

Bericht der Personalkommission an den Landrat

betreffend Teilrevision des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) - Teilrevision Lohnsystem / Überweisung an Landrat

2018/811

vom 23. Januar 2019

1. Zusammenfassung: Um was geht es?

Die Vorlage zielt auf eine Modernisierung und Flexibilisierung des starren Baselbieter Lohnsystems. In Zukunft sollen Mitarbeitende mit sehr guten Leistungen stärker belohnt werden und die für individuelle Lohnanstiege zur Verfügung stehenden Mittel wirksamer, effektiver und nach Leistung verteilt werden.

Im geltenden Lohnsystem des Kanton Basel-Landschaft wird die individuelle Lohnentwicklung durch die Systematik der Erfahrungsstufen ohne direkte Anbindung zum Mitarbeitenden Beurteilungsinstrument (MAG) gesteuert. MAG-Prozess und Lohnrunden-Prozess sind heute also voneinander getrennt.

In der Praxis schlägt sich weder eine sehr gute, noch eine unbefriedigende Leistung in der individuellen Lohnentwicklung nieder. Deshalb soll nun eine massvolle, transparente und kostenneutrale individuelle Leistungskomponente in das Lohnsystem integriert werden, wie dies in den meisten anderen Kantonen und in der Privatwirtschaft üblich ist.

In einem ersten Schritt erfolgt die Anbindung des Anstiegs der Erfahrungsstufen an das Ergebnis des überarbeiteten MAG. Dieser Schritt liegt in der Kompetenz des Regierungsrats. In einem zweiten Schritt erfolgt die Anbindung des Anstiegs im stufenlosen Lohnband des neuen Lohnsystems an das Ergebnis des MAG. Dieser Schritt ist Gegenstand der vorliegenden Vorlage.

2. Ausgangslage

Das Ziel der vorliegenden Revision des Lohnsystems ist es, die Leistungsgerechtigkeit innerhalb des bestehenden Systems mit einer moderaten Modernisierung zu steigern. Dieses Ziel wird mit einer Umwandlung der heutigen Lohnklassen in stufenlose Lohnbänder verfolgt. Die Höhe der individuellen Lohnentwicklung soll durchgängig direkt vom Gesamtergebnis der Mitarbeitendenbeurteilung abhängig werden.

Das geltende Lohnsystem der Kantons Basel-Landschaft ist seit siebzehn Jahren im Einsatz. Im Wesentlichen hat es sich bewährt. In Bezug auf die eingeführten Leistungskomponenten zeigt sich allerdings deutliches Optimierungspotenzial, insbesondere wenn es um die praktische Anwendung des Anstiegs der Erfahrungsstufe im Sinne einer Leistungshonorierung geht. Aufgrund dieser Feststellung und dem zunehmenden politischen Druck auf die Erfahrungsstufen-Systematik – zurzeit stehen diesbezüglich eine pendente Verfassungsinitiative der Liga Baselbieter Steuerzahler¹ sowie ein pendentes Postulat der SVP² im Raum – hat der Regierungsrat³ entschieden, die Systematik zur Steuerung der individuellen Lohnentwicklung zu überarbeiten. Sie soll zu einer Flexibi-

¹ Am 30. Oktober 2013 hat die Liga Baselbieter Steuerzahler eine Verfassungsinitiative „Für eine vernünftige staatliche Personalpolitik“ eingereicht

² Postulat 2015-178 „Flexibilisierung des Lohnsystems“

³ RRB Nr. 1808 vom 13. Dezember 2016

lisierung und Individualisierung der Entlohnung der Mitarbeitenden der Direktionen, Gerichte und Besonderen Behörden mittels einer stärkeren Verknüpfung zwischen der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung auf der einen Seite sowie der individuellen Lohnentwicklung auf der anderen Seite führen. Mit der Revision soll nicht radikal mit dem heutigen Lohnsystem gebrochen werden. Die Spannweiten der aktuellen Lohnklassen sowie die Zuordnung von Funktionen zu den Lohnklassen sollen beibehalten werden. Angestrebt wird eine Abkehr vom starren und uniformen System des Erfahrungsstufenanstiegs in ein flexibleres, leistungsgerechteres System.

2.1. Lohnpolitische Grundsätze

Ein Lohnsystem muss den Vorstellungen und Ansprüchen verschiedener Interessengruppen genügen. Für die Mitarbeitenden steht der Aspekt der Lohngerechtigkeit im Vordergrund, aber aus personalpolitischer Sicht ist der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit die grösste Priorität einzuräumen. Daneben spielt die externe Lohngerechtigkeit, also die Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt sowie die Einhaltung des Gleichstellungsprinzips eine zentrale Rolle. Schliesslich haben Lohnsysteme hohen Ansprüchen in Bezug auf Berechenbarkeit und Transparenz zu genügen, weil intransparente Systeme zu Verunsicherung und Misstrauen führen und sowohl rechtlich wie auch personal-politisch problematisch sind.

Der Kanton richtet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen den Aufgaben und der persönlichen Leistung entsprechenden Lohn aus. Der Funktionslohn bildet die Basis der Entlohnung. Er steht den Mitarbeitenden auf jeden Fall zu, solange sie den Anforderungen einer Stelle genügen. Der individuelle Lohn enthält Elemente, die vertraglich fest zugesichert sind (auf Grund individueller Merkmale der Mitarbeitenden wie z.B. unterschiedliche Berufserfahrung, spezifische Ausbildung usw.) und auch solche, die beispielsweise nur bei Erreichen gewisser Ziele oder unter gewissen Umständen (wie Schichtarbeit) ausgerichtet werden. Hinzu kommen allfällige persönliche Zulagen.

