Die Verordnung bezeichnet die hoheitlichen Funktionen und regelt die Ausnahmen vom Erfordernis des Schweizer Bürgerrechts.

§ 13 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis entsteht durch schriftlichen Vertrag, sofern Verfassung oder Gesetz nicht die Wahl durch das Volk, den Landrat oder den Regierungsrat vorsehen. *

² Die Verordnung regelt das Verfahren der Anstellung.

§ 14 Dauer

¹ Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet. Es kann beidseitig gekündigt werden.

2.2 Probezeit

§ 15 Probezeit

¹ Die ersten 3 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit; bei Lehrpersonen dauert die Probezeit 6 Monate. *

^{1 bis} Bei einem Stellenwechsel innerhalb der kantonalen Verwaltung und bei einem befristeten Arbeitsverhältnis kann auf das Ansetzen einer Probezeit verzichtet werden. *

² Die Probezeit kann in begründeten Fällen um höchstens 3 Monate, bei Lehrpersonen um 6 Monate verlängert werden. *

³ Während der ersten 2 Monate kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden, danach mit einer Kündigungsfrist von 30 Tagen.

⁴ Für vom Volk, vom Landrat oder vom Regierungsrat gewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt keine Probezeit. *

2.3 Beendigung

§ 16 Beendigungsarten

¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a. Kündigung;
- b. Ablauf einer befristeten Anstellung;
- c. * fristlose Kündigung;
- d. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen;
- e. Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität;
- f. Erreichen der Altersgrenze;
- g. Tod;
- h. Ablauf der Amtsperiode, Entlassung auf Gesuch hin und Amtsenthebung.

§ 17 Kündigungsfristen und -termine

¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen beidseitig:

- a. im 1. Anstellungsjahr 1 Monat;
- b. ab dem 2. Anstellungsjahr 3 Monate.

² Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden.

³ Die Kündigung kann jeweils auf Ende eines Monats, bei Lehrkräften nur auf Ende eines Schulsemesters ausgesprochen werden.

§ 18 Kündigungsform

¹ Die Kündigung hat beidseits schriftlich zu erfolgen.

§ 19 Ordentliche Kündigung

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen.

² Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen.

³ Wesentliche Gründe liegen insbesondere vor: *

- a. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;
- b. * wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme einer neuen oder einer anderen zumutbaren Arbeitsstelle ablehnt oder die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle nicht möglich ist;
- c. * wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen;
- d. * wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wichtige vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen verletzt hat;
- e. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

⁴ Die Verordnung regelt das Verfahren über die schriftliche Verwarnung. *

⁵ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde ist unzulässig, wenn sie im Zusammenhang steht:

- a. mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse, oder
- b. mit der Tätigkeit als Interessenvertreterin oder Interessenvertreter des Personals.

§ 20 Fristlose Kündigung *

¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig jederzeit ohne Einhaltung von Fristen gekündigt werden. *

² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

³ ... *

§ 20a * Folgen einer unrechtmässigen Kündigung

¹ Erweist sich eine ausgesprochene Kündigung als unrechtmässig, ist der betroffenen Person eine gleichwertige Arbeitsstelle anzubieten.

² Besteht keine Möglichkeit einer gleichwertigen Arbeitsstelle oder lehnt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die angebotene gleichwertige Arbeitsstelle ab, wird das Arbeitsverhältnis auf den nächstmöglichen Kündigungstermin aufgelöst.

³ Kann keine gleichwertige Arbeitsstelle durch den Arbeitgeber gefunden werden, kann eine Entschädigung in der Höhe von maximal 3 Monatslöhnen zugesprochen werden.

⁴ Die Verordnung regelt das Verfahren.

§ 21 Arbeitsunfähigkeit bei Invalidität *

¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. *

² Bei der Zusprechung einer Invalidenrente aufgrund einer Teilinvalidität kann ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden. *

§ 22 * ...

§ 23 Erreichen der Altersgrenze

¹ Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das 65. Altersjahr vollendet haben. *

² Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus bis höchstens zur Vollendung des 70. Altersjahres verlängert werden. *

³ Lehrkräfte können durch die Anstellungsbehörde verpflichtet werden, das Schulsemester zu vollenden, in dem sie die Altersgrenze erreichen.

⁴ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse beschäftigt werden, gilt keine Altersgrenze.

⁵ Im Falle einer Teilpensionierung darf die Summe des Teilpensionierungs- und des Beschäftigungsgrads nicht höher als 100 % sein. *

§ 24 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

¹ Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.

§ 25 * Abgangsentschädigung

¹ Es kann eine Abgangsentschädigung zugesprochen werden:

- a. wenn das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird;
- b. wenn die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle gemäss § 19 Abs. 3 Bst. b nicht möglich ist.

² Die Anstellungsbehörde kann eine Abgangsentschädigung von maximal 6 Monatslöhnen, der Regierungsrat und das Kantonsgericht auf Antrag der Anstellungsbehörde von maximal 12 Monatslöhnen zusprechen.

§ 25a * ...

§ 25b * Härtefallmassnahmen

¹ Die Anstellungsbehörde kann Mitarbeitenden, die aufgrund einer Kündigung nach § 19 Abs. 3 Bst. b dieses Gesetzes unverschuldet unzumutbare Folgen erleiden, einmalig eine Härtefallleistung gewähren.

² Das Nähere regelt die Verordnung.

§ 26 Kündigung zur Unzeit

¹ Die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit sind nach Ablauf der Probezeit sinngemäss anzuwenden. Im Falle unverschuldeter Krankheit oder unverschuldeten Unfalls beträgt die Sperrfrist jedoch im 1. Anstellungsjahr 90 Tage, danach 180 Tage.

