

Liestal, 12. Oktober 2022/FKD

## Stellungnahme

---

Vorstoss	Nr. <b>2021/705</b>
Postulat	von Ernst Schürch
Titel:	<b>Lohnentwicklung für langjährige Mitarbeitende des Kantons</b>
Antrag	Vorstoss entgegennehmen und zur Abschreibung beantragen

### 1. Text des Postulats

Am 18. November 2021 reichte Ernst Schürch das Postulat 2021/705 «Lohnentwicklung für langjährige Mitarbeitende des Kantons» ein, welches vom Landrat am 25. November 2021 mit folgendem Wortlaut überwiesen wurde:

*Der Regierungsrat wird beauftragt, die Lohnsystematik des Kantons Basel-Landschaft zu überprüfen und so anzupassen, dass für alle Mitarbeitenden bis zum Ende ihres Erwerbslebens eine adäquate und wertschätzende Lohnentwicklung möglich ist.*

### 2. Stellungnahme des Regierungsrats

Das Lohnsystem des Kantons Basel-Landschaft ist unterteilt in 28 Lohnbänder, die jeweils über 3 Anlaufstufen (C, B und A) sowie in 27 Erfahrungswerte aufgegliedert sind. Lohnband 1 ist das höchste im Sinne von «am besten entlöhnte», Lohnband 28 das tiefste resp. «am geringsten entlöhnte» Lohnband. Im neuen Lohnsystem wird jedes Lohnband neben den Anlaufstufen in vier prozentual gleich grosse Bereiche (Quartile) unterteilt. Alle Mitarbeitenden sind aufgrund ihrer individuellen Position im Lohnband einem Quartil bzw. den Erfahrungswerten C, B und A zugeordnet. Hierbei repräsentiert Quartil 1 das tiefste, Quartil 4 das höchste der Quartile.

Das Maximum des jeweiligen Lohnbands entspricht der ehemaligen Erfahrungsstufe 27 im alten Lohnsystem resp. der Obergrenze des 4. Quartils im neuen Lohnsystem. Wird das Maximum erreicht, ist keine individuelle Lohnerhöhung mehr möglich, unabhängig von der Bewertung im Rahmen des Mitarbeitendengesprächs (MAG). Vorbehalten ist eine Erhöhung des Lohnes aufgrund einer generellen Lohnmassnahme wie z. B. die Anpassung der Lohnbänder an die Teuerungsentwicklung. Unser Lohnsystem sieht somit eine Lohnentwicklung nur bis zum Erreichen des Maximallohns vor, was systemimmanent begründet ist. Sollte das Lohnsystem im Sinne dieses Postulats angepasst werden, würde dies zur Folge haben, dass der Lohnanstieg für alle Mitarbeitenden des Kantons Basel-Landschaft flacher ausfällt, da dieser über eine theoretisch-maximale Anstellungsdauer gestreckt werden müsste. Würden die Lohnbänder keine Maxima mehr aufweisen, hätte dies ebenfalls massive Konsequenzen – so würden die Lohnrunden nicht mehr finanziell steuerbar, was eine Budgetierung verunmöglichte.

Die Problematik der Lohnband-Obergrenze im Zusammenhang mit dem MAG ist dem Regierungsrat bewusst. Aus diesem Grund wurde die Richtlinie des Personalamts zur Ausrichtung von Leistungsprämien ergänzt: Bei der Erbringung einer einmaligen und qualitativ ausserordentlich guten Leistung innerhalb der Zielvereinbarungen soll Mitarbeitenden, die im Rahmen des MAG eine

«A+»-Bewertung erhalten und bereits am Lohnbandende angekommen sind bzw. den Maximallohn gemäss Lohnband erreicht haben, eine Leistungsprämie zugesprochen werden können. Diese Praxis war bisher nicht vorgesehen und stellt eine signifikante Verbesserung dar. Die revidierte Richtlinie wurde mit RRB 2022-1400 am 13. September 2022 vom Regierungsrat rückwirkend per 1. September 2022 in Kraft gesetzt.

Grundsätzlich gilt festzuhalten, dass der Regierungsrat die berufliche Weiterentwicklung seiner Mitarbeitenden befürwortet. Somit besteht in Absprache mit den Vorgesetzten resp. bei entsprechender Eignung für Mitarbeitende jederzeit die Option, eine neue (verantwortungsvollere) Funktion anzunehmen resp. sich beruflich weiterzuentwickeln. Eine Übernahme neuer Aufgaben mit mehr Verantwortung führt ggf. zu einer Neueinreihung in ein höheres Lohnband, wodurch eine jährliche Lohnentwicklung u. U. erneut möglich ist.

### **3. Antrag**

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragt der Regierungsrat dem Landrat, das Postulat 2021/705 «Lohnentwicklung für langjährige Mitarbeitende des Kantons» entgegenzunehmen und gleichzeitig abzuschreiben.