



Vorlage an den Landrat des Kantons Basel-Landschaft

Titel: "Anhang II - Lohntabelle und Ausnahmen" des Personaldekrets

Datum: 22. September 2015

Nummer: 2015-355

Bemerkungen: [Verlauf dieses Geschäfts](#)

Links:

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



Vorlage an den Landrat

betr. „Anhang II - Lohntabelle und Ausnahmen“ des Personaldekrets

vom 22. September 2015

1. Hintergrund.....	2
2. Rechtsgrundlagen	2
2.1. Rechtsgrundlagen für generelle Lohnanpassungen	2
2.2. Rechtsgrundlagen für die individuelle Umsetzung genereller Lohnanpassungen.....	3
3. Erwägungen zur generellen Lohnreduktion	5
3.1. Finanzielle Situation des Kantons	5
4. Weitere Faktoren mit Auswirkungen auf die Personalkosten	7
5. Festlegung der generellen Lohnreduktion.....	7
6. Auswirkung auf individuelle Löhne.....	8
7. Alternativen zur generellen Lohnreduktion.....	8
8. Lohnsystematische Begutachtung	9
9. Risiken aus personalpolitischer Sicht.....	9
10. Mögliche rechtliche und verwaltungsökonomische Folgen.....	9
11. Folgen bei der Pensionskasse.....	9
12. Auswirkungen auf die Gemeinden und andere kantonsnahe Institutionen	10
13. Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personal-verbände	11
14. Antrag.....	12

1. Hintergrund

Der Kanton Basel-Landschaft befindet sich in einer finanziellen Schieflage und ist gezwungen, unmittelbare und einschneidende Massnahmen einzuleiten, um künftige Defizite und eine weitere Inanspruchnahme des Eigenkapitals zu verhindern.

Am 8. Juli 2015 hat der Regierungsrat die „Finanzstrategie zur Erreichung eines nachhaltig ausgeglichenen Staatshaushaltes“ vorgestellt. Der Regierungsrat hat die Zielvorgaben so formuliert, dass sich die Finanzsituation stabilisiert. Oberstes Ziel der Legislatur 2016-2019 ist die Konsolidierung des Finanzhaushaltes. Mit Blick auf das Budget 2016 und den neuen Finanzplan 2016–2019 hat der Regierungsrat festgestellt, dass einschneidende Massnahmen notwendig sein werden, um den Staatshaushalt wieder ausgeglichen gestalten zu können. Dazu gehören insgesamt 132 Massnahmen, die nebst der Optimierungen bei der Erbringung öffentlicher Leistungen, zielgerichteteren Beiträgen, der Aufhebung einzelner Leistungsaufträge, der verwaltungsinternen Effizienzsteigerungen sowie der Ausschöpfung von bisher nicht genutztem Ertragspotenzial auch Massnahmen im Personalbereich umfassen.

Mittelfristig soll eine Reduktion des Personalaufwandes um zehn Prozent erreicht werden. Zudem soll bereits per 2016 die Lohnsumme um ein Prozent gesenkt werden.

Der Landrat entscheidet jeweils in der Dezember-Sitzung über den jährlichen Teuerungsausgleich. Die hier zu behandelnde Vorlage hat dagegen eine grundsätzliche Anpassung der Löhne zum Gegenstand. Falls der Landrat die Umsetzung dieser Massnahme beschliesst, werden all jene Arbeitnehmenden von der vorgeschlagenen Lohnkürzung betroffen sein, deren Vergütung auf den im Anhang des Dekrets zum kantonalen Personalgesetz des Kantons Basel-Landschaft (SGS 150.1) erlassenen Ansätze basiert.

2. Rechtsgrundlagen

2.1. Rechtsgrundlagen für generelle Lohnanpassungen

Die Höhe der Löhne ermittelt sich anhand der kantonalen Lohntabelle, in welcher jeder Lohnklasse und Erfahrungsstufe ein Frankenbetrag zugeordnet ist. Die Lohntabelle bildet massgeblich den Anhang II des Personaldekrets¹. Neben den über die Lohnklassen- und Erfahrungsstufensystematik festgelegten Löhnen sind im Anhang II des Personaldekrets ebenfalls die Löhne der vom Volk und Landrat gewählten Magistratspersonen sowie die Höhe der kantonalen Erziehungszulagen festgelegt.

Änderungen des Personaldekrets liegen im Kompetenzbereich des Landrates. Dieser kann eine neue Lohntabelle mit entsprechend gesenkten Lohnansätzen beschliessen. Der Erlass einer

1 Dekret zum Personalgesetz vom 8. Juni 2000, GS 33.1248, SGS 150.1

neuen Lohntabelle ist vom Beschluss über den Ausgleich der Teuerung gemäss § 49 («Zuständigkeit und Verfahrensregeln») des Personaldekrets zu unterscheiden.

Es wäre nicht sinnvoll, zuzüglich zur Inkraftsetzung einer neuen Lohntabelle per 1. Januar 2016 im Dezember 2015 auch über einen allfälligen Teuerungsausgleich zu befinden. Deshalb soll der Änderungsbeschluss dahingehend präzisiert werden, dass mit der Verabschiedung der neuen Lohntabelle im Dezember einmalig kein Beschluss über den Teuerungsausgleich erfolgen soll.

Die formelle Neufestlegung der Lohntabelle bildet zudem eine gute Ausgangslage, einen aktuelleren Landesindex der Konsumentenpreise zu Grunde zu legen. Derzeit basiert die Referenzteuerung auf der Indexreihe 1993 (Basis 100 Punkte = Mai 1993). Das Bundesamt für Statistik hat seit 1993 bereits drei neuere Indexreihen (Dezember 2010, Dezember 2005 und Mai 2000) eingeführt. Es ist daher angezeigt, die nächste Referenzteuerung mit der neuesten Indexreihe 2010 zu berechnen.

2.2. Rechtsgrundlagen für die individuelle Umsetzung genereller Lohnanpassungen

Das Anstellungsverhältnis wird mit einem Arbeitsvertrag abgeschlossen². In diesem werden die Lohnklassen- und Erfahrungsstufeneinreihung³ sowie der resultierende Lohn ausgewiesen. Da die Lohnhöhe (bestimmt durch Zuweisung der Lohnklasse und der Erfahrungsstufe) einseitig durch die jeweilige Anstellungsbehörde festgelegt wird, hat die Lohnfestlegung Verfügungskarakter.

Eine Verfügung unterliegt in der Regel einer Beschwerdefrist und ist nach deren unbenutzten Ablauf rechtskräftig. Sie kann nur noch unter besonderen Umständen abgeändert werden. Ein Widerruf kann nur bei Fehlerhaftigkeit in Betracht gezogen werden. Dies ist allerdings bei einer generellen Lohnanpassung nicht der Fall.

Nach Rechtsprechung des Bundesgerichtes muss es einem Arbeitgeber trotzdem möglich sein, sich an veränderte Umstände anzupassen und entsprechend zu reagieren. In diesem Sinne ist festzuhalten, dass vermögensrechtliche Ansprüche von Mitarbeitenden – in diesem Fall der mittels Arbeitsvertrag festgelegte Lohn – nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung keine wohlverworbenen Rechte darstellen und deshalb grundsätzlich bei Vorliegen einer gesetzlichen Grundlage revidiert werden können.

Aus diesem Grund wird im Arbeitsvertrag jedes Mitarbeitenden erwähnt, dass Lohnanpassungen in den genannten Fällen ohne Anpassung des individuellen Arbeitsvertrages möglich sind: „Lohnänderungen infolge Teuerungsanpassungen, Veränderungen der Erfahrungsstufe (ES) oder andere Zulagen werden ohne formelle Anpassung des Vertrages in der jeweiligen Lohnabrechnung berücksichtigt. Dasselbe gilt bei Änderungen der gesetzlichen Grundlagen.“ Sowohl

² Vgl. § 13, Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz), GS 32.1008, SGS 150

³ Vgl. § 6a, Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung), GS 33.1471, SGS 150.11

eine negative Lohnanpassung auf Grundlage von § 49 des Personaldekrets wie auch der Erlass einer neuen Lohntabelle mit reduzierten Lohnsätzen liegen in der Kompetenz des Landrats. Damit ist die rechtliche Grundlage für eine Lohnreduktion, die alle Mitarbeitenden betrifft, gegeben.

Die Umsetzung erfordert somit keine formale Arbeitsvertragsänderung, welche mindestens die Einhaltung der Kündigungsfrist erfordern oder den Mitarbeitenden die Möglichkeit einer Beschwerde eröffnen würde.

Allerdings setzen die allgemeinen Rechtsgrundsätze des Willkürverbots (Gleichbehandlungsgebot) und des Vertrauensschutzes (Gebot von Treu und Glauben) gewisse Grenzen. Bezüglich des Willkürverbots ist bei der Ausgestaltung der Lohnreduktion darauf zu achten, dass keine nicht sachlich begründbaren Differenzierungen entstehen und die Höhe muss vertret- und begründbar sein.