Der Kanton Basel-Landschaft versteht sich als fortschrittlicher Arbeitgeber mit einer fairen Lohnpolitik. Er benutzt zur Umsetzung seiner Lohnpolitik eine einheitliche Systematik für alle Funktionen.

2.1.1 Aktuelles Lohnsystem

Das geltende Lohnsystem ist einfach in der Handhabung und weitgehend konsistent, logisch und verständlich aufgebaut. Der Wert der Einstufungen ist frankenmässig klar festgelegt. Die zukünftige Lohnsituation kann verlässlich abgeschätzt werden, wenn die Funktionszuteilung klar ist und die entsprechenden Lohnlaufbahngrenzen bekannt sind.

Die Lohnfestsetzung im Rahmen des Lohnsystems ist wegen dem verfassungsmässig verankerten Gebot der Rechtsgleichheit stark reglementiert. Dieses wirkt sich insbesondere auf die Bestimmung des Funktionslohns aus, der durch eine einheitliche, möglichst objektive Systematik festgelegt wird. Eine Flexibilisierung der Funktionslöhne ist vor diesem Hintergrund innerhalb der öffentlichen Verwaltung rechtlich kaum machbar.

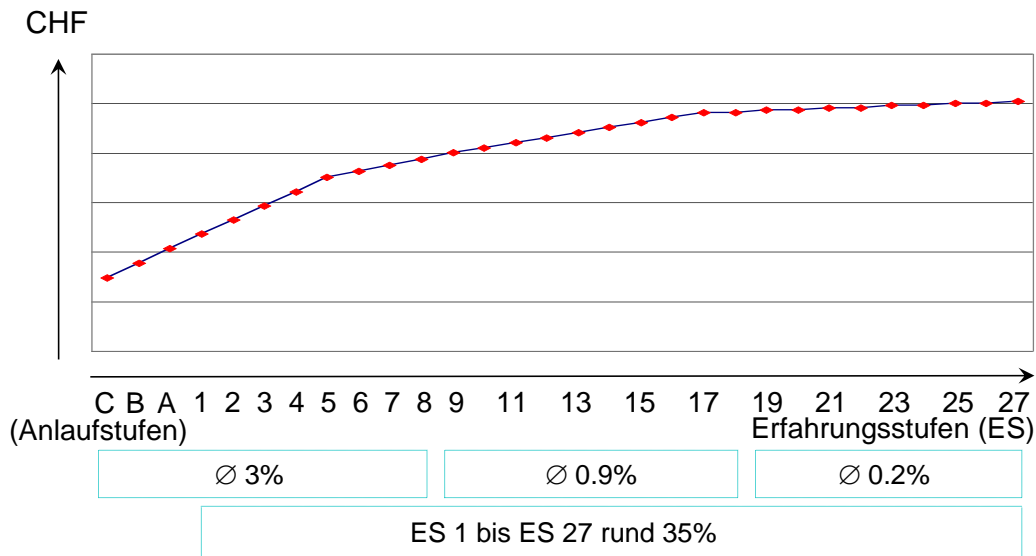
Eine Möglichkeit, die Löhne zu flexibilisieren und leistungsgerechter auszurichten, besteht indes in einer Überarbeitung der Bestimmung bezüglich des individuellen Lohnanteils. Deshalb hat der Regierungsrat am 13. Dezember 2016 mit RRB Nr. 1808 der Finanz- und Kirchendirektion den Auftrag erteilt, die heutige Systematik der Entwicklung des individuellen Lohnanteils im Rahmen des Projekts „Revision Lohnsystem“ zu überarbeiten.

Die vorliegende Teilrevision des Lohnsystems beschränkt sich auf eine Weiterentwicklung der aktuellen Systematik der individuellen Lohnentwicklung. Eine Anpassung der Spannweite der heutigen Lohnklassen oder der Zuordnungs-Systematik von spezifischen Funktionen zu den Lohnklassen ist explizit nicht Teil dieser Weiterentwicklung.

2.1.2 Anlauf- und Erfahrungsstufen

Die aktuelle Lohnentwicklung erstreckt sich über die Erfahrungsstufen 1 bis 27. Der Erfahrungsstufe 1 sind die Anlaufstufen C, B, und A vorangestellt. Sie kommen zur Anwendung, wenn die erforderlichen Erfahrungen noch nicht im genügenden Mass vorhanden sind.

Die Grafik zeigt die mögliche Lohnentwicklung durch den Anstieg der Anlauf- und Erfahrungsstufe innerhalb einer Lohnklasse.



Bei guter Leistung erfolgt jedes Jahr bis zum Erreichen der Stufe 27 ein Anstieg der Erfahrungsstufe. Mit der Revision 2001 wurde die Leistungskomponente des Lohnsystems dadurch gestärkt, dass mit der Einführung des beschleunigten oder nicht-gewährten Erfahrungsstufenanstiegs sowie der Leistungsprämie ein Instrumentarium zur differenzierten Honorierung von Leistung geschaffen wurde. Es ist jedoch rückblickend festzustellen, dass dieses Instrument in der Praxis nicht als Leistungskomponente angewendet wird und faktisch ein Automatismus besteht. Bisher hat sich weder eine sehr gute