3 Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

3.1 Rechte

§ 27 Schutz der Persönlichkeit

¹ Der Kanton achtet und schützt die Würde und Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

² Er schützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Angriffen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung stehen.

§ 28 Gesundheitsschutz

¹ Der Kanton trifft zum Schutze der Gesundheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zur Verhütung von Berufsunfällen und -krankheiten alle Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik möglich und den betrieblichen Verhältnissen angemessen sind.

§ 29 Lohngleichheit

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

§ 30 Lohnwesen

¹ Das Dekret regelt die Gestaltung und Handhabung des Lohnsystems, insbesondere:

- a. die Formen des Lohnes;
- b. die Sozialleistungen;
- c. das Ausmass einer Anpassung von Löhnen, Zulagen und Renten an die Kosten der Lebenshaltung;

- d. die Lohnbestandteile, bei deren Festsetzung die Zahl der Dienstjahre zu berücksichtigen ist;
- e. die Einführung allfälliger Leistungskomponenten;
- f. die periodische Überprüfung des Lohnsystems.

§ 31 Auslagen, Schadenersatz

¹ Die Verordnung regelt:

- a. den Ersatz der den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit der Ausübung der Tätigkeit entstehenden Auslagen;
- b. den Ersatz von Schaden, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Ausübung der Tätigkeit erleiden.

§ 32 * Ferien, Urlaub, Schwangerschaft, Mutterschaft, Vaterschaft, Adoption, Öffentlichkeitsdienst, Krankheit, Unfall

¹ Das Dekret regelt den Ferienanspruch.

² Die Verordnung regelt:

- a. den Anspruch auf Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall, obligatorischem Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst, Dienst im Rahmen anderer öffentlichen Aufgaben und bei humanitären Einsätzen;
- b. den Anspruch der Mitarbeiterinnen auf bezahlten Urlaub vor und nach der Geburt;
- c. den Anspruch auf bezahlten und unbezahlten Urlaub;
- d. die Anzahl der einzelnen freien Arbeitstage.

§ 33 Wohnsitzfreiheit

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihren Wohnsitz frei wählen.

² Wenn die Tätigkeit es erfordert, kann die Anstellungsbehörde Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern für die Dauer des Arbeitsverhältnisses:

- a. zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet oder
- b. zum Bezug einer Dienstwohnung verpflichten.

§ 34 Arbeitszeugnis

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten auf Verlangen ein Zwischenzeugnis.

² Sie haben Anspruch auf ein Austrittzeugnis, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistung und ihr Verhalten ausspricht. Auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

§ 35 * Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz

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 die Art und den Umfang des Rechtsschutzes.

⁴ 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.

3.2 Pflichten

§ 36 Grundsatz

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet.

² Sie haben die ihnen übertragenen Aufgaben freundlich, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und dabei die Interessen des Kantons zu wahren.

§ 37 Ablehnung von Vorteilen

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es verboten, Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, für sich oder für andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

² Von diesem Verbot ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert sowie von wissenschaftlichen und kulturellen Auszeichnungen.

§ 38 Pflicht zur Verschwiegenheit

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit über Angelegenheiten verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht. *

² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

³ Keine Geheimhaltungspflicht besteht in Fällen, in denen die Gesetzgebung die Aussage- oder Publikationspflicht vorsieht.

⁴ Die Verordnung kann Ausnahmen im Zusammenhang mit dem Informationsanspruch der Öffentlichkeit vorsehen.

§ 38a * Meldung von Missständen

¹ Mitarbeitende sind berechtigt, der kantonalen Ombudsperson Missstände zu melden. *

² Eine Meldung an die Öffentlichkeit ist nur zulässig, wenn die Ombudsperson nach Eingang einer Meldung nicht tätig wird und sie in gutem Glauben sowie im öffentlichen Interesse erfolgt. *

³ Zulässige Meldungen verstossen nicht gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäss § 38 und stellen keine Amtsgeheimnisverletzung im Sinne von Art. 320 Strafgesetzbuch dar.

⁴ Mitarbeitende dürfen aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

⁵ Das Nähere regelt der Regierungsrat.

§ 39 Arbeitszeit

¹ Das Dekret legt die Arbeitsdauer gemäss einer Zeiteinheit fest.

² Die Verordnung legt die zeitliche Einteilung der Arbeitszeit fest.

³ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können im Rahmen der Zumutbarkeit vorübergehend über die ordentliche und die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Arbeitsanfall erfordert. Überstunden müssen in der Regel kompensiert werden. Die Einzelheiten regelt die Verordnung.

§ 40 Vorübergehende Zuweisung von anderer Arbeit, Verlegung des Arbeitsortes

¹ Die Vorgesetzten können Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorübergehend eine ihren Fähigkeiten entsprechende Arbeit zuweisen, auch wenn eine solche nicht zu ihren unmittelbaren Aufgaben gemäss Arbeitsverhältnis gehört.

² Die Vorgesetzten oder die Anstellungsbehörde können aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen vorübergehend den Einsatz einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters an einem andern als dem angestammten Arbeitsort anordnen.

³ Führt eine vorübergehende Verlegung des Arbeitsortes zu Mehraufwendungen, so haben die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter Anspruch auf Ausgleich.

§ 41 Nebenbeschäftigungen

¹ Nebenbeschäftigungen dürfen die Aufgabenerfüllung nicht nachteilig beeinflussen.

² Die Ausübung einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung bedarf einer Bewilligung. Die Inhaberinnen und Inhaber der kantonalen Nebenämter unterliegen dieser Bewilligungspflicht nicht.