Einerseits muss der Vertrauensschutz gegenüber dem öffentlichen Interesse abgewogen werden, andererseits sollte die Umsetzungsfrist es den Betroffenen ermöglichen, auf die veränderten Rahmenbedingungen je nach Erheblichkeit zu reagieren.

Das Bundesgericht hat in einem vergleichbaren Fall das Vorgehen der Stadt Zürich geschützt (Urteil 2P.276/1995 vom 3. April 1996): Es handelte sich dabei um eine Lohnreduktion von 5.1%. Das Bundesgericht hat in seiner Begründung den Fall mit einem früheren Urteil verglichen, welches eine Lohnreduktion von 30 % zum Gegenstand gehabt hatte. Eine derart hohe Lohnreduktion wurde bei tiefen Löhnen als Verstoss gegen Treu und Glauben ausgelegt. Die Stadt Zürich hat aber nicht nur eine deutlich tiefere Lohnreduktion vorgenommen, sondern zudem allen Mitarbeitenden bis zu deren Austritt den unveränderten Lohn zugesichert, wenn sie vor Inkraftsetzung der Änderung kündigen würden. Das Bundesgericht hat diese Massnahme als geeignet erachtet, um den Vertrauensschutz zu gewähren. Allerdings hat es sich nicht dazu geäussert, ob es diese Abfederungsmassnahme überhaupt als erforderlich betrachtet.

Das Bundesgericht hat i. S. Lohnmassnahmen in einem anderen Fall gegen den Kanton Basel-Landschaft entschieden (Urteil 1C_168/208 vom 21. April 2009): Der Landrat hatte 2007 die Entschädigung der Kaderärzte neu geordnet. Die Umsetzung erfolgte dabei sehr rasch. Die Inkraftsetzung erfolgte bezogen auf den Erwarungsbeschluss sogar rückwirkend. In diesem Fall wurde zudem das ganze Entschädigungssystem neu geordnet, was grosse finanzielle Auswirkungen hatte und dessen Umsetzung so schnell an die Hand genommen wurde, dass die Betroffenen keine Möglichkeit hatten, zu reagieren. Folglich sah das Bundesgericht Treu und Glauben und den Schutz vor Willkür verletzt (Art. 5 Abs. 3 und Art. 9 BV).

Die neu geplanten Massnahmen verändern das System nicht grundlegend. Sie sind mit einer vorgesehenen Lohnreduktion von 1% in der Wirkung vergleichsweise bescheiden, und den Mitarbeitenden wird die Möglichkeit eingeräumt, das Arbeitsverhältnis ohne finanzielle Einbusse aufzulösen. Dementsprechend spricht das vorangegangene Urteil nicht gegen die geplante Massnahme, und die Umsetzung erscheint rechtlich unproblematisch. Im erwähnten Urteil findet

man sogar die explizite Bestätigung, dass der Landrat berechtigt ist, die Rechtsgrundlagen zu ändern und so in bestehende Arbeitsverträge einzugreifen.

Zu beachten bleibt allerdings, dass das individuelle Rechtsempfinden verletzt werden kann, da im privaten Verkehr Vertragsänderungen zuungunsten einer Partei Einvernehmen oder eine Vertragskündigung voraussetzen. Da sich zudem das Bundesgericht nicht geäußert hat, ob bei Lohnreduktionen die Kündigungsfristen eingehalten werden müssen, ist es angezeigt, den Mitarbeitenden, welche aufgrund der Lohnreduktion vor dem 1. Januar 2016 kündigen, mindestens den unveränderten Lohn bis zum Ablauf der vertraglichen Kündigungsfrist⁴ auszurichten.

3. Erwägungen zur generellen Lohnreduktion

3.1. Finanzielle Situation des Kantons

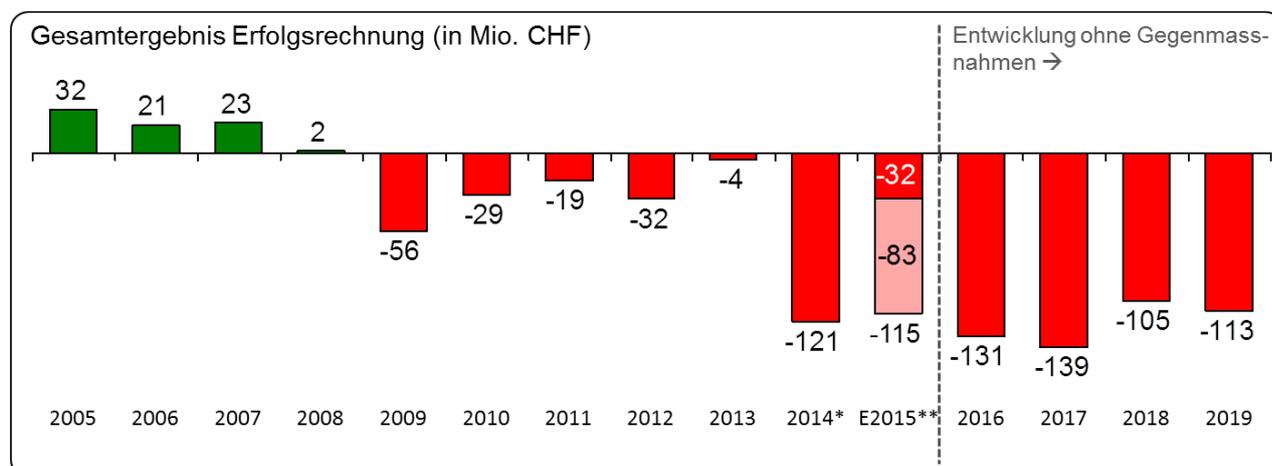
Der Kanton Basel-Landschaft lebt seit Jahren deutlich über seinen Verhältnissen. Seit 2009 besteht ein Ungleichgewicht, welches primär auf Aufwandsteigerungen in den vergangenen Jahren zurückzuführen ist. Der Regierungsrat ortet die Hauptkostenblöcke, die zum Ungleichgewicht im Staatshaushalt geführt haben, vor allem in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Soziales. In den letzten zehn Jahren sind hier die jährlichen Kosten um CHF 411 Mio. gestiegen, der periodengerechte Steuerertrag hingegen lediglich um CHF 271 Mio.

Entsprechend hat sich in den letzten fünf Jahren auch die Nettoverschuldung des Kantons Basel-Landschaft fast verdreifacht. Von ursprünglich CHF 1.0 Mrd. (CHF 3'467 pro Einwohner) im Jahr 2010 auf CHF 2.7 Mrd. (CHF 9'768 pro Einwohner) im Jahr 2014, insbesondere aufgrund der Ausfinanzierung der BLPK und den negativen Finanzierungssaldi (Kanton verschuldet sich für seine Nettoinvestitionen).

⁴ Die bisherige Lohntabelle kommt also nur zur Anwendung, wenn die betreffenden Mitarbeitenden unter Einhaltung der ordentlichen Frist ihre Kündigung aussprechen und nicht etwa, wenn sie eine längere Frist in Anspruch nehmen und sich so faktisch einen Besitzstand schaffen.

Nachfolgende Abbildung verdeutlicht die Entwicklung der Defizite in der Erfolgsrechnung von 2009 bis 2014.

Abbildung 1: Gesamtergebnis Erfolgsrechnung über 15 Jahre



* 2014: exkl. Reform BLPK; ** E2015: exkl. Einmaleffekte

Seit Anfang Jahr hat sich die Situation verschärft: Die Aufhebung der Wechselkursbindung Franken/Euro am 15. Januar 2015 wird beim Steuerertrag zu deutlich tieferen Zuwachsraten in den kommenden Jahren führen. Gemäss aktueller Prognosen der BAK Basel muss der Kanton Basel-Landschaft für 2016 gegenüber dem Finanzplan von letztem Jahr mit CHF -88 Mio. tieferen Steuereinnahmen rechnen. Ein deutlich tieferes Wachstum wird insbesondere bei den Gewinnsteuern (CHF -46 Mio.) und bei den Einkommenssteuern (CHF -40 Mio.) erwartet. Die negativen Prognosen aus dem Februar 2015 hat BAK Basel im Juli 2015 weitgehend bestätigt (resp. nochmals leicht tiefer eingeschätzt).

Ohne konsequente Gegenmassnahmen ist auch inskünftig mit weiteren Defiziten zu rechnen (aktueller Stand Finanzplanung September 2015):

- Im laufenden Jahr 2015 wird gemäss Erwartungsrechnung per 2. Quartal 2015 ein Defizit von CHF -32 Mio. prognostiziert. Ohne folgende Einmaleffekte würde ein Saldo von CHF -115 Mio. resultieren: Mehrerträge Erbschaftssteuern CHF 25 Mio., doppelte SNB-Gewinnausschüttung CHF 23 Mio. und Grundstückgewinne/Neubewertungen CHF 35 Mio.
- Auch im Budgetjahr 2016 und in den drei folgenden Finanzplanjahren 2017-2019 müssten gemäss Finanzplanung dreistellige Millionendefizite erwartet werden, sofern keine Gegenmassnahmen ergriffen werden.
- Ohne Gegenmassnahmen würde entsprechend auch das Eigenkapital innerhalb der Defizitbremse bereits per Budget 2016 die Schwelle von CHF 100 Mio. unterschreiten.

