

Vorlage an den Landrat

Teuerungsausgleich gemäss § 49 des Personaldekrets für das Jahr 2020
2019/712

vom 5. November 2019

1. Übersicht

1.1. Inhaltsverzeichnis

1.	Übersicht	2
1.1.	Inhaltsverzeichnis	2
2.	Rechtsgrundlage	2
3.	Änderung von § 49 Absatz 2 Personaldekret	2
4.	Änderung des theoretischen Lohnindex im Anhang II des Personaldekrets	3
5.	Übersicht über den bisherigen Teuerungsausgleich gemäss § 49 Personaldekret	3
5.1.	Teuerungsausgleich	3
5.2.	Teuerungsausgleich Kanton Basel-Landschaft im Vergleich mit anderen Kantonen	4
6.	Kriterien für die Festlegung des Teuerungsausgleichs	4
6.1.	Landesindex der Konsumentenpreise	4
6.2.	Wirtschaftliches Umfeld	5
6.2.1.	<i>Konjunkturelle Situation</i>	5
6.2.2.	<i>Vergleiche mit Lohnanpassungen in der Privatwirtschaft</i>	5
6.2.3.	<i>Vergleiche mit Lohnanpassungen anderer Gemeindewesen</i>	6
6.3.	Finanzielle Situation des Kantons	8
6.4.	Weitere Faktoren mit Auswirkungen auf die Personalkosten	8
7.	Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände	8
8.	Finanzielle Auswirkungen	9
9.	Finanzhaushaltsrechtliche Prüfung	10
10.	Anträge	10
11.	Anhang	10

2. Rechtsgrundlage

Die Grundlagen für die Lohnanpassung sind in § 49 «Zuständigkeit und Verfahrensregeln» des Personaldekrets¹ geregelt, dieser lautet wie folgt:

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

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

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

3. Änderung von § 49 Absatz 2 Personaldekret

Gemäss § 49 Abs. 2 des Personaldekrets ist die Orientierungsgrösse für die Verhandlungen des Regierungsrats mit den Personalverbänden der gemittelte Landesindex der Konsumentenpreise

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

von November des Vorjahres bis Oktober des Jahres, das dem Vollzug des Teuerungsausgleichs vorangeht. Im Auftrag der Personalkommission des Landrats soll die relevante Periode des gemittelten Landesindex der Konsumentenpreise um einen Monat nach vorne verschoben werden. Konkret bedeutet dies, dass sich der gemittelte Landesindex der Konsumentenpreise auf die Periode von Oktober des Vorjahres bis September des Jahres, das dem Vollzug des Teuerungsausgleichs vorangeht, beziehen soll. Diese Anpassung ermöglicht es, die Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise der relevanten Periode bereits vor dem Mitberichtsverfahren in der Landratsvorlage abzubilden.

Bisherige Bestimmung	Änderung (kursiv)
<p>§ 49 Zuständigkeit und Verfahrensregeln</p> <p>¹ Der Landrat beschliesst jährlich per 1. Januar über den Ausgleich der Teuerung.</p> <p>² Der Regierungsrat stellt dem Landrat nach Verhandlung mit der Arbeitsgemeinschaft der Personalverbände Antrag über die Höhe des Teuerungsausgleichs. Orientierungsgrösse für die Verhandlungen des Regierungsrats mit den Personalverbänden ist der gemittelte Landesindex der Konsumentenpreise von November des Vorjahres bis Oktober des Jahres, das dem Vollzug des Teuerungsausgleichs vorangeht. Als weitere Beurteilungsgrössen sind die finanzielle Situation des Kantons und die wirtschaftliche Entwicklung im Umfeld miteinzubeziehen.</p> <p>³ Mit dem Beschluss über den Teuerungsausgleich ermächtigt der Landrat den Regierungsrat, die Lohn Tabellen im Anhang II des Personaldekretes entsprechend zu ändern und per 1. Januar des folgenden Jahres in Kraft zu setzen»</p>	<p>§ 49 Abs. 2</p> <p>² Der Regierungsrat stellt dem Landrat nach Verhandlung mit der Arbeitsgemeinschaft der Personalverbände Antrag über die Höhe des Teuerungsausgleichs. Orientierungsgrösse für die Verhandlungen des Regierungsrats mit den Personalverbänden ist der gemittelte Landesindex der Konsumentenpreise von <i>Oktober</i> des Vorjahres bis <i>September</i> des Jahres, das dem Vollzug des Teuerungsausgleichs vorangeht. Als weitere Beurteilungsgrössen sind die finanzielle Situation des Kantons und die wirtschaftliche Entwicklung im Umfeld miteinzubeziehen.</p>