³ Die Bewilligung darf nur verweigert werden:

- a. wenn Haupt- und Nebenbeschäftigung mehr als ein Vollpensum ergeben;
- b. wenn die Nebenbeschäftigung die Aufgabenerfüllung beeinträchtigt;
- c. wenn die Nebenbeschäftigung den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin direkt konkurrenziert.

⁴ Das Nähere regelt die Verordnung.

§ 42 Öffentliche Ämter

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigen zur Übernahme eines öffentlichen Amtes eine Bewilligung.

² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit oder zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

³ Das Nähere regelt die Verordnung.

§ 43 Vertrauensärztliche Untersuchung

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

² Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung.

§ 44 Ausstandspflicht

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Verfügung oder einen Entscheid zu treffen oder vorzubereiten oder als Mitglied einer Behörde zu amten haben, treten in den Ausstand:

- a. wenn sie in der Sache ein persönliches Interesse haben;
- b. wenn sie aus andern von der Verordnung bezeichneten Gründen, namentlich wegen Verwandtschaft, in der Sache befangen sein könnten.

² Sie überweisen in diesen Fällen die Angelegenheiten ihren Vorgesetzten.

³ In Zweifelsfällen ist der Entscheid der Vorgesetzten einzuholen.

3.3 Aus-, Fort- und Weiterbildung

§ 45 Ausbildung

¹ Ausbildung umfasst alle grundlegenden Massnahmen zur Erlernung eines Berufes im Rahmen einer Tätigkeit beim Kanton.

² ... *

³ Der Kanton stellt Ausbildungsplätze zur Verfügung.

§ 46 * ...

§ 46a * Personalentwicklung

¹ Der Kanton fördert im Rahmen seiner Bedürfnisse als Arbeitgeber mit geeigneten Massnahmen eine nachhaltige Personalentwicklung.

² Personalentwicklung umfasst alle Massnahmen, welche Mitarbeitende befähigen, die mit ihrer gegenwärtigen oder zukünftigen Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen.

³ Personalentwicklungsmassnahmen können von den vorgesetzten Stellen angeordnet werden

⁴ Das Nähere regelt der Regierungsrat.

§ 47 * ...

§ 48 Arbeitsverpflichtung und Kostentragung

¹ Mit der Bewilligung von Aus- und nicht angeordneten Personalentwicklungsmassnahmen können wahlweise oder kumulativ eine befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Pflicht zur Kostentragung verbunden werden. *

4 Mitspracherecht

§ 49 Grundsatz

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein Mitspracherecht in allen sie betreffenden Fragen. Sie nehmen dieses Recht durch die Personalverbände, durch Betriebskommissionen und persönlich wahr.

² Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat das Recht, zu Fragen der Gestaltung ihrer bzw. seiner Tätigkeit und des Arbeitsplatzes Stellung zu nehmen.

³ Zur Wahrung ihrer Rechtsansprüche gegenüber dem Kanton können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten lassen.

⁴ Das Petitionsrecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Personalverbände ist gewährleistet.

§ 50 Personalverbände

¹ Die Personalverbände mit mindestens 250 diesem Gesetz unterstellten Mitgliedern bilden eine Arbeitsgemeinschaft, die sich selbst konstituiert.

² Die Arbeitsgemeinschaft ist Bindeglied zwischen den Personalverbänden und dem Regierungsrat.

³ Die Arbeitsgemeinschaft hat das Recht, zu allen Entwürfen personalrechtlicher Erlasse Stellung zu nehmen.

⁴ Die Arbeitsgemeinschaft hat das Recht, dem Regierungsrat Anträge über Erlass und Vollzug solcher Bestimmungen zu stellen.

§ 51 Betriebskommission

¹ Der Regierungsrat kann für bestimmte Organisationsbereiche Betriebskommissionen schaffen, welche die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in betrieblichen und organisatorischen Fragen wahren.

§ 52 Mitarbeit

¹ Soweit es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Arbeitszeit in den Betriebskommissionen, in der Arbeitsgemeinschaft oder den Personalverbänden mitarbeiten.

² Einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter darf infolge einer Tätigkeit in einer Betriebskommission, in der Arbeitsgemeinschaft oder in einem Personalverband kein Nachteil erwachsen.

5 Versicherungswesen und Haftung

§ 53 Sozialversicherungen

¹ ... *

² ... *

³ Der Regierungsrat kann zur Absicherung der Folgen von Krankheit und Unfall Kollektivversicherungen abschliessen.

§ 54 Andere Versicherungen

¹ Die Verordnung legt die Personalkategorien fest, für welche eine Berufshaftpflichtversicherung und für welche eine Kautionsversicherung abzuschliessen ist.

² Der Kanton kann eine kollektive Kautions- und Haftpflichtversicherung abzuschliessen.

§ 55 * Haftung

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haften dem Kanton und Dritten nach den Bestimmungen der Kantonsverfassung¹⁾ und des Haftungsgesetzes vom 24. April 2008²⁾.

² Der Kanton haftet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach den Bestimmungen der Kantonsverfassung und des Haftungsgesetzes.

³ Das Verfahren für die Geltendmachung von Forderungen gegen den Kanton richtet sich nach den §§ 71 und 72 dieses Gesetzes.

6 Bestimmungen für auf Amtsperiode Gewählte

§ 56 Dauer des Arbeitsverhältnisses

¹ Für vom Volk, vom Landrat oder vom Regierungsrat gewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entspricht die Dauer des Arbeitsverhältnisses der Dauer der jeweiligen Amtsperiode. *

² Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsperiode Gewählten endet mit dem Tage des Ablaufes der Amtsperiode.

§ 57 Auflösung des Arbeitsverhältnisses

¹ Die auf Amtsperiode Gewählten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsperiode mit einer Frist von 6 Monaten auf das Ende eines Monats entlassen werden.

² Die Disziplinarbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.

³ Gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann im Falle der Nichtwiederwahl eine Abgangsentschädigung ausgerichtet werden.

⁴ Das Nähere regelt das Dekret.

1) [SGS 100](#)

2) [SGS 105](#)

§ 58 Kündigung durch den Kanton

¹ Der Kanton kann das Arbeitsverhältnis mit einer auf Amtsperiode gewählten Mitarbeiterin bzw. mit einem auf Amtsperiode gewählten Mitarbeiter kündigen:

- a. wenn vorgeschriebene Wählbarkeitserfordernisse nicht mehr erfüllt sind;
- b. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist.

² Die Kündigungsfrist beträgt 6 Monate auf Ende eines Monats.

³ Für die Zuständigkeit zur Anordnung der Kündigung sowie für das Beschwerderecht gelten die §§ 60 Abs. 1 und 72 sinngemäss.

§ 59 Disziplinarverfahren

¹ Besteht gegenüber einer auf Amtsperiode gewählten Person oder der Inhaberin bzw. dem Inhaber eines Nebenamtes des Kantons der Verdacht eines Disziplinaratbestandes, so hat die Disziplinarbehörde von Amtes wegen ein Disziplinarverfahren zu eröffnen.

² Die Disziplinarbehörde kann ein Disziplinarverfahren auch auf Antrag der auf Amtsperiode gewählten Person bzw. der Inhaberin oder des Inhabers eines Nebenamtes eröffnen.

³ Sind seit dem Vorfall 5 Jahre verflossen, so kann kein Disziplinarverfahren mehr eingeleitet werden.

⁴ Das Nähere regelt das Dekret.

§ 60 Disziplinarbehörden

¹ 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;
- 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 Bst. a–c genannten Inhaberinnen und Inhabern von Nebenämtern des Kantons.

² Ersatzpersonen der in Abs. 1 genannten Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber sind diesen gleichgestellt.

³ Die Disziplinarbehörde kann eine spezielle Untersuchungskommission mit der Untersuchung beauftragen.

§ 61 Disziplinaratbestände

¹ Disziplinaratbestände sind:

- a. grobe Verletzung der Amtspflicht;
- b. schuldhaftes, mit den Amtspflichten nicht zu vereinbarendes Verhalten ausser Amt.

§ 62 Disziplinarmassnahmen

¹ Die Disziplinarmassnahmen sind:

- a. schriftlicher Verweis;
- b. Amtsenthebung.

7 Bestimmungen über die kantonalen Nebenämter**§ 63 Ausschreibung**

¹ Nebenämter können ohne Ausschreibung besetzt werden.

§ 64 Wahl

¹ Inhaberinnen und Inhaber von Nebenämtern werden durch Volk, Landrat oder Regierungsrat auf Amtsperiode gewählt.

§ 65 * Vergütung, Auslagen, Schadenersatz

¹ Das Dekret regelt die Vergütung.

² Die Verordnung regelt den Auslagen- und den Schadenersatz.

§ 66 * Übrige Leistungen

¹ Die Leistungen des Kantons bei Ferien, Schwangerschaft, Mutterschaft, Vaterschaft, Adoption, Öffentlichkeitsdienst, Krankheit und Unfall sind mit der Vergütung abgegolten. Vorbehalten bleibt Abs. 2.

² Für Richterinnen und Richter regelt die Verordnung die Leistungen des Kantons bei Schwangerschaft, Mutterschaft, Vaterschaft, Adoption, Öffentlichkeitsdienst, Krankheit und Unfall. Kein Leistungsanspruch besteht bei Krankheit, Unfall oder Öffentlichkeitsdienst von weniger als 30 Tagen.

§ 67 Rücktritt und Altergrenze

¹ Die Inhaberin oder der Inhaber eines Nebenamtes kann jederzeit von ihrem bzw. seinem Amt zurücktreten.

² ... *

§ 68 Entlassung durch den Kanton

¹ Der Kanton kann die Inhaberin oder den Inhaber eines Nebenamtes während der Amtsperiode entlassen:

- a. wenn vorgeschriebene Wählbarkeitserfordernisse nicht mehr erfüllt sind;
- b. wenn die Amtsinhaberin oder der Amtsinhaber längerfristig oder dauernd an der Ausübung des Amtes verhindert ist;
- c. wenn das Amt aufgehoben wird.

² Organe der Gemeinden verlieren ihre kantonalen Funktionen nur bei Aufgabe oder Verlust des Gemeindeamtes.

§ 69 Ansprüche bei Ausscheiden aus dem Amt

¹ Mit dem Ausscheiden aus dem Amt erlischt der Anspruch auf Leistungen des Kantons.

8 Rechtspflege

§ 70 Anhörung

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

² Wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist, kann er vorläufig gefällt werden. Die Anhörung ist sobald wie möglich nachzuholen.

§ 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 Abs. 2;
- a. ^{bis} * beim Schulrat gegen Verfügungen der Schulleitung als Anstellungsbehörde;
- b. * beim Kantonsgericht gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde, der Aufsichtsstelle Datenschutz, der Finanzkontrolle und der Ombudsperson.

² Die Anfechtbarkeit von Verfügungen des Regierungsrates als Anstellungsbehörde richtet sich nach der Verwaltungsprozessordnung (VPO)¹⁾.