- Erschwerend kommt hinzu, dass die Erfolgsrechnung ab 2017 die Abtragung des Bilanzfehlbetrags aus der Reform BLPK beinhaltet (CHF 40 Mio. pro Jahr), zudem muss ab 2019 mit markanten Ertragsausfällen aus der Unternehmenssteuerreform III gerechnet werden (CHF 40 Mio. pro Jahr).

Zur Behebung dieser finanziellen Notlage hat der Regierungsrat im ersten Halbjahr 2015 seine Finanzplanung den veränderten Rahmenbedingungen angepasst und eine Finanzstrategie 2016-2019 erarbeitet.

4. Weitere Faktoren mit Auswirkungen auf die Personalkosten

Neben der Anpassung der kantonalen Lohntabelle haben in der Regel weitere Faktoren Auswirkungen auf die Personalkosten und sind bei der Gesamtbeurteilung der Lohnsituation zu berücksichtigen: Der ordentliche Erfahrungsstufenanstieg und die Lohnklassenänderungen gemäss Personaldekret sowie Veränderungen im Personalbestand.

Über alle Stellen betrachtet wird sich der kantonale Personalbedarf von 4'275.3 Vollstellen im Jahr 2014 nach der Umsetzung von HarmoS (August 2015) auf 4'089.1 Vollstellen reduzieren.

Der budgetierte Personalaufwand nimmt 2015 gegenüber dem Vorjahresbudget insgesamt um 13 Mio. Fr. ab. Im Voranschlag 2016 ist kein Teuerungsausgleich enthalten.

5. Festlegung der generellen Lohnreduktion

Eine generelle Lohnreduktion um 1% würde den negativen Finanzhaushalt ab 2016 um rund 6 Mio. Fr. pro Jahr⁵ entlasten und im Mittel zu einer vertretbaren Belastung der einzelnen Mitarbeitenden führen.

Von der geplanten Lohnkürzung betroffen sind die Grundlöhne derjenigen Mitarbeitenden, die in eine der regulären Lohnklassen 1 bis 28 des kantonalen Lohnsystems eingereiht sind sowie der gewählten kantonalen Magistratspersonen. Die ebenfalls im Anhang II des Personaldekrets enthaltenen Frankenansätze und Grenzbeträge der kantonalen Erziehungszulage unterliegen in Analogie zu einer Umsetzung einer Teuerungsvorlage nach § 49 Personaldekret auch der Lohnsenkung. Diese Beträge sollen ebenfalls um jeweils 1% reduziert werden. Weiterhin wirkt sich die Lohnreduktion indirekt auf alle Lohnkomponenten (insbesondere Funktionszulagen, je nach Bezugsgrösse persönliche Zulagen) und Lohnnebenleistungen (Sozialversicherungsbeiträge) aus, die auf Basis des Grundlohns berechnet werden.

Demgegenüber unterliegen folgende im kantonalen Personalgesetz vorgesehenen Vergütungsbestandteile und Entschädigungen nicht der Lohnreduktion:

- Leistungsprämien

⁵ Schätzung auf Basis des Personalaufwands von 621.8 Mio. Fr. aus dem Budget 2015.

- Treueprämien
- Inkonvenienz-Zulagen
- Sitzungsgelder
- Auslagenersatz

Weiterhin von der Lohnreduktion ausgenommen sind die Vergütungen während der Ausbildung gemäss der Verordnung über die Vergütungen während der Ausbildung vom 1. August 2009.⁶

Der Regierungsrat ist sich bewusst, dass es sich bei einer Lohnreduktion um eine für die Mitarbeitenden schwerwiegende Massnahme handelt, die gegenüber dem öffentlichen Interesse eines ausgeglichenen Staatshaushaltes abzuwägen ist. Deshalb wird mit einer Lohnreduktion von 1% eine vertretbare Massnahme ins Auge gefasst.

6. Auswirkung auf individuelle Löhne

Den Mitarbeitenden des Kantons wird der ordentliche Erfahrungsstufenanstieg unter den gesetzlich festgelegten Voraussetzungen per 1. Januar 2016 gewährt. Damit wird die generelle Lohnkürzung von 1% lediglich bei folgenden Mitarbeitenden zu einer effektiven Lohninbusse führen:

- Mitarbeitende, die bereits in einer hohen Erfahrungsstufe eingestuft sind und deren Stufenanstieg geringer ist, als 1% des Gehalts im Jahr 2015
- Mitarbeitende, die im Jahr 2015 in den Erfahrungsstufen 17, 19, 21, 23, 25 eingestuft sind (kein effektiver Lohnanstieg durch Anstieg der Erfahrungsstufe per 1. Januar 2016)
- Mitarbeitende, ohne Anspruch auf den ordentlichen Stufenanstieg (z.B. Mitarbeitende in Erfahrungsstufe 27 oder Mitarbeitende mit Eintritt nach dem 2. Juli 2015)

Die unter b) und c) genannten Mitarbeitenden-Gruppen erfahren eine effektive Lohnreduktion von 1%.

Bei allen übrigen Mitarbeitenden wird eine Reduktion der in der Lohntabelle festgesetzten Lohnbeträge um 1% durch den Anstieg der Erfahrungsstufe kompensiert. Mitarbeitende, deren Stufenanstieg höher ist als 1% des Gehalts im Jahr 2015, werden auch im Jahr 2016 einen effektiven Lohnanstieg verzeichnen.

7. Alternativen zur generellen Lohnreduktion

Neben der generellen Lohnreduktion wurde insbesondere ein Stopp der Erfahrungsstufen geprüft. Der Stopp der Erfahrungsstufen hätte jedoch bei hohen Erfahrungsstufen nur eine mini-

⁶ SGS 155.11

male oder gar keine Wirkung und würde erst noch auf Jahre hinaus das Lohnsystem beeinflussen⁷. Deshalb musste diese Alternative verworfen werden.

8. Lohnsystematische Begutachtung

Die generelle Reduktion der Löhne unterscheidet sich systemtechnisch nicht von den bisherigen (positiven) Anpassungen an die Teuerung. Die Umsetzung in der Lohntabelle und die entsprechende IT-Umsetzung sind bei Veränderungen nach oben oder unten prinzipiell gleich. Für die Lohnsystematik hat die generelle Lohnreduktion also keine problematischen Auswirkungen.

9. Risiken aus personalpolitischer Sicht

Aus personalpolitischer Sicht ist festzuhalten, dass eine generelle Lohnreduktion dem Image des Kantons als attraktiver Arbeitgeber Schaden zufügen kann. Dies kann insbesondere dazu führen, dass die bereits heute aufwändige Suche nach neuen Mitarbeitenden im Kader- und Fachkräftebereich zusätzlich erschwert wird.

Zudem muss damit gerechnet werden, dass eine generelle Lohnreduktion – auch wenn diese bescheiden ausfällt - einen negativen Effekt auf die Bindung und Motivation der bestehenden Mitarbeitenden haben kann.

10. Mögliche rechtliche und verwaltungsökonomische Folgen

Obwohl die Änderung keine individuellen Verfügungen oder Vertragsänderungen erfordert, ist damit zu rechnen, dass vereinzelt Mitarbeitende sich gegen die Lohnreduktion wehren werden.

Ein Teil der Mitarbeitenden wird möglicherweise den Arbeitsvertrag kündigen, ein anderer Teil der Mitarbeitenden wird den Rechtsweg beschreiten.

Falls die Zahl der Beschwerden gross ist, sind deren Bearbeitung und die Umsetzung der Entscheide mit dem aktuellen Personalbestand nicht oder nur mit grosser Verzögerung und unter erschwerten Umständen zu bewältigen.

11. Folgen bei der Pensionskasse

Bei Mitarbeitenden, die schon in hohen Erfahrungsstufen sind oder keinen Anspruch auf Erfahrungsstufenanstieg haben (z.B. Eintritt in der 2. Jahreshälfte), wird durch die Kürzung der versicherten

⁷ Ein genereller ES-Stufenstopp müsste bei allen zukünftigen Neuanstellungen berücksichtigt werden: Für die Gleichbehandlung müsste bei Neuanstellungen jeweils ein Erfahrungsjahr mehr als bisher vorausgesetzt werden, denn bei den bereits angestellten Mitarbeitenden floss ein Jahr nicht in die ES-Stufe ein. Die für eine Funktion erforderlichen Erfahrungsjahre bestimmen aber massgeblich die Höhe der Lohnklasse. Mehr erforderliche Erfahrungsjahre würden mehrheitlich die Einreihung in eine bessere Lohnklasse auslösen oder bei Nichtberücksichtigung wahrscheinlich zu erfolgreichen Lohnklagen führen.

cherte Verdienst im Vergleich zum Jahr 2015 sinken. Dies hat Auswirkungen auf die späteren Rentenleistungen. Zudem gilt es zu beachten, dass nicht nur die künftigen Altersleistungen aufgrund eines tieferen Sparkapitals infolge tieferer Spareiträge von einer Reduktion betroffen sind, sondern auch die in Abhängigkeit des versicherten Jahreslohns definierten Risikoleistungen bei Tod und Invalidität.