4. Änderung des theoretischen Lohnindex im Anhang II des Personaldekrets

Neben dem Beschluss zum Teuerungsausgleich wird in dieser Vorlage zudem die Anpassung des theoretischen Lohnindex im Anhang II des Dekrets zum Personalgesetz vom 8. Juni 2000 beantragt. Als neue Indexbasis (=100) gilt das Jahr 2015 anstelle des Jahres 1993. Diese Anpassung führt dazu, dass für den Teuerungsausgleich im darauffolgenden Jahr die Indexbasis Dezember 2015 als Grundlage für die Berechnung des gemittelten Landesindex der Konsumentenpreise gilt. Die Beantragung erfolgt, da alle Ansprüche aus aufgelaufener Teuerung und Nominallohnentwicklung mit letztjährigem Landratsbeschluss vom 12. Dezember 2018 als ausgeglichen gelten sowie dadurch der Anhang II des Dekrets zum Personalgesetz vom 8. Juni 2000 gekürzt und bereinigt wird.

5. Übersicht über den bisherigen Teuerungsausgleich gemäss § 49 Personaldekret

5.1. Teuerungsausgleich

Im Zusammenhang mit dem Teuerungsausgleich 2019 ([LRV 2018-989](#)) hat der Landrat beschlossen, dass die Ansprüche aus aufgelaufener Teuerung und Nominallohnentwicklung per 31. Oktober 2018 als ausgeglichen gelten. Mit diesem Beschluss können keine Teuerungsausgleiche vor November 2018 geltend gemacht werden.

5.2. Teuerungsausgleich Kanton Basel-Landschaft im Vergleich mit anderen Kantonen

Ein Vergleich des Teuerungsausgleichs von 2015 bis 2019 mit anderen Kantonen zeigt folgendes Bild:

Jahr	Ø Teuerungsausgleich Kantone ²	Teuerungsausgleich Kanton BL
2015	0,01 %*	0,00 %
2016	0,00 %**	Kein Beschluss über den Teuerungsausgleich infolge genereller Lohnkürzung von -1,00 %
2017	0,06 %***	0,00 %
2018	0,03 %****	0,00 %
2019	0,19 %*****	1,40 %

* Umfasst die Persuisse-Kantone³ AG, AR, BE, FR, GE, GR, JU, LU, NE, NW, OW, SH, SZ, SO, SG, TG, TI, UR, VS, ZG, ZH

** Umfasst die Persuisse-Kantone AG, AI, BS, BE, FR, GE, GL, GR, JU, LU, NW, OW, SH, SZ, SO, SG, TG, TI, UR, ZG, ZH

*** Umfasst die Persuisse-Kantone AG, BS, BE, FR, GE, GL, GR, JU, LU, NW, OW, SH, SZ, SO, SG, TG, TI, UR, VS, ZG, ZH

**** Umfasst die Persuisse-Kantone AG, BS, GL, GR, LU, NW, OW, SH, SZ, SO, SG, TG, UR, ZG, ZH

***** Umfasst die Persuisse-Kantone AG, BS, BE, GL, GR, LU, NW, OW, SH, SZ, SO, TI, ZG, ZH

6. Kriterien für die Festlegung des Teuerungsausgleichs

6.1. Landesindex der Konsumentenpreise

Der Landesindex der Konsumentenpreise mit Indexbasis Mai 1993 hat sich in den vergangenen Jahren wie folgt entwickelt:

Jahr	Jan.	Feb.	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.	Ø
2015	114,2	113,9	114,3	114,1	114,3	114,4	113,7	113,5	113,6	113,7	113,7	113,2	113,9
2016	112,7	113,0	113,3	113,7	113,8	114,0	113,5	113,4	113,4	113,5	113,3	113,2	113,4
2017	113,1	113,7	113,9	114,2	114,4	114,2	113,9	113,9	114,2	114,2	114,2	114,1	114,0
2018	114,0	114,4	114,8	115,1	115,5	115,5	115,3	115,2	115,3	115,5	115,2	114,9	115,1
2019	114,6	115,1	115,7	115,9	116,2	116,2	115,6	115,6	115,5	115,2			