³ Das Beschwerdeverfahren ist unter Vorbehalt von § 20 Abs. 2 des Verwaltungsverfahrensgesetzes Basel-Landschaft vom 13. Juni 1988²⁾ kostenlos. *

⁴ Eine Beschwerde gegen die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses hat keine aufschiebende Wirkung. *

1) [SGS 271](#)

2) [SGS 175](#)

§ 72 Beschwerde gegen Entscheide der Disziplinarbehörde *

¹ Entscheide der Disziplinarbehörde können durch Beschwerde angefochten werden.

² Beschwerdeinstanz ist die Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht des Kantonsgerichts. Sie beurteilt: *

- a. Disziplinenterscheide des Landrates und des Regierungsrates;
- b. Disziplinenterscheide der Geschäftsleitung Gerichte.

³ Für das Verfahren vor dem Kantonsgericht sind die Bestimmungen der Verwaltungsprozessordnung (VPO)¹⁾ sinngemäss anwendbar. *

9 Übergangsbestimmungen

§ 73 Amtsperiode

¹ Die neue, vierjährige Amtsperiode beginnt am 1. April 1998.

§ 74 Disziplinarwesen

¹ Laufende Disziplinarverfahren sind gemäss den Bestimmungen des Beamtengesetzes vom 5. Juni 1978²⁾ abzuschliessen.

10 Änderungsbestimmungen

§ 75 Änderung bisherigen Rechts

¹ Folgende Gesetze werden geändert:

- a. Gesetz über die Einführung des Zivilgesetzbuches: Das Gesetz vom 30. Mai 1911³⁾ über die Einführung des Zivilgesetzbuches wird wie folgt geändert: ...⁴⁾
- b. Gesetz betreffend die Amtsvormundschaft: Das Gesetz vom 19. Juni 1961⁵⁾ betreffend die Amtsvormundschaft wird wie folgt geändert: ...⁶⁾
- c. Gesetz über die Jugendstrafrechtspflege: Das Gesetz vom 1. Dezember 1980⁷⁾ über die Jugendstrafrechtspflege wird wie folgt geändert: ...⁸⁾

1) [SGS 271](#)

2) GS 26.784

3) GS 16.104, SGS 211

4) GS 32.1024

5) GS 21.746, SGS 214

6) GS 32.1024

7) GS 27.672, SGS 242

8) GS 32.1024

- d. Gesetz über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung: Das Gesetz vom 16. Dezember 1993¹⁾ über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung wird wie folgt geändert: ...²⁾
- e. Polizeigesetz: Das Polizeigesetz vom 28. November 1996³⁾ wird wie folgt geändert: ...⁴⁾
- f. Schulgesetz: Das Schulgesetz vom 26. April 1979⁵⁾ wird wie folgt geändert: ...⁶⁾
- g. Gesetz über die Berufsbildung: Das Gesetz vom 10. Juni 1985⁷⁾ über die Berufsbildung wird wie folgt geändert: ...⁸⁾
- h. Gesetz über die Kinder- und Erziehungsheime: Das Gesetz vom 24. September 1951⁹⁾ über die Kinder- und Erziehungsheime wird wie folgt geändert: ...¹⁰⁾
- i. Spitalgesetz vom 24. Juni 1976: Das Spitalgesetz vom 24. Juni 1976¹¹⁾ wird wie folgt geändert: ...¹²⁾
- j. Gesetz betreffend die Organisation der richterlichen Behörden (Gerichtsverfassungsgesetz): Das Gesetz vom 30. Oktober 1941¹³⁾ betreffend die Organisation der richterlichen Behörden (Gerichtsverfassungsgesetz) wird wie folgt geändert: ...¹⁴⁾
- k. Gesetz über den Schutz von Personendaten (Datenschutzgesetz): Das Gesetz vom 7. März 1991¹⁵⁾ über den Schutz von Personendaten (Datenschutzgesetz) wird wie folgt geändert: ...¹⁶⁾

11 Schlussbestimmungen

§ 76 Aufhebung bisherigen Rechts

¹⁾ Das Gesetz über den öffentlichen Dienst (Beamten-gesetz) vom 5. Juni 1978¹⁷⁾ wird aufgehoben.

§ 76a * ...

-
- 1) GS 31.847, SGS 271
 - 2) GS 32.1025
 - 3) GS 32.778, SGS 700
 - 4) GS 32.1025
 - 5) GS 27.169, SGS 640
 - 6) GS 32.1025
 - 7) GS 29.124, SGS 681
 - 8) GS 32.1028
 - 9) GS 20.352, SGS 855
 - 10) GS 32.1028
 - 11) GS 26.187, SGS 930
 - 12) GS 32.1029
 - 13) GS 18.672, SGS 170
 - 14) GS 32.1030
 - 15) GS 30.625, SGS 162
 - 16) GS 32.1031
 - 17) GS 26.784, SGS 150

§ 77 Inkrafttreten

¹ Das Gesetz unterliegt der Volksabstimmung und tritt durch Beschluss des Regierungsrates in Kraft¹⁾.

1) Vom Regierungsrat am 9. Dezember 1997 auf den 1. April 1998 in Kraft gesetzt.

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkraft seit	Element	Wirkung	Publiziert mit
25.09.1997	01.04.1998	Erllass	Erstfassung	GS 32.1008
24.02.2000	01.07.2000	§ 23 Abs. 1	geändert	GS 33.1280
22.02.2001	01.04.2002	§ 71	totalrevidiert	GS 34.183
22.02.2001	01.04.2002	§ 72	Titel geändert	GS 34.183
22.02.2001	01.04.2002	§ 72 Abs. 3	geändert	GS 34.183
17.10.2002	01.04.2002	§ 32	totalrevidiert	GS 34.1065
17.10.2002	01.04.2002	§ 65	totalrevidiert	GS 34.1065
17.10.2002	01.04.2002	§ 66	totalrevidiert	GS 34.1065
24.04.2008	01.09.2008	§ 55	totalrevidiert	GS 36.737
12.03.2009	01.01.2011	§ 5	totalrevidiert	GS 37.96
12.03.2009	01.01.2011	§ 13 Abs. 1	geändert	GS 37.96
12.03.2009	01.01.2011	§ 15 Abs. 4	geändert	GS 37.96
12.03.2009	01.01.2011	§ 56 Abs. 1	geändert	GS 37.96
12.03.2009	01.01.2011	§ 60 Abs. 1	geändert	GS 37.96
24.09.2009	24.09.2009	§ 67 Abs. 2	aufgehoben	GS 36.1192
10.02.2011	01.01.2013	§ 38 Abs. 1	geändert	wg. GS 37.1165
09.02.2012	01.07.2012	§ 22	aufgehoben	GS 37.887
09.02.2012	01.07.2012	§ 25a	aufgehoben	GS 37.887
09.02.2012	01.07.2012	§ 25b	eingefügt	GS 37.887
09.02.2012	01.07.2012	§ 76a	aufgehoben	GS 37.887
14.06.2012	01.01.2013	§ 15 Abs. 1	geändert	GS 37.1140
14.06.2012	01.01.2013	§ 15 Abs. 1 ^{bis}	eingefügt	GS 37.1140
14.06.2012	01.01.2013	§ 15 Abs. 2	geändert	GS 37.1140
14.06.2012	01.01.2013	§ 16 Abs. 1, lit. c.	geändert	GS 37.1140
14.06.2012	01.01.2013	§ 19 Abs. 3, lit. b.	geändert	GS 37.1140
14.06.2012	01.01.2013	§ 19 Abs. 3, lit. c.	geändert	GS 37.1140
14.06.2012	01.01.2013	§ 19 Abs. 3, lit. d.	geändert	GS 37.1140
14.06.2012	01.01.2013	§ 19 Abs. 4	geändert	GS 37.1140
14.06.2012	01.01.2013	§ 20	Titel geändert	GS 37.1140
14.06.2012	01.01.2013	§ 20 Abs. 1	geändert	GS 37.1140
14.06.2012	01.01.2013	§ 20 Abs. 3	aufgehoben	GS 37.1140
14.06.2012	01.01.2013	§ 20a	eingefügt	GS 37.1140
14.06.2012	01.01.2013	§ 25	totalrevidiert	GS 37.1140
14.06.2012	01.01.2013	§ 71 Abs. 4	eingefügt	GS 37.1140
21.06.2012	01.01.2013	§ 71 Abs. 3	geändert	wg. GS 37.1049
21.06.2012	01.01.2013	§ 72 Abs. 2	geändert	wg. GS 37.1049
16.05.2013	01.01.2015	§ 23 Abs. 1	geändert	GS 38.0273
16.05.2013	01.01.2015	§ 23 Abs. 2	geändert	GS 38.0273

Beschluss	Inkraft seit	Element	Wirkung	Publiziert mit
16.05.2013	01.01.2015	§ 23 Abs. 5	eingefügt	GS 38.0273
16.05.2013	01.01.2015	§ 53 Abs. 1	aufgehoben	GS 38.0273
16.05.2013	01.01.2015	§ 53 Abs. 2	aufgehoben	GS 38.0273
16.05.2013	01.01.2015	Anhang 1	Name und Inhalt geändert	GS 38.0273
16.05.2013	01.07.2013	§ 1	totalrevidiert	GS 38.223
16.05.2013	01.07.2013	§ 6	totalrevidiert	GS 38.223
16.05.2013	01.07.2013	§ 7	totalrevidiert	GS 38.223
16.05.2013	01.07.2013	§ 8	totalrevidiert	GS 38.223
16.05.2013	01.07.2013	§ 9	totalrevidiert	GS 38.223
16.05.2013	01.07.2013	§ 10a	eingefügt	GS 38.223
16.05.2013	01.07.2013	§ 10b	eingefügt	GS 38.223
16.05.2013	01.07.2013	§ 11 Abs. 2	geändert	GS 38.223
16.05.2013	01.07.2013	§ 35	totalrevidiert	GS 38.223
16.05.2013	01.07.2013	§ 60 Abs. 1, lit. a.	geändert	GS 38.223
16.05.2013	01.07.2013	§ 71 Abs. 1, lit. b.	geändert	GS 38.223
09.02.2017	01.01.2018	§ 19 Abs. 3	geändert	GS 2017.075
09.02.2017	01.01.2018	§ 21	Titel geändert	GS 2017.075
09.02.2017	01.01.2018	§ 21 Abs. 1	geändert	GS 2017.075
09.02.2017	01.01.2018	§ 21 Abs. 2	eingefügt	GS 2017.075
09.02.2017	01.01.2018	§ 38a	eingefügt	GS 2017.075
09.02.2017	01.01.2018	§ 45 Abs. 2	aufgehoben	GS 2017.075
09.02.2017	01.01.2018	§ 46	aufgehoben	GS 2017.075
09.02.2017	01.01.2018	§ 46a	eingefügt	GS 2017.075
09.02.2017	01.01.2018	§ 47	aufgehoben	GS 2017.075
09.02.2017	01.01.2018	§ 48 Abs. 1	geändert	GS 2017.075
09.02.2017	01.01.2018	§ 71 Abs. 1	geändert	GS 2017.075
09.02.2017	01.01.2018	§ 71 Abs. 1, lit. a. ⁵⁶⁵	eingefügt	GS 2017.075
09.02.2017	01.01.2018	§ 71 Abs. 1, lit. b.	geändert	GS 2017.075
09.02.2017	01.01.2018	Anhang 1	Inhalt geändert	GS 2017.075
27.06.2019	01.07.2022	§ 8 Abs. 1 ⁵⁶⁵	eingefügt	GS 2022.064
27.06.2019	01.07.2022	§ 8 Abs. 3	eingefügt	GS 2022.064
27.06.2019	01.07.2022	Anhang 1	Inhalt geändert	GS 2022.064
13.01.2022	01.04.2022	§ 38a Abs. 1	geändert	GS 2022.043
13.01.2022	01.04.2022	§ 38a Abs. 2	geändert	GS 2022.043
13.01.2022	01.04.2022	§ 71 Abs. 1, lit. b.	geändert	GS 2022.043
13.01.2022	01.04.2022	Anhang 1	Inhalt geändert	GS 2022.043

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkraft seit	Wirkung	Publiziert mit
Erllass	25.09.1997	01.04.1998	Erstfassung	GS 32.1008
§ 1	16.05.2013	01.07.2013	totalrevidiert	GS 38.223
§ 5	12.03.2009	01.01.2011	totalrevidiert	GS 37.96
§ 6	16.05.2013	01.07.2013	totalrevidiert	GS 38.223
§ 7	16.05.2013	01.07.2013	totalrevidiert	GS 38.223
§ 8	16.05.2013	01.07.2013	totalrevidiert	GS 38.223
§ 8 Abs. 1 ^{bis}	27.06.2019	01.07.2022	eingefügt	GS 2022.064
§ 8 Abs. 3	27.06.2019	01.07.2022	eingefügt	GS 2022.064
§ 9	16.05.2013	01.07.2013	totalrevidiert	GS 38.223
§ 10a	16.05.2013	01.07.2013	eingefügt	GS 38.223
§ 10b	16.05.2013	01.07.2013	eingefügt	GS 38.223
§ 11 Abs. 2	16.05.2013	01.07.2013	geändert	GS 38.223
§ 13 Abs. 1	12.03.2009	01.01.2011	geändert	GS 37.96
§ 15 Abs. 1	14.06.2012	01.01.2013	geändert	GS 37.1140
§ 15 Abs. 1 ^{bis}	14.06.2012	01.01.2013	eingefügt	GS 37.1140
§ 15 Abs. 2	14.06.2012	01.01.2013	geändert	GS 37.1140
§ 15 Abs. 4	12.03.2009	01.01.2011	geändert	GS 37.96
§ 16 Abs. 1, lit. c.	14.06.2012	01.01.2013	geändert	GS 37.1140
§ 19 Abs. 3	09.02.2017	01.01.2018	geändert	GS 2017.075
§ 19 Abs. 3, lit. b.	14.06.2012	01.01.2013	geändert	GS 37.1140
§ 19 Abs. 3, lit. c.	14.06.2012	01.01.2013	geändert	GS 37.1140
§ 19 Abs. 3, lit. d.	14.06.2012	01.01.2013	geändert	GS 37.1140
§ 19 Abs. 4	14.06.2012	01.01.2013	geändert	GS 37.1140
§ 20	14.06.2012	01.01.2013	Titel geändert	GS 37.1140
§ 20 Abs. 1	14.06.2012	01.01.2013	geändert	GS 37.1140
§ 20 Abs. 3	14.06.2012	01.01.2013	aufgehoben	GS 37.1140
§ 20a	14.06.2012	01.01.2013	eingefügt	GS 37.1140
§ 21	09.02.2017	01.01.2018	Titel geändert	GS 2017.075
§ 21 Abs. 1	09.02.2017	01.01.2018	geändert	GS 2017.075
§ 21 Abs. 2	09.02.2017	01.01.2018	eingefügt	GS 2017.075
§ 22	09.02.2012	01.07.2012	aufgehoben	GS 37.887
§ 23 Abs. 1	24.02.2000	01.07.2000	geändert	GS 33.1280
§ 23 Abs. 1	16.05.2013	01.01.2015	geändert	GS 38.0273
§ 23 Abs. 2	16.05.2013	01.01.2015	geändert	GS 38.0273
§ 23 Abs. 5	16.05.2013	01.01.2015	eingefügt	GS 38.0273
§ 25	14.06.2012	01.01.2013	totalrevidiert	GS 37.1140
§ 25a	09.02.2012	01.07.2012	aufgehoben	GS 37.887
§ 25b	09.02.2012	01.07.2012	eingefügt	GS 37.887

Element	Beschluss	Inkraft seit	Wirkung	Publiziert mit
§ 32	17.10.2002	01.04.2002	totalrevidiert	GS 34.1065
§ 35	16.05.2013	01.07.2013	totalrevidiert	GS 38.223
§ 38 Abs. 1	10.02.2011	01.01.2013	geändert	wg. GS 37.1165
§ 38a	09.02.2017	01.01.2018	eingefügt	GS 2017.075
§ 38a Abs. 1	13.01.2022	01.04.2022	geändert	GS 2022.043
§ 38a Abs. 2	13.01.2022	01.04.2022	geändert	GS 2022.043
§ 45 Abs. 2	09.02.2017	01.01.2018	aufgehoben	GS 2017.075
§ 46	09.02.2017	01.01.2018	aufgehoben	GS 2017.075
§ 46a	09.02.2017	01.01.2018	eingefügt	GS 2017.075
§ 47	09.02.2017	01.01.2018	aufgehoben	GS 2017.075
§ 48 Abs. 1	09.02.2017	01.01.2018	geändert	GS 2017.075
§ 53 Abs. 1	16.05.2013	01.01.2015	aufgehoben	GS 38.0273
§ 53 Abs. 2	16.05.2013	01.01.2015	aufgehoben	GS 38.0273
§ 55	24.04.2008	01.09.2008	totalrevidiert	GS 36.737
§ 56 Abs. 1	12.03.2009	01.01.2011	geändert	GS 37.96
§ 60 Abs. 1	12.03.2009	01.01.2011	geändert	GS 37.96
§ 60 Abs. 1, lit. a.	16.05.2013	01.07.2013	geändert	GS 38.223
§ 65	17.10.2002	01.04.2002	totalrevidiert	GS 34.1065
§ 66	17.10.2002	01.04.2002	totalrevidiert	GS 34.1065
§ 67 Abs. 2	24.09.2009	24.09.2009	aufgehoben	GS 36.1192
§ 71	22.02.2001	01.04.2002	totalrevidiert	GS 34.183
§ 71 Abs. 1	09.02.2017	01.01.2018	geändert	GS 2017.075
§ 71 Abs. 1, lit. a. ¹⁵⁵	09.02.2017	01.01.2018	eingefügt	GS 2017.075
§ 71 Abs. 1, lit. b.	16.05.2013	01.07.2013	geändert	GS 38.223
§ 71 Abs. 1, lit. b.	09.02.2017	01.01.2018	geändert	GS 2017.075
§ 71 Abs. 1, lit. b.	13.01.2022	01.04.2022	geändert	GS 2022.043
§ 71 Abs. 3	21.06.2012	01.01.2013	geändert	wg. GS 37.1049
§ 71 Abs. 4	14.06.2012	01.01.2013	eingefügt	GS 37.1140
§ 72	22.02.2001	01.04.2002	Titel geändert	GS 34.183
§ 72 Abs. 2	21.06.2012	01.01.2013	geändert	wg. GS 37.1049
§ 72 Abs. 3	22.02.2001	01.04.2002	geändert	GS 34.183
§ 76a	09.02.2012	01.07.2012	aufgehoben	GS 37.887
Anhang 1	16.05.2013	01.01.2015	Name und Inhalt geändert	GS 38.0273
Anhang 1	09.02.2017	01.01.2018	Inhalt geändert	GS 2017.075
Anhang 1	27.06.2019	01.07.2022	Inhalt geändert	GS 2022.064
Anhang 1	13.01.2022	01.04.2022	Inhalt geändert	GS 2022.043

Erlasstitel	Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz)
SGS-Nr.	150
GS-Nr.	32.1008
Erlassdatum	25.09.1997 (1996/177 , Totalrevision Beamtengesetz)
In Kraft seit	01.04.1998
> Übersicht Gesetzessammlung des Kantons BL	

Hinweis: Die Links führen in der Regel zum Landratsprotokoll (2. Lesung), woselbst weitere Links auf die entsprechende Landratsvorlage, auf den Kommissionsbericht an den Landrat und das Landratsprotokoll der 1. Lesung zu finden sind. > [Mehr](#)

Änderungen / Ergänzungen / Aufhebungen (chronologisch absteigend)

Datum	GS-Nr.	In Kraft seit	Bemerkungen
13.01.2022	2022.043	01.04.2022	2018/158 , Einführung des Jobsharing-Modells Ombudsperson
10.09.2020	\$	\$	2020/178 , Erlass E-GovG
27.06.2019	2022.064	01.07.2022	2016/138 , Motion «Zusammenführen, was zusammengehört»
09.02.2017	2017.075	01.01.2018	2016/270 , Beschwerden/Whistleblowing
16.05.2013	38.0273	01.01.2015	2012/176 , Reform berufliche Vorsorge Personal BL
16.05.2013	38.223	01.07.2013	2012/312 , Personalpolitik, -strategie
21.06.2012	37.1049	01.01.2013	2012/014 , Teilrevision GOG
14.06.2012	37.1140	01.01.2013	2012/013 , Probezeit, Kündigung, Abgangsschädigung
09.02.2012	37.887	01.07.2012	2011/293 , flankierende Massnahmen Entlastungspaket 12/15
10.02.2011	37.1165	01.01.2013	2010/199 , Öffentlichkeitsprinzip im IDG
12.03.2009	37.96	01.01.2011	2008/148 , EG StPO und Verfassungsänderung
24.09.2009	36.1192	24.09.2009	2009/080 , Aufhebung Alterslimite Nebenämter

12.12.2007	36.737	01.07.2008	2007/173 , Revision Datenschutzgesetz zur Anpassung an Schengen/Dublin
16.11.2006	36.203	01.08.2007	2005/052 , Totalrevision EG ZGB
23.06.2005	35.648	01.07.2005	2005/077 , Flankierende Massnahmen bei Stellenabbau im Rahmen Projekt GAP
10.06.2004	35.302	01.01.2005	2004/001 , Teilrevision des Verwaltungsverfahrensgesetzes (EFFILEX)
17.10.2002	34.1065	01.04.2002	2002/107 , soziale Absicherung nebenamtlicher Richterinnen und Richter
06.06.2002	34.666	01.08.2003	2001/105 , Neue Bildungsgesetzgebung
22.02.2001	34.183	01.04.2002	2000/090 , Weiterführung der Gerichtsreform
24.02.2000	33.1280	01.07.2000	1999/275 , Anpassung an Statuten PK BL