12. Auswirkungen auf die Gemeinden und andere kantonsnahe Institutionen

Die Lohnreduktion wirkt sich auch auf die Löhne der Lehrpersonen, welche bei den Schulen der Gemeinden angestellt sind, aus. Ausserdem wenden verschiedene Gemeinden, kantonsnahe und soziale Institutionen (Schweizer Rheinhäfen, Heime, Spitex usw.) ebenfalls das kantonale Personalrecht an. Inwiefern diese Gemeinden und Institutionen automatisch ebenfalls die Löhne senken, hängt von den konkreten Personalreglementen und der damit verbundenen Übernahme des kantonalen Personalrechts ab. Die betroffenen Institutionen und Gemeinden haben jedoch die Freiheit, von der kantonalen Lohntabelle abweichende Lohnbestimmungen zu treffen.

13. Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände

Die Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände (ABP) wurde ein erstes Mal an der Sitzung vom 17. August 2015 über die Vorlage orientiert. Am 18. August 2015 wurde der ABP eine Entwurfsfassung der vorliegenden Landratsvorlage zugestellt. Die ABP nahm am 1. September 2015 zum Entwurf wie folgt Stellung:

„Die prekäre finanzielle Situation des Kantons Basel-Landschaft ist keinesfalls neu. Seit rund 15 Jahren sind die Kantonsfinanzen ein Sorgenkind. Mehrfach schon wurde auf dem Buckel der Angestellten gespart. Seit 1998 hat das Personal teuerungsbereinigt bereits auf über 200 Millionen Franken Lohn verzichten müssen. Geholfen hat es nichts. Dass die wirtschaftliche Entwicklung des Kantons über Jahrzehnte hinweg nicht oder zumindest unzureichend vorangetrieben wurde, statt dessen aber dabei zugesehen wurde, wie die Kosten bei etlichen Projekten aus dem Ruder liefen, rächt sich nun. Einen Weg, um aus der Defizitkrise herauszukommen, kann auch die nun vorliegende „Finanzstrategie“ nicht weisen.

Genau darum lehnt die Arbeitsgemeinschaft der Baselbieter Personalverbände die vorgeschlagene Senkung der Löhne ab: Sie ist keineswegs Teil von etwas, das den Namen Strategie wirklich verdient, sondern eines Sammelsuriums von unkoordinierten Massnahmen, die grösstenteils politisch chancenlos oder dann so vage sind, dass niemand weiss, wie sie überhaupt jemals realisiert werden sollen. Mit der geplanten Lohnsenkung wird zwar das Personal für die bisherige Misswirtschaft der Regierung abgestraft, die Massnahme wird aber verpuffen, und in spätestens drei Jahren wird die Regierung den nächsten Lohnabbau vorschlagen. Wir sind nicht bereit, dies noch länger mitzumachen.

Solange die Regierung keine glaubhaften Pläne vorlegen kann, wie das strukturelle Defizit des Kantons nachhaltig behoben werden soll, fehlt ihr jede Legitimation, vom Personal weitere Opfer zu verlangen. Es ist nun zunächst an der Regierung, wirklich aufzuzeigen,

- welche Leistungen begründet abgebaut werden können*
- welche Massnahmen zur Generierung zusätzlicher Einnahmen ergriffen werden.*

In der am 8. Juli vorgestellten „Finanzstrategie“ bleiben genau diese Fragen unbeantwortet.

Eine erneute Verschlechterung der Arbeitsbedingungen würde dazu führen, dass der am Bruderholzspital offenbar schon mutwillig in Kauf genommene brain drain sich auf das gesamte Personal ausweiten und dem Kanton die fähigen Mitarbeitenden fehlen würden, welche er dringend brauchen würde, um die Aufgabe, die Kantonsfinanzen wieder ins Lot zu bringen, wirklich anpacken zu können.

Eine einseitige erneute Belastung des Staatspersonals kann die ABP in keinem Fall akzeptieren. Die ABP möchte auch klar zum Ausdruck bringen, dass sie, sollte dieser Lohnabbau vom Landrat gutgeheissen werden, den sozialen Frieden nicht mehr garantieren kann. Garantieren kann sie hingegen, dass die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden angesichts dieser Massnahme um mehr als 1% sinken würde.“

Die Höhe der Lohnsenkung wurde mit 1% möglichst moderat angesetzt, so dass dadurch keine Härtefälle entstehen sollten. Der Regierungsrat ist sich jedoch bewusst, dass die Massnahme von den Mitarbeitenden als einschneidend empfunden werden kann. Er möchte deshalb an die Loyalität und an die Solidarität der Mitarbeitenden appellieren und ist davon überzeugt, dass eine Lohnsenkung einen kleinen Beitrag dazu leisten kann, den Staatshaushalt gemeinsam wieder in Ordnung zu bringen.

14. Antrag

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat, den Anhang II - Lohntabelle und Ausnahmen gemäss entsprechend beiliegendem Entwurf zu beschliessen, per 1. Januar 2016 in Kraft zu setzen und somit im Jahr 2015 auf den Beschluss über einen Teuerungsausgleich zu verzichten.

Liestal, 22. September 2015

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:

Anton Lauber

Der Landschreiber:

Peter Vetter

Beilage:

– Entwurf Landratsbeschluss

Landratsbeschluss

betreffend Änderung des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret)

Änderung vom

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

I.

Das Dekret vom 8. Juni 2000⁸ zum Personalgesetz (Personaldekret) wird wie folgt geändert:

Anhang II - Lohntabelle und Ausnahmen

II.

Diese Änderung tritt am 1. Januar 2016 in Kraft.

Für Mitarbeitende, welche vor dem 31. Dezember 2015 das Arbeitsverhältnis mit der ordentlichen Kündigungsfrist auflösen, gilt bis zum Ende des Anstellungsverhältnisses die Lohntabelle in Anhang II des Personaldekrets des Jahres 2015.

Die Lohntabelle in Anhang II des Personaldekrets in der Fassung vom <Beschlussdatum> kann erstmals per 1. Januar 2017 an die Teuerung angepasst werden.

Liestal,

IM NAMEN DES LANDRATES

Der Präsident:

Der Landschreiber:

⁸ GS 33.1248, SGS 150.1



Lohntabelle 2016

Anhang II zum Personaldekret (SGS 150.1)

Inhalt

- Gewährter Teuerungsgleich und Berechnungsgrundlagen
- Lohntabellen für die Lohnklassen 1 bis 28
- Familien- und Erziehungszulagen
- Ansätze für Ausnahmen vom System der Lohnklassen

Gewährter Teuerungsausgleich

(theoretischer Lohnindex, 1993 = 100)

1993	4.0%	100.0
1994	3.3%	103.3
1995	0.4%	103.7
1996	2.0%	105.8
1997	0.0%	105.8
1998	0.3%	106.1
1999	0.0%	106.1
2000	1.0%	107.2
2001	1.5%	108.8
2002	0.6%	109.4
2003	1.0%	110.5
2004	0.0%	110.5
2005	0.8%	111.4
2006	0.8%	112.3
2007	0.3%	112.6
2008	1.3%	114.1
2009	2.6%	117.1
2010	0.0%	117.1
2011	0.0%	117.1
2012	0.0%	117.1
2013	0.0%	117.1
2014	0.0%	117.1
2015	0.0%	117.1
2016	0.0%	117.1

Berechnungsgrundlage

Jahresstunden	261 Tage	x	8.4 Stunden	2'192.4 Stunden
Monatsstunden	2'192.4 Jahresstunden	:	12 Monate	182.7 Stunden
Stunden pro Woche	8.4 Stunden	x	5 Tage	42 Stunden

Lohntabelle 2016

(Anhang II zum Personaldekret)

Lohnklasse 1				Lohnklasse 2			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	168'808.70	12'985.30	71.07	159'693.55	12'284.10	67.24	C
B	176'589.90	13'583.85	74.35	167'039.10	12'849.15	70.33	B
A	184'371.75	14'182.45	77.63	174'385.95	13'414.30	73.42	A
1	192'152.30	14'780.95	80.90	181'732.10	13'979.40	76.52	1
2	199'661.95	15'358.60	84.06	188'820.90	14'524.70	79.50	2
3	207'170.30	15'936.20	87.23	195'911.00	15'070.10	82.49	3
4	214'679.30	16'513.80	90.39	203'001.10	15'615.45	85.47	4
5	222'188.95	17'091.45	93.55	210'089.90	16'160.75	88.46	5
6	225'474.70	17'344.20	94.93	213'192.85	16'399.45	89.76	6
7	228'764.25	17'597.25	96.32	216'297.70	16'638.30	91.07	7
8	232'050.60	17'850.05	97.70	219'401.35	16'877.05	92.38	8
9	235'338.25	18'102.95	99.09	222'504.95	17'115.75	93.68	9
10	237'613.00	18'277.90	100.04	224'744.30	17'288.00	94.63	10
11	239'887.15	18'452.85	101.00	226'984.35	17'460.35	95.57	11
12	242'160.65	18'627.75	101.96	229'224.35	17'632.65	96.51	12
13	244'434.75	18'802.65	102.92	231'463.10	17'804.85	97.45	13
14	246'708.25	18'977.55	103.87	233'703.75	17'977.20	98.40	14
15	248'982.40	19'152.50	104.83	235'941.85	18'149.35	99.34	15
16	251'257.80	19'327.50	105.79	238'184.45	18'321.90	100.28	16
17 + 18	253'531.30	19'502.40	106.75	240'421.90	18'494.00	101.23	17 + 18
19 + 20	254'753.95	19'596.45	107.26	241'575.05	18'582.70	101.71	19 + 20
21 + 22	255'977.20	19'690.55	107.78	242'728.85	18'671.45	102.20	21 + 22
23 + 24	257'202.45	19'784.80	108.29	243'880.05	18'760.00	102.68	23 + 24
25 + 26	258'426.40	19'878.95	108.81	245'032.55	18'848.65	103.17	25 + 26
27	259'650.95	19'973.15	109.32	246'185.75	18'937.35	103.65	27

Lohntabelle 2016

(Anhang II zum Personaldekret)

Lohnklasse 3				Lohnklasse 4			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	150'574.50	11'582.65	63.40	141'458.05	10'881.40	59.56	C
B	157'486.35	12'114.35	66.31	147'934.85	11'379.60	62.29	B
A	164'398.80	12'646.05	69.22	154'412.95	11'877.90	65.01	A
1	171'311.95	13'177.85	72.13	160'889.80	12'376.15	67.74	1
2	177'980.50	13'690.80	74.94	167'142.05	12'857.10	70.37	2
3	184'651.05	14'203.95	77.74	173'392.35	13'337.85	73.00	3
4	191'321.55	14'717.05	80.55	179'644.60	13'818.80	75.64	4
5	197'989.50	15'229.95	83.36	185'896.20	14'299.70	78.27	5
6	200'909.70	15'454.60	84.59	188'633.65	14'510.30	79.42	6
7	203'831.85	15'679.35	85.82	191'371.10	14'720.85	80.57	7
8	206'751.40	15'903.95	87.05	194'108.55	14'931.45	81.73	8
9	209'671.60	16'128.60	88.28	196'844.70	15'141.90	82.88	9
10	211'877.50	16'298.25	89.21	199'015.90	15'308.90	83.79	10
11	214'083.45	16'467.95	90.14	201'186.40	15'475.90	84.71	11
12	216'288.70	16'637.60	91.07	203'358.25	15'642.95	85.62	12
13	218'495.30	16'807.35	91.99	205'529.40	15'809.95	86.54	13
14	220'700.55	16'976.95	92.92	207'698.65	15'976.80	87.45	14
15	222'906.45	17'146.65	93.85	209'870.45	16'143.90	88.36	15
16	225'112.40	17'316.35	94.78	212'041.60	16'310.90	89.28	16
17 + 18	227'317.65	17'485.95	95.71	214'212.80	16'477.90	90.19	17 + 18
19 + 20	228'398.75	17'569.15	96.16	215'223.10	16'555.60	90.62	19 + 20
21 + 22	229'479.20	17'652.25	96.62	216'232.10	16'633.25	91.04	21 + 22
23 + 24	230'562.20	17'735.55	97.07	217'243.65	16'711.05	91.47	23 + 24
25 + 26	231'643.25	17'818.70	97.53	218'252.70	16'788.65	91.89	25 + 26
27	232'724.35	17'901.85	97.98	219'264.25	16'866.50	92.32	27

Lohntabelle 2016

(Anhang II zum Personaldekret)

Lohnklasse 5				Lohnklasse 6			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	132'334.50	10'179.60	55.72	123'217.40	9'478.25	51.88	C
B	138'378.25	10'644.50	58.26	128'826.15	9'909.70	54.24	B
A	144'422.00	11'109.40	60.81	134'437.45	10'341.35	56.60	A
1	150'466.40	11'574.35	63.35	140'046.20	10'772.80	58.96	1
2	156'299.05	12'023.00	65.81	145'459.95	11'189.25	61.24	2
3	162'132.40	12'471.70	68.26	150'874.35	11'605.70	63.52	3
4	167'964.45	12'920.35	70.72	156'287.50	12'022.10	65.80	4
5	173'798.40	13'369.10	73.18	161'701.25	12'438.55	68.08	5
6	176'352.45	13'565.55	74.25	164'070.60	12'620.80	69.08	6
7	178'905.85	13'762.00	75.33	166'441.30	12'803.20	70.08	7
8	181'460.55	13'958.50	76.40	168'811.30	12'985.50	71.08	8
9	184'014.60	14'154.95	77.48	171'181.30	13'167.80	72.07	9
10	186'133.65	14'317.95	78.37	173'253.35	13'327.20	72.95	10
11	188'253.35	14'481.05	79.26	175'324.15	13'486.45	73.82	11
12	190'371.75	14'644.00	80.15	177'394.95	13'645.75	74.69	12
13	192'492.75	14'807.15	81.05	179'466.35	13'805.10	75.56	13
14	194'612.40	14'970.20	81.94	181'538.45	13'964.50	76.43	14
15	196'732.75	15'133.30	82.83	183'609.20	14'123.80	77.31	15
16	198'853.10	15'296.40	83.72	185'679.35	14'283.05	78.18	16
17 + 18	200'972.15	15'459.40	84.62	187'751.40	14'442.40	79.05	17 + 18
19 + 20	201'938.00	15'533.70	85.02	188'670.35	14'513.10	79.44	19 + 20
21 + 22	202'904.55	15'608.05	85.43	189'589.25	14'583.80	79.82	21 + 22
23 + 24	203'869.80	15'682.30	85.84	190'508.20	14'654.50	80.21	23 + 24
25 + 26	204'835.05	15'756.55	86.24	191'427.10	14'725.15	80.60	25 + 26
27	205'803.55	15'831.05	86.65	192'346.65	14'795.90	80.98	27

Lohntabelle 2016

(Anhang II zum Personaldekret)

Lohnklasse 7				Lohnklasse 8			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	114'001.15	8'769.30	48.00	105'599.65	8'123.05	44.46	C
B	119'208.40	9'169.90	50.19	110'475.45	8'498.10	46.51	B
A	124'416.20	9'570.50	52.38	115'351.90	8'873.20	48.57	A
1	129'625.35	9'971.20	54.58	120'226.40	9'248.20	50.62	1
2	134'619.55	10'355.35	56.68	124'839.65	9'603.05	52.56	2
3	139'614.40	10'739.55	58.78	129'453.55	9'957.95	54.50	3
4	144'609.25	11'123.80	60.89	134'069.35	10'313.05	56.45	4
5	149'602.80	11'507.90	62.99	138'682.60	10'667.90	58.39	5
6	151'790.05	11'676.15	63.91	140'700.65	10'823.15	59.24	6
7	153'976.70	11'844.35	64.83	142'719.30	10'978.40	60.09	7
8	156'162.00	12'012.45	65.75	144'738.60	11'133.75	60.94	8
9	158'348.60	12'180.65	66.67	146'757.25	11'289.00	61.79	9
10	160'363.40	12'335.65	67.52	148'594.45	11'430.35	62.56	10
11	162'381.45	12'490.90	68.37	150'431.00	11'571.60	63.34	11
12	164'397.50	12'645.95	69.22	152'266.90	11'712.85	64.11	12
13	166'414.25	12'801.10	70.07	154'104.10	11'854.15	64.88	13
14	168'431.60	12'956.30	70.92	155'940.65	11'995.45	65.66	14
15	170'447.70	13'111.35	71.76	157'777.85	12'136.75	66.43	15
16	172'463.15	13'266.40	72.61	159'613.75	12'278.00	67.20	16
17 + 18	174'480.50	13'421.60	73.46	161'450.30	12'419.25	67.98	17 + 18
19 + 20	175'360.20	13'489.25	73.83	162'254.00	12'481.10	68.31	19 + 20
21 + 22	176'240.50	13'556.95	74.20	163'055.20	12'542.70	68.65	21 + 22
23 + 24	177'120.80	13'624.70	74.57	163'858.90	12'604.55	68.99	23 + 24
25 + 26	177'999.80	13'692.30	74.94	164'660.70	12'666.20	69.33	25 + 26
27	178'879.50	13'759.95	75.31	165'463.80	12'728.00	69.67	27

Lohntabelle 2016

(Anhang II zum Personaldekret)

Lohnklasse 9				Lohnklasse 10			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	98'108.65	7'546.80	41.31	91'554.60	7'042.65	38.55	C
B	102'638.25	7'895.25	43.21	95'775.30	7'367.35	40.32	B
A	107'169.15	8'243.80	45.12	99'996.05	7'692.00	42.10	A
1	111'701.95	8'592.45	47.03	104'216.75	8'016.65	43.88	1
2	116'001.15	8'923.15	48.84	108'250.85	8'327.00	45.58	2
3	120'301.05	9'253.95	50.65	112'285.60	8'637.35	47.28	3
4	124'602.20	9'584.80	52.46	116'319.70	8'947.65	48.97	4
5	128'902.70	9'915.60	54.27	120'353.80	9'258.00	50.67	5
6	130'784.30	10'060.35	55.06	122'119.55	9'393.80	51.42	6
7	132'665.90	10'205.05	55.86	123'886.00	9'529.70	52.16	7
8	134'548.15	10'349.85	56.65	125'651.10	9'665.45	52.90	8
9	136'429.70	10'494.60	57.44	127'417.50	9'801.35	53.65	9
10	138'087.40	10'622.10	58.14	128'901.40	9'915.50	54.27	10
11	139'743.10	10'749.45	58.84	130'385.95	10'029.70	54.90	11
12	141'399.45	10'876.90	59.53	131'869.90	10'143.85	55.52	12
13	143'057.75	11'004.45	60.23	133'354.45	10'258.05	56.15	13
14	144'714.15	11'131.85	60.93	134'839.00	10'372.25	56.77	14
15	146'370.50	11'259.25	61.63	136'322.90	10'486.40	57.40	15
16	148'026.25	11'386.65	62.32	137'807.45	10'600.55	58.02	16
17 + 18	149'683.90	11'514.15	63.02	139'291.35	10'714.70	58.65	17 + 18
19 + 20	150'419.40	11'570.70	63.33	139'949.00	10'765.30	58.92	19 + 20
21 + 22	151'152.35	11'627.10	63.64	140'606.05	10'815.85	59.20	21 + 22
23 + 24	151'886.60	11'683.60	63.95	141'264.35	10'866.50	59.48	23 + 24
25 + 26	152'621.45	11'740.10	64.26	141'923.30	10'917.20	59.75	25 + 26
27	153'355.70	11'796.60	64.57	142'579.00	10'967.60	60.03	27

Lohntabelle 2016

(Anhang II zum Personaldekret)

Lohnklasse 11				Lohnklasse 12			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	85'476.75	6'575.15	35.99	79'873.15	6'144.10	33.63	C
B	89'409.80	6'877.70	37.64	83'539.80	6'426.15	35.17	B
A	93'341.60	7'180.10	39.30	87'203.90	6'708.00	36.72	A
1	97'274.70	7'482.65	40.96	90'866.70	6'989.75	38.26	1
2	101'059.75	7'773.85	42.55	94'402.75	7'261.75	39.75	2
3	104'844.15	8'064.95	44.14	97'940.05	7'533.85	41.24	3
4	108'629.25	8'356.10	45.74	101'474.15	7'805.70	42.72	4
5	112'414.95	8'647.30	47.33	105'010.20	8'077.70	44.21	5
6	114'071.95	8'774.75	48.03	106'558.45	8'196.80	44.86	6
7	115'728.95	8'902.25	48.73	108'105.45	8'315.80	45.52	7
8	117'387.25	9'029.80	49.42	109'653.70	8'434.90	46.17	8
9	119'042.35	9'157.10	50.12	111'201.30	8'553.95	46.82	9
10	120'431.05	9'263.95	50.71	112'505.05	8'654.25	47.37	10
11	121'816.50	9'370.50	51.29	113'809.40	8'754.55	47.92	11
12	123'203.20	9'477.15	51.87	115'111.85	8'854.75	48.47	12
13	124'588.70	9'583.75	52.46	116'416.85	8'955.15	49.02	13
14	125'974.80	9'690.35	53.04	117'719.95	9'055.40	49.56	14
15	127'362.15	9'797.10	53.62	119'023.70	9'155.65	50.11	15
16	128'747.60	9'903.65	54.21	120'327.40	9'255.95	50.66	16
17 + 18	130'133.70	10'010.30	54.79	121'630.50	9'356.20	51.21	17 + 18
19 + 20	130'736.70	10'056.65	55.04	122'184.55	9'398.80	51.44	19 + 20
21 + 22	131'339.65	10'103.05	55.30	122'737.35	9'441.35	51.68	21 + 22
23 + 24	131'942.60	10'149.45	55.55	123'290.75	9'483.90	51.91	23 + 24
25 + 26	132'543.00	10'195.60	55.81	123'844.80	9'526.50	52.14	25 + 26
27	133'145.30	10'241.95	56.06	124'398.20	9'569.10	52.38	27

Lohntabelle 2016

(Anhang II zum Personaldekret)

Lohnklasse 13				Lohnklasse 14			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	74'709.05	5'746.85	31.46	70'055.25	5'388.85	29.50	C
B	78'128.60	6'009.90	32.89	73'251.55	5'634.75	30.84	B
A	81'548.80	6'273.00	34.33	76'445.25	5'880.40	32.19	A
1	84'967.10	6'535.95	35.77	79'642.80	6'126.35	33.53	1
2	88'267.60	6'789.80	37.16	82'727.05	6'363.60	34.83	2
3	91'566.20	7'043.55	38.55	85'810.75	6'600.85	36.13	3
4	94'865.40	7'297.35	39.94	88'895.65	6'838.15	37.43	4
5	98'165.30	7'551.20	41.33	91'979.30	7'075.35	38.73	5
6	99'611.25	7'662.40	41.94	93'329.40	7'179.20	39.30	6
7	101'055.90	7'773.55	42.55	94'678.80	7'283.00	39.86	7
8	102'499.25	7'884.55	43.16	96'030.80	7'387.00	40.43	8
9	103'944.55	7'995.75	43.76	97'382.15	7'490.95	41.00	9
10	105'153.05	8'088.70	44.27	98'482.55	7'575.60	41.46	10
11	106'361.55	8'181.65	44.78	99'584.85	7'660.35	41.93	11
12	107'571.30	8'274.70	45.29	100'685.85	7'745.05	42.39	12
13	108'779.15	8'367.65	45.80	101'786.90	7'829.75	42.86	13
14	109'988.95	8'460.70	46.31	102'889.20	7'914.55	43.32	14
15	111'196.80	8'553.60	46.82	103'990.25	7'999.25	43.78	15
16	112'407.20	8'646.70	47.33	105'091.90	8'084.00	44.25	16
17 + 18	113'614.45	8'739.55	47.84	106'192.95	8'168.70	44.71	17 + 18
19 + 20	114'146.60	8'780.50	48.06	106'690.35	8'206.95	44.92	19 + 20
21 + 22	114'678.80	8'821.45	48.28	107'187.15	8'245.15	45.13	21 + 22
23 + 24	115'209.00	8'862.25	48.51	107'685.85	8'283.55	45.34	23 + 24
25 + 26	115'741.85	8'903.20	48.73	108'183.30	8'321.80	45.55	25 + 26
27	116'273.35	8'944.10	48.96	108'681.35	8'360.10	45.76	27

Lohntabelle 2016

(Anhang II zum Personaldekret)

Lohnklasse 15				Lohnklasse 16			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	65'835.85	5'064.30	27.72	62'088.75	4'776.05	26.14	C
B	68'830.70	5'294.65	28.98	64'904.70	4'992.65	27.33	B
A	71'824.90	5'525.00	30.24	67'721.95	5'209.40	28.51	A
1	74'819.75	5'755.35	31.50	70'539.20	5'426.10	29.70	1
2	77'709.70	5'977.65	32.72	73'257.95	5'635.25	30.84	2
3	80'600.95	6'200.05	33.94	75'976.75	5'844.35	31.99	3
4	83'490.90	6'422.40	35.15	78'695.55	6'053.50	33.13	4
5	86'380.85	6'644.70	36.37	81'413.05	6'262.55	34.28	5
6	87'646.65	6'742.05	36.90	82'604.15	6'354.15	34.78	6
7	88'911.75	6'839.35	37.43	83'794.65	6'445.75	35.28	7
8	90'176.85	6'936.70	37.97	84'984.45	6'537.25	35.78	8
9	91'442.00	7'034.00	38.50	86'174.95	6'628.85	36.28	9
10	92'447.15	7'111.30	38.92	87'077.15	6'698.25	36.66	10
11	93'451.00	7'188.55	39.35	87'980.60	6'767.75	37.04	11
12	94'455.50	7'265.80	39.77	88'885.35	6'837.35	37.42	12
13	95'458.70	7'343.00	40.19	89'788.20	6'906.80	37.80	13
14	96'463.20	7'420.25	40.61	90'691.05	6'976.25	38.18	14
15	97'467.75	7'497.50	41.04	91'595.80	7'045.85	38.57	15
16	98'471.60	7'574.75	41.46	92'498.60	7'115.30	38.95	16
17 + 18	99'476.75	7'652.05	41.88	93'400.80	7'184.70	39.33	17 + 18
19 + 20	99'943.90	7'688.00	42.08	93'842.25	7'218.65	39.51	19 + 20
21 + 22	100'411.10	7'723.95	42.28	94'283.05	7'252.55	39.70	21 + 22
23 + 24	100'877.00	7'759.75	42.47	94'723.20	7'286.40	39.88	23 + 24
25 + 26	101'344.15	7'795.70	42.67	95'163.35	7'320.25	40.07	25 + 26
27	101'811.35	7'831.65	42.87	95'603.50	7'354.10	40.25	27

Lohntabelle 2016

(Anhang II zum Personaldekret)

Lohnklasse 17				Lohnklasse 18			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	58'803.65	4'523.35	24.76	55'952.35	4'304.05	23.56	C
B	61'469.05	4'728.40	25.88	58'500.60	4'500.05	24.63	B
A	64'135.05	4'933.45	27.00	61'048.85	4'696.05	25.70	A
1	66'797.25	5'138.25	28.12	63'595.15	4'891.95	26.78	1
2	69'366.10	5'335.85	29.21	66'034.05	5'079.55	27.80	2
3	71'933.65	5'533.35	30.29	68'472.25	5'267.10	28.83	3
4	74'500.55	5'730.80	31.37	70'909.85	5'454.60	29.86	4
5	77'070.70	5'928.50	32.45	73'348.70	5'642.20	30.88	5
6	78'194.25	6'014.95	32.92	74'416.25	5'724.35	31.33	6
7	79'318.45	6'101.40	33.40	75'485.10	5'806.55	31.78	7
8	80'443.95	6'188.00	33.87	76'551.40	5'888.55	32.23	8
9	81'566.85	6'274.35	34.34	77'617.70	5'970.60	32.68	9
10	82'373.80	6'336.45	34.68	78'328.10	6'025.25	32.98	10
11	83'179.45	6'398.40	35.02	79'038.55	6'079.90	33.28	11
12	83'985.10	6'460.40	35.36	79'748.95	6'134.55	33.58	12
13	84'790.80	6'522.35	35.70	80'458.10	6'189.10	33.88	13
14	85'598.35	6'584.50	36.04	81'167.85	6'243.70	34.17	14
15	86'402.75	6'646.35	36.38	81'877.00	6'298.25	34.47	15
16	87'209.70	6'708.45	36.72	82'588.10	6'352.95	34.77	16
17 + 18	88'015.35	6'770.40	37.06	83'299.80	6'407.70	35.07	17 + 18
19 + 20	88'432.35	6'802.50	37.23	83'696.20	6'438.15	35.24	19 + 20
21 + 22	88'850.60	6'834.65	37.41	84'095.80	6'468.90	35.41	21 + 22
23 + 24	89'267.60	6'866.75	37.58	84'492.85	6'499.45	35.57	23 + 24
25 + 26	89'685.90	6'898.90	37.76	84'890.50	6'530.05	35.74	25 + 26
27	90'103.50	6'931.05	37.94	85'288.85	6'560.70	35.91	27

Lohntabelle 2016

(Anhang II zum Personaldekret)

Lohnklasse 19				Lohnklasse 20			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	53'434.95	4'110.40	22.50	50'964.55	3'920.35	21.46	C
B	55'886.70	4'299.00	23.53	53'308.85	4'100.70	22.44	B
A	58'337.15	4'487.45	24.56	55'653.75	4'281.05	23.43	A
1	60'788.85	4'676.05	25.59	57'998.65	4'461.45	24.42	1
2	63'116.40	4'855.10	26.57	60'215.50	4'631.95	25.35	2
3	65'441.40	5'033.95	27.55	62'433.65	4'802.60	26.29	3
4	67'767.00	5'212.85	28.53	64'650.50	4'973.10	27.22	4
5	70'092.60	5'391.75	29.51	66'867.35	5'143.65	28.15	5
6	71'111.25	5'470.10	29.94	67'837.75	5'218.30	28.56	6
7	72'130.55	5'548.50	30.37	68'808.15	5'292.95	28.97	7
8	73'148.60	5'626.80	30.80	69'778.55	5'367.60	29.38	8
9	74'165.95	5'705.05	31.23	70'747.70	5'442.15	29.79	9
10	74'803.65	5'754.15	31.50	71'371.85	5'490.15	30.05	10
11	75'441.35	5'803.20	31.76	71'995.40	5'538.10	30.31	11
12	76'078.45	5'852.20	32.03	72'620.25	5'586.15	30.58	12
13	76'716.15	5'901.25	32.30	73'244.45	5'634.20	30.84	13
14	77'355.15	5'950.40	32.57	73'867.35	5'682.10	31.10	14
15	77'992.20	5'999.40	32.84	74'490.90	5'730.05	31.36	15
16	78'629.90	6'048.45	33.11	75'115.75	5'778.15	31.63	16
17 + 18	79'268.25	6'097.55	33.37	75'739.30	5'826.10	31.89	17 + 18
19 + 20	79'649.20	6'126.85	33.54	76'100.30	5'853.85	32.04	19 + 20
21 + 22	80'031.45	6'156.25	33.70	76'462.60	5'881.75	32.19	21 + 22
23 + 24	80'412.40	6'185.55	33.86	76'824.90	5'909.60	32.35	23 + 24
25 + 26	80'792.70	6'214.80	34.02	77'186.55	5'937.45	32.50	25 + 26
27	81'173.65	6'244.15	34.18	77'547.55	5'965.20	32.65	27

Lohntabelle 2016

(Anhang II zum Personaldekret)

Lohnklasse 21				Lohnklasse 22			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	48'798.55	3'753.75	20.55	46'808.20	3'600.65	19.71	C
B	51'057.85	3'927.55	21.50	48'990.30	3'768.50	20.63	B
A	53'318.50	4'101.40	22.45	51'173.05	3'936.40	21.55	A
1	55'578.45	4'275.25	23.40	53'355.80	4'104.30	22.46	1
2	57'723.90	4'440.30	24.30	55'436.25	4'264.35	23.34	2
3	59'870.60	4'605.45	25.21	57'514.75	4'424.20	24.22	3
4	62'014.75	4'770.35	26.11	59'595.80	4'584.30	25.09	4
5	64'160.80	4'935.45	27.01	61'676.25	4'744.35	25.97	5
6	65'099.70	5'007.65	27.41	62'586.80	4'814.35	26.35	6
7	66'037.90	5'079.85	27.80	63'495.45	4'884.25	26.73	7
8	66'977.40	5'152.10	28.20	64'406.65	4'954.35	27.12	8
9	67'916.30	5'224.35	28.60	65'317.80	5'024.45	27.50	9
10	68'472.25	5'267.10	28.83	65'851.30	5'065.50	27.73	10
11	69'028.90	5'309.90	29.06	66'384.10	5'106.45	27.95	11
12	69'585.50	5'352.75	29.30	66'918.85	5'147.60	28.18	12
13	70'141.50	5'395.50	29.53	67'452.30	5'188.65	28.40	13
14	70'698.15	5'438.30	29.77	67'986.40	5'229.70	28.62	14
15	71'254.10	5'481.10	30.00	68'520.50	5'270.80	28.85	15
16	71'810.75	5'523.90	30.23	69'054.65	5'311.90	29.07	16
17 + 18	72'366.70	5'566.65	30.47	69'588.75	5'353.00	29.30	17 + 18
19 + 20	72'694.25	5'591.85	30.61	69'882.15	5'375.55	29.42	19 + 20
21 + 22	73'021.80	5'617.05	30.74	70'177.55	5'398.25	29.55	21 + 22
23 + 24	73'348.05	5'642.15	30.88	70'471.60	5'420.90	29.67	23 + 24
25 + 26	73'675.60	5'667.35	31.02	70'764.40	5'443.40	29.79	25 + 26
27	74'003.15	5'692.55	31.16	71'059.15	5'466.10	29.92	27

Lohntabelle 2016

(Anhang II zum Personaldekret)

Lohnklasse 23				Lohnklasse 24			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	44'994.80	3'461.15	18.94	43'348.10	3'334.45	18.25	C
B	47'106.15	3'623.55	19.83	45'396.35	3'492.05	19.11	B
A	49'217.45	3'785.95	20.72	47'445.25	3'649.65	19.98	A
1	51'329.40	3'948.40	21.61	49'496.10	3'807.40	20.84	1
2	53'350.00	4'103.85	22.46	51'465.20	3'958.85	21.67	2
3	55'371.25	4'259.35	23.31	53'434.30	4'110.35	22.50	3
4	57'392.50	4'414.80	24.16	55'403.40	4'261.80	23.33	4
5	59'412.40	4'570.20	25.01	57'371.90	4'413.20	24.16	5
6	60'297.25	4'638.25	25.39	58'234.80	4'479.60	24.52	6
7	61'181.40	4'706.25	25.76	59'095.80	4'545.85	24.88	7
8	62'064.95	4'774.25	26.13	59'956.85	4'612.05	25.24	8
9	62'950.40	4'842.35	26.50	60'819.75	4'678.45	25.61	9
10	63'461.35	4'881.65	26.72	61'307.55	4'715.95	25.81	10
11	63'970.35	4'920.80	26.93	61'794.00	4'753.40	26.02	11
12	64'481.90	4'960.15	27.15	62'283.10	4'791.00	26.22	12
13	64'992.20	4'999.40	27.36	62'770.20	4'828.50	26.43	13
14	65'504.45	5'038.80	27.58	63'256.70	4'865.90	26.63	14
15	66'014.10	5'078.00	27.79	63'743.80	4'903.35	26.84	15
16	66'525.05	5'117.30	28.01	64'199.40	4'938.40	27.03	16
17 + 18	66'934.30	5'148.80	28.18	64'482.55	4'960.20	27.15	17 + 18
19 + 20	67'218.10	5'170.60	28.30	64'767.00	4'982.10	27.27	19 + 20
21 + 22	67'502.50	5'192.50	28.42	65'051.40	5'003.95	27.39	21 + 22
23 + 24	67'786.95	5'214.40	28.54	65'334.55	5'025.75	27.51	23 + 24
25 + 26	68'070.70	5'236.20	28.66	65'617.70	5'047.50	27.63	25 + 26
27	68'355.15	5'258.10	28.78	65'902.75	5'069.45	27.75	27

Lohntabelle 2016

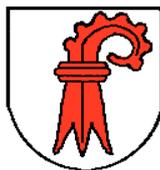
(Anhang II zum Personaldekret)

Lohnklasse 25				Lohnklasse 26			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	41'871.25	3'220.85	17.63	40'604.20	3'123.40	17.10	C
B	43'866.75	3'374.35	18.47	42'549.50	3'273.05	17.91	B
A	45'862.90	3'527.90	19.31	44'495.45	3'422.75	18.73	A
1	47'859.05	3'681.45	20.15	46'441.40	3'572.40	19.55	1
2	49'781.80	3'829.35	20.96	48'319.15	3'716.85	20.34	2
3	51'704.60	3'977.30	21.77	50'195.55	3'861.20	21.13	3
4	53'627.35	4'125.20	22.58	52'072.65	4'005.60	21.92	4
5	55'550.15	4'273.10	23.39	53'949.75	4'150.00	22.71	5
6	56'392.50	4'337.90	23.74	54'772.80	4'213.30	23.06	6
7	57'234.20	4'402.65	24.10	55'595.20	4'276.55	23.41	7
8	58'076.50	4'467.40	24.45	56'416.30	4'339.70	23.75	8
9	58'917.55	4'532.10	24.81	57'237.40	4'402.90	24.10	9
10	59'383.45	4'567.95	25.00	57'680.10	4'436.95	24.29	10
11	59'847.45	4'603.65	25.20	58'123.50	4'471.05	24.47	11
12	60'312.05	4'639.40	25.39	58'564.95	4'505.00	24.66	12
13	60'776.00	4'675.10	25.59	59'008.30	4'539.10	24.84	13
14	61'241.90	4'710.90	25.78	59'451.70	4'573.20	25.03	14
15	61'703.95	4'746.45	25.98	59'735.45	4'595.05	25.15	15
16	61'987.70	4'768.30	26.10	60'019.25	4'616.85	25.27	16
17 + 18	62'272.15	4'790.15	26.22	60'303.05	4'638.70	25.39	17 + 18
19 + 20	62'555.90	4'812.00	26.34	60'587.45	4'660.55	25.51	19 + 20
21 + 22	62'839.70	4'833.80	26.46	60'869.95	4'682.30	25.63	21 + 22
23 + 24	63'124.15	4'855.70	26.58	61'155.00	4'704.25	25.75	23 + 24
25 + 26	63'407.25	4'877.50	26.70	61'438.15	4'726.00	25.87	25 + 26
27	63'692.35	4'899.40	26.82	61'723.25	4'747.95	25.99	27

Lohntabelle 2016

(Anhang II zum Personaldekret)

Lohnklasse 27				Lohnklasse 28			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	39'436.25	3'033.55	16.60	38'478.75	2'959.90	16.20	C
B	41'346.80	3'180.50	17.41	40'357.75	3'104.45	16.99	B
A	43'259.30	3'327.65	18.21	42'239.35	3'249.20	17.78	A
1	45'169.85	3'474.60	19.02	44'118.35	3'393.70	18.58	1
2	47'014.10	3'616.45	19.79	45'932.40	3'533.25	19.34	2
3	48'859.65	3'758.45	20.57	47'747.70	3'672.90	20.10	3
4	50'703.95	3'900.30	21.35	49'561.10	3'812.40	20.87	4
5	52'546.90	4'042.05	22.12	51'375.10	3'951.95	21.63	5
6	53'355.15	4'104.25	22.46	52'189.80	4'014.60	21.97	6
7	54'163.40	4'166.40	22.80	53'005.10	4'077.30	22.32	7
8	54'969.70	4'228.45	23.14	53'822.35	4'140.20	22.66	8
9	55'777.30	4'290.55	23.48	54'636.35	4'202.80	23.00	9
10	56'197.50	4'322.90	23.66	55'022.45	4'232.50	23.17	10
11	56'619.00	4'355.30	23.84	55'387.35	4'260.55	23.32	11
12	57'037.90	4'387.55	24.02	55'670.45	4'282.35	23.44	12
13	57'444.60	4'418.80	24.19	55'955.55	4'304.25	23.56	13
14	57'728.40	4'440.65	24.31	56'238.70	4'326.05	23.68	14
15	58'012.80	4'462.50	24.43	56'523.10	4'347.95	23.80	15
16	58'296.60	4'484.35	24.54	56'806.25	4'369.70	23.92	16
17 + 18	58'581.00	4'506.25	24.66	57'090.05	4'391.55	24.04	17 + 18
19 + 20	58'863.50	4'527.95	24.78	57'373.80	4'413.35	24.16	19 + 20
21 + 22	59'147.95	4'549.85	24.90	57'659.55	4'435.35	24.28	21 + 22
23 + 24	59'431.75	4'571.65	25.02	57'942.65	4'457.15	24.40	23 + 24
25 + 26	59'715.50	4'593.50	25.14	58'226.45	4'478.95	24.52	25 + 26
27	59'999.95	4'615.40	25.26	58'510.90	4'500.85	24.64	27



Familien- und Erziehungszulagen 2016

in Fr.

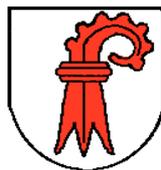
Erziehungszulage bei einer Vollzeitbeschäftigung, monatlich*

a. bis			5'761.05	=	424.10
b. von	5'761.10	bis	7'144.90	=	391.40
c. von	7'144.95	bis	8'528.65	=	358.95
d. über			8'528.70	=	326.15

* Die Grenzbeträge beziehen sich auf den Monatslohn gemäss Lohn­tabelle bei einer 100%-Beschäftigung. Die Erziehungszulage wird im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet (SGS 150.1, § 29, Abs. 4). Wird der Jahreslohn in zwölf Monatslöhnen und nicht in 13 Monatslöhnen ausgerichtet, beziehen sich die Grenzbeträge auf den Dreizehtel des Jahreslohnes.

Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulage)

Die monatliche Kinderzulage beträgt pro Kind	200.00
Die monatliche Ausbildungszulage beträgt pro Kind	250.00



Ausnahmen vom System der Lohnklassen

(Ansätze mit Verweis auf Anhang II, Ziffer 2, alle Werte in Fr.)

Gruppe A:

Ansatz A 1	25'246.85
Ansatz A 2	24'131.00
Ansatz A 3	23'573.00
Ansatz A 4.1	22'472.75
Ansatz A 4.2	22'046.55
Ansatz A 4.3	21'620.30

Gruppe B:

	Minimallohn	Maximallohn
Ansatz B 1	14'228.40	17'436.20
Ansatz B 2	22'353.15	25'804.45
Ansatz B 3	25'061.50	28'593.90

Gruppe C: (Sitzungsgelder und Pauschalentschädigungen)

Ansatz C 2	45.00
Ansatz C 3	50.00
Ansatz C 4	200.00
Ansatz C 5.1	180.00
Ansatz C 5.2	210.00
Ansatz C 6	200.00
Ansatz C 7	250.00
Ansatz C 8	1'000.00
Ansatz C 9	150.00 bis 400.00
Ansatz C 10	100.00 bis 300.00
Ansatz C 13.1	3'300.00
Ansatz C 13.2	3'000.00

Gruppe D:

	Minimum	Stufe 1	Stufe 2	Maximum
Ansatz D 1	15'236.10	17'775.45	19'299.05	20'314.80
Ansatz D 2	11'850.30	14'389.65	15'913.25	16'929.00
Ansatz D 3	14'850.00	17'118.75	18'480.00	19'387.50
Ansatz D 4	13'200.00	15'262.50	16'500.00	17'325.00
Ansatz D 5	11'550.05	13'612.50	14'850.00	15'675.00

Hinweise:

Die Ansätze für die Ausbildungs- und Praktikallöhne sind in der Verordnung über die Vergütungen während der Ausbildung (SGS 155.11) festgelegt.

Die Ansätze für weitere Kommissionen und Nebenämter sind in der Verordnung über die Vergütungen für die Inhaberinnen und Inhaber von Nebenämtern und für die Mitglieder von kantonalen Arbeitsgruppen (SGS158.12) festgelegt.

Die Ansätze für die Vergütung von unselbständig Erwerbenden, die für den Kanton Basel-Landschaft Mandate übernehmen und nicht Mitarbeitende im Sinne des Personalgesetzes sind, sind in der Verordnung über die Vergütung von Mandaten an unselbständig Erwerbende (SGS 153.18) festgelegt.