Basis Mai 1993 = 100

² Umfasst die Kantone AG, AR, AI, BS, BE, FR, GE, GL, GR, JU, LU, NE, NW, OW, SH, SZ, SO, SG, TG, TI, UR, VD, VS, ZG, ZH

³ Schweizerische Konferenz der Personalleiter/innen öffentlicher Verwaltungen

Die berechnete Teuerung von November 2018 bis Oktober 2019 beträgt somit 0.5 %. Sie berechnet sich wie folgt:

Die Monatsindizes von November 2017 bis Oktober 2018 werden addiert (=1'378,9) und durch 12 geteilt (ergibt den Mittelwert der vorherigen 12 Monate)	114,908
Die Monatsindizes von November 2018 bis Oktober 2019 werden addiert (=1'385,7) und durch 12 geteilt (ergibt den Mittelwert der eben vergangenen 12 Monate)	115,475
Die gemittelte Teuerung ist die prozentuale Differenz zwischen den beiden Mittelwerten $((115,475 - 114,908) / 114,908 * 100)$.	0,493% 0,5% (gerundet)

Das Bundesamt für Statistik rechnet für das Kalenderjahr 2019 mit einer durchschnittlichen Jahresteuierung von +0,5 %⁴ (Stand September 2019).

6.2. Wirtschaftliches Umfeld

6.2.1. Konjunkturelle Situation

Die Schweizer Wirtschaft hat an Dynamik verloren. Bremsend wirkten die zahlreichen politischen Stolpersteine wie die globalen Handelskonflikte oder die mit dem Brexit verbundenen Unsicherheiten. Die ungelösten Fragen werden die Schweizer Wirtschaft noch einige Zeit belasten. BAK Economics rechnet für 2019 mit einem Schweizer BIP-Wachstum von 1,1 Prozent. Für 2020 wird eine Beschleunigung auf 1,8 Prozent prognostiziert. Voraussetzung ist jedoch, dass die gegenwärtigen Belastungsfaktoren allmählich in den Hintergrund treten.

Die Baselbieter Wirtschaft profitierte 2018 aufgrund ihres Spezialisierungsmusters sehr stark vom zyklischen Aufschwung der Industrie. Im laufenden Jahr kommt es hier zu deutlich spürbaren Abkühlungstendenzen. Zwar kann die Pharmaindustrie auch im laufenden Jahr expandieren, doch in der Konsumgüter- und Investitionsgüterindustrie macht sich die aussenwirtschaftliche Eintrübung deutlich bemerkbar. Über alle Branchen hinweg liegt das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts im Kanton Basel-Landschaft nach Einschätzung von BAK Economics mit 1,9 Prozent aber immer noch über dem nationalen Durchschnitt. Im kommenden Jahr dürfte die Dynamik nochmals etwas schwächer ausfallen (+1,2 Prozent).

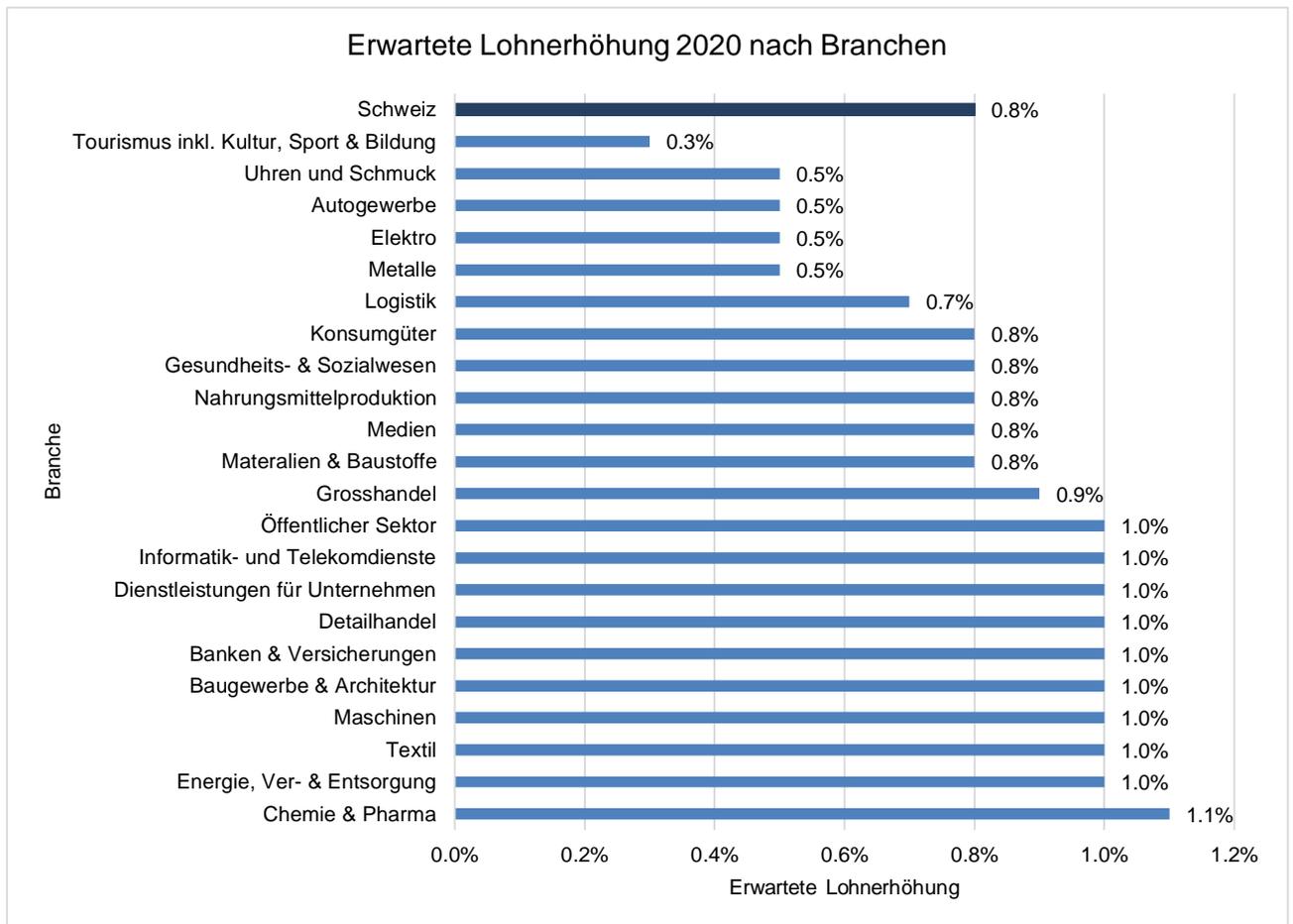
6.2.2. Vergleiche mit Lohnanpassungen in der Privatwirtschaft

Die Lohnumfrage der UBS⁵, welche sich in der Vergangenheit als sehr zuverlässig erwiesen hat, prognostiziert für das Jahr 2020 einen durchschnittlichen Anstieg der Nominallöhne um 0,8 Prozent. Die Bank rechnet mit einer moderaten Jahresteuierung von 0,5 Prozent, was sich positiv auf die Reallöhne auswirkt und zu einer durchschnittlichen Reallohnerhöhung von 0,3 Prozent führen dürfte.

Die erwarteten Lohnentwicklungen im Jahr 2020 für die Branchen der Privatwirtschaft und den öffentlichen Sektor zeigen folgendes Bild:

⁴ Stand September 2019, BFS publiziert die Teuerungsprognosen für die Schweiz viermal pro Jahr (März, Juni, September und Dezember).

⁵ Die UBS führt seit 1989 jedes Jahr eine Lohnumfrage durch. An der diesjährigen Befragung haben 335 Arbeitgeber und Branchenorganisationen aus 22 Branchen teilgenommen. Diese Branchen repräsentieren über 86 Prozent der arbeitenden Bevölkerung in der Schweiz. In den Jahren 1989 bis 2019 wichen die in der UBS-Umfrage geschätzten Lohnentwicklungen im Durchschnitt um 0.29 Prozentpunkte von den vom Bundesamt für Statistik (BFS) erhobenen Lohnstatistiken ab.



Die erwartete Lohnentwicklung für das Jahr 2020 ist im öffentlichen Sektor mit 1 Prozent leicht höher als die durchschnittlich erwartete Entwicklung über alle Branchen hinweg (0,8 Prozent).

Eine Erhebung der Beratungsfirma know.ch im Oktober 2019, an der sich rund 377 Unternehmen aus 20 Branchen in der Schweiz beteiligt haben, geht davon aus, dass die Löhne 2020 um durchschnittlich 1,07 Prozent steigen. Knapp 13 Prozent der Unternehmen sehen eine Erhöhung von bis zu 0,5 Prozent vor, 38 Prozent der Unternehmen gehen von einer Erhöhung bis 1 Prozent aus und 42 Prozent werden voraussichtlich mehr als 1 Prozent gewähren. Bei den übrigen 7 Prozent ist eine Nullrunde geplant. Dabei sind bei 94 Prozent der Unternehmen individuelle Lohnerhöhungen und bei 31 Prozent generelle Lohnerhöhungen vorgesehen.

6.2.3. *Vergleiche mit Lohnanpassungen anderer Gemeindewesen*

Bezüglich der Lohnentwicklung im Jahre 2020 sind die meisten Gemeindewesen wie der Kanton Basel-Landschaft noch im Entscheidungsprozess. Bei den Angaben zu den geplanten Lohnerhöhungen für das Jahr 2020 handelt es sich daher vielfach lediglich um Budgetwerte oder Entscheidungen der Regierung. Die am Persuisse-Lohnvergleich teilnehmenden Kantone (exkl. Kanton Basel-Landschaft) gewähren generelle Lohnerhöhungen von durchschnittlich 0.09 Prozent, bei einem Minimum von momentan 0 Prozent und einem Maximum von 0.8 Prozent. Die Tabelle zeigt die Angaben zu den total geplanten Lohnmassnahmen der am Persuisse-Lohnvergleich beteiligten Kantone.

Kanton	Phase	total	generell	funktionell	individuell	einmalig	Kommentar
BS	Budget	1,1			1,1		Vom Lohnsystem vorgesehener Stufensprung per 1.1.2020 würde 1,1 % ausmachen. Wird nicht budgetiert & teilweise im Jahresverlauf durch Fluktuation kompensiert: Im Schnitt jüngere / günstigere MA ersetzen im Schnitt ältere / teurere MA
BL	Budget	1,5	0,5		1,0		Der vom Lohnsystem vorgesehene ordentliche Erfahrungsstufenanstieg entspricht durchschnittlich 1 % und wird langfristig mittels Mutationsgewinnen finanziert.
BE	Budget	0,9	0,2		0,7		Weitere 0,8 % Lohnmassnahmen sind aus Rotationsgewinnen vorgesehen.
GR	Budget	2,0			1,0	1,0	Leistungsprämie wie jedes Jahr, nicht lohsummenerhöhend.
LU	Budget	1,5					1,0 % budgetrelevant; 0,5 % Mutationseffekt
NW	Entscheid Regierungsrat	1,0	0,2		0,8		davon 0,2 % aus Rotationsgewinn/Planungsgewinn
OW	Budget	0,9			0,9		
SH	Entscheid Regierungsrat	2,75			1,0	1,75	von 1,0 % individueller LE werden 0,5 % durch Mutationsgewinne finanziert; bei der einmaligen Anpassung handelt es sich um strukturelle Massnahmen; zusätzlich werden wie jedes Jahr 0,2 % für Prämien eingestellt (kein Einfluss auf Lohnsumme)
SZ	Entscheid Regierungsrat	1,0			1,0		davon 0,5 % aus Fluktuationsgewinn
SO	Entscheid Grossrat	0,84			0,84		Die individuelle Lohnerhöhung resultiert aus den jährlichen Lohnanstiegen innerhalb der Lohnklassen.
SG	Budget	1,2	0,8		0,4		Plus 0,4 % für strukturelle Anpassungen. Die Aufteilung der insgesamt 1,6 % zwischen generell, individuell und strukturell ist noch nicht definitiv.
UR	Budget	0,75			0,75		
VS	Entscheid Regierungsrat	0,0	0,0				Darin nicht enthalten sind individuelle Lohnerhöhungen die mit dem Lohnsystem zusammenhängen.

ZG	Entscheid Regierungsrat	1,0		1,0			Die individuelle Lohnentwicklung umfasst die Beförderungen (Stufen-/Klassenanstiege und Einmalzulagen) sowie die Treue- und Erfahrungszulagen (TREZ)
----	----------------------------	-----	--	-----	--	--	--

Persuisse-Datenbank, Stand 29. Oktober 2019

Erläuterungen zur Tabelle:

- «generell» beinhaltet die Veränderung der Höhe aller Lohnklassen und Stufen aller Funktionen aller Mitarbeitenden = Teuerungsausgleich und/oder generelle Anpassung des gesamten Lohnniveaus.
- «individuell» beinhaltet Beförderungen, leistungsabhängige Lohnerhöhungen und Anstieg der Erfahrungsstufe (letzteres erfolgt für die überwiegende Anzahl der Mitarbeitenden automatisch, wird nur in Ausnahmefällen nicht gewährt).
- «funktional» beinhaltet neue Funktionen und Funktionswechsel.
- «einmalig» beinhaltet Prämien und Zulagen ohne dauernden Charakter, sie führen nicht zu einer Erhöhung der Gesamtlohnsumme, da sie jeweils auch schon in den Vorjahren ausgerichtet wurden.

6.3. Finanzielle Situation des Kantons

Der Regierungsrat hat am 17. September 2019 dem Landrat den Aufgaben- und Finanzplan 2020–2023 (LRV 2019-530) vorgelegt. Für das Jahr 2020 wird in der Erfolgsrechnung ein Ertragsüberschuss von 44,4 Millionen Franken budgetiert. In den Finanzplanjahren 2021–2023 sind Überschüsse in der Erfolgsrechnung zwischen 22 Millionen und 50 Millionen Franken geplant. Für das Jahr 2019 erwartet der Regierungsrat gemäss Steuerungsbericht II einen Saldo in der Erfolgsrechnung von 101 Millionen Franken.

Der Selbstfinanzierungsgrad im Budget 2020 beträgt 74 Prozent. Mit diesem Wert können die Nettoinvestitionen nicht aus eigenen Mitteln finanziert werden. In den Finanzplanjahren wird zur Finanzierung der Investitionen trotz positivem Saldo der Erfolgsrechnung ebenfalls die Erhöhung der Nettoverschuldung notwendig. Über die vier AFP-Jahre summiert sich der Finanzierungssaldo auf -142 Millionen Franken.

6.4. Weitere Faktoren mit Auswirkungen auf die Personalkosten

Neben dem Ausgleich der Teuerung haben in der Regel weitere Faktoren Auswirkungen auf die Personalkosten und sind bei der Gesamtbeurteilung der Lohnsituation zu berücksichtigen. Es sind dies der ordentliche Erfahrungsstufenanstieg und die Lohnklassenänderungen gemäss Personaldekret sowie Veränderungen im Personalbestand.

Der Stellenplan 2020 beinhaltet gegenüber dem Stellenplan des Vorjahres 60 zusätzliche Stellen. Darin enthalten ist der Abbau von 16 Stellen durch die Strategiemassnahme Dir-WOM-2. Der bedeutendste Stellenaufbau bei den Sekundarschulen erfolgt v.a. aufgrund der ansteigenden Schüler- und Klassenzahlen. Dazu kommen 8 Stellen im Bereich Hoch- und Tiefbau sowie 7 neue Stellen bei der Polizei / Staatsanwaltschaft für das Projekt Cybercrime. Die diversen Stellenerhöhungen beinhalten 18 neue Stellen. Zusätzlich erhöht sich der Stellenplan über den restlichen Betrachtungszeitraum von 2021 – 2023 um 73 Stellen. Insgesamt wird der Personalaufwand im Budget 2020 um CHF 8.075 Mio. höher als im Vorjahr veranschlagt. Im Budget 2020 ist kein Teuerungsausgleich enthalten.

7. Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände

Die ABP erwartet, dass die Teuerung per 1.1.2020 vollumfänglich ausgeglichen wird. Um die Kaufkraft der Angestellten zu erhalten, müssen auch die Anfangslöhne der neu angestellten Mitarbeitenden an die Teuerung angepasst werden, und ebenso die Maximallöhne (und damit auch die Lohnstufen dazwischen). Daher genügt der Stufenanstieg für den Kaufkraftherhalt nicht. Für einmal müssen wir jedoch etwas weiter ausholen:

In wenigen Jahren wird das aktuelle, mittlerweile 18 Jahre alte Lohnsystem durch ein Lohnbandsystem abgelöst. In dieser Zeit haben die Angestellten des Kantons aufgrund nicht oder verspätet ausgeglichener Teuerung auf Löhne in einem Gesamtumfang von über 200 Mio. CHF verzichten müssen, vergleicht man diese teuerungsbereinigt mit den Werten im Jahr 2001. Zwar sind die Löhne der Angestellten individuell aufgrund des Erfahrungsstufensystems angestiegen. Die Einstiegsgehälter ebenso wie die Maximallöhne der einzelnen Lohnklassen liegen teuerungsbereinigt jedoch immer noch 0,99 % unter den Werten von 2001. Da laufend ältere Angestellte pensioniert und durch jüngere ersetzt werden, sind die individuellen Lohnanstiege des Erfahrungsstufensystems für den Kanton kostenneutral.

2009 hat der Landrat beschlossen, 0,6 % der nicht gewährten Teuerung nicht mehr auszugleichen. 2018 hat er dann explizit festgelegt, dass mit dem per 1.1.2019 gewährten Teuerungsausgleich kein Teuerungsrückstand mehr existiere und damit bewiesen, dass er keine Hemmungen hat, sogar die Gesetze der Mathematik für seine Zwecke neu zu schreiben.

Eine generelle Lohnerhöhung in dem Sinn, dass die Einstiegs- und Maximallöhne innerhalb einer Lohnklasse teuerungsbereinigt gestiegen wären, hat es seit 2002 nicht mehr gegeben, und deren Wirkung wurde durch nachfolgende Sparmassnahmen mehr als wieder rückgängig gemacht. Das Fehlen wichtiger Kostentreiber im Warenkorb der Konsumentenpreise (insb. der Krankenkassenprämien) führt überdies dazu, dass die Kaufkraft der Angestellten selbst bei ausgeglichener Teuerung weiter sinkt. Dass gleichzeitig bei steigenden Beiträgen auch die Rentenaussichten mehrfach gesenkt wurden, belastet die Angestellten ebenfalls finanziell stark.

Im Gegensatz dazu hat die Produktivität der Angestellten in den vergangenen 18 Jahren jedoch erheblich zugenommen. Bei den Fachlehrkräften der Sekundarschulen lässt sich zumindest ein Aspekt dieses Produktivitätsgewinns sogar ganz einfach quantifizieren, die Erhöhung der Pflichtstundenzahlen führt nämlich zu einem Produktivitätsgewinn von rund 4 %. Dies ist allerdings nicht der einzige Punkt, und namentlich die Digitalisierung hat wesentlich dazu beigetragen, dass die Angestellten aller Berufsgruppen heute pro Arbeitsstunde weitaus mehr produktive Arbeit erledigen können als noch vor 18 Jahren. Es wird höchste Zeit, dass auch der Arbeitgeber dies honoriert. In Übereinstimmung mit den grossen schweizerischen Gewerkschaften fordert daher auch die ABP zusätzlich zum Ausgleich der 2019 aufgelaufenen Teuerung eine generelle Lohnerhöhung von 2 %.

Eine generelle Lohnerhöhung stand mit Hinweis auf die finanzielle Lage des Kantons seit 18 Jahren nicht mehr zur Debatte. 18 Jahre sind deutlich länger als ein üblicher Konjunkturzyklus. Sollte sich der Landrat nun, da der Kanton finanziell wieder sehr solide dasteht, immer noch weigern, die Löhne nun auch einmal anzuheben, würde er definitiv das Bild eines Arbeitgebers zementieren, der zwar in schlechten Zeiten jederzeit bereit ist, bei seinen Angestellten zu sparen, in guten Zeiten aber keinerlei Bereitschaft zeigt, diese am finanziellen Erfolg teilhaben zu lassen.

8. Finanzielle Auswirkungen

Voraussichtliche Mehr- oder Minderausgaben (§ 4a Abs. 1 Bst. a Vo FHG):

Ja

Nein

Bei einem Teuerungsausgleich von 0,5 % erhöht sich der Personalaufwand (Konto 30) des Kantons in sämtlichen Dienststellen und kleineren Organisationseinheiten (verschiedene Profitcenter) im Budget 2020 und den Folgejahren im AFP 2020–2023 um insgesamt 3,2 Millionen Franken pro Jahr. Die beiden Profitcentergruppen «Öffentliche Arbeitslosenkasse» (2202) und «Arbeitsvermittlung/Logistik arbeitsmarktliche Massnahmen/Amtsstelle AVIG (KIGA)» (2203) werden vollständig vom Bund refinanziert, dadurch erhöht sich der Transferertrag um jährlich 0,1 Millionen Franken. Der Saldo der Erfolgsrechnung wird also um 3,1 Millionen Franken pro Jahr belastet.

Auswirkungen auf den Aufgaben- und Finanzplan (§ 4a Abs. 1 Bst. a Vo FHG):

Ja Nein

Im Entwurf des AFP 2020–2023 (LRV 2019/530) ist im Personalaufwand kein Teuerungsausgleich enthalten. Der Regierungsrat wird im November im Rahmen der LRV zu den Budget- und AFP-Anträgen des Landrats einen Antrag zum Teuerungsausgleich (in gleicher Höhe wie in der vorliegenden Vorlage) stellen. Allfällige abweichende Beschlüsse des Landrates zum Teuerungsausgleich können in der definitiven Fassung des AFP (Version „Landrat“) noch berücksichtigt werden. Damit wird der ordentliche AFP-Prozess eingehalten.

Auswirkungen auf den Stellenplan (§ 4a Abs. 1 Bst. a Vo FHG):

Ja Nein

Wirtschaftlichkeitsbetrachtung und Risiken (§ 35 Abs. 1 Bst. k, § 49–51 Vo FHG):

Keine

9. Finanzhaushaltsrechtliche Prüfung

Die Finanz- und Kirchendirektion hat die Vorlage gemäss § 12 des Finanz-haushaltsgesetzes geprüft und stellt fest, dass die Grundsätze der Haushaltsführung und die Kompetenzordnung eingehalten sind.

10. Anträge

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat, gestützt auf § 49 des Dekrets vom 08. Juni 2000 zum Personalgesetz (Personaldekret) gemäss beiliegendem Landratsbeschluss zu beschliessen:

1. Die Ausrichtung eines Teuerungsausgleichs für das Jahr 2020 von 0,5 %.
2. Damit gelten die Ansprüche aus aufgelaufener Teuerung und Nominallohnentwicklung per 31. Oktober 2019 als ausgeglichen.
3. Die Änderung des theoretischen Lohnindex in Anhang II des Dekrets vom 08. Juni 2000 zum Personalgesetz (Personaldekret) von Mai 1993 auf Dezember 2015 gemäss Beilage.
4. Die Änderung von § 49 Absatz 2 des Dekrets vom 08. Juni 2000 zum Personalgesetz (Personaldekret) gemäss Beilage.

Liestal, 5. November 2019

Im Namen des Regierungsrats

Der Präsident: Isaac Reber

Die Landschreiberin: Elisabeth Heer Dietrich

11. Anhang

- Entwurf Dekret in Lex-Work-Version
- Synopse

Landratsbeschluss

über Teuerungsausgleich gemäss § 49 des Personaldekrets für das Jahr 2020

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

1. Die Erhöhung der Löhne per 1. Januar 2020 gemäss Anhang II Ziffer 1, Ziffer 2 Gruppe A, B, und D sowie Ziffer 3 des Personaldekrets um 0,5%.
2. Den Ausgleich der Ansprüche aus aufgelaufener Teuerung und Nominallohnentwicklung per 31. Oktober 2019.
3. Die Änderung von § 49 Absatz 2 des Dekrets vom 08. Juni 2000 zum Personalgesetz (Personaldekret) per 1. Januar 2020 gemäss Beilage.
4. Die Änderung des theoretischen Lohnindex in Anhang II des Dekrets vom 08. Juni 2000 zum Personalgesetz (Personaldekret) per 1. Januar 2020 gemäss Beilage.

Liestal, **Datum wird von der LKA eingesetzt!**

Im Namen des Landrats

Der/die Präsident/in:

Der/die Landschreiber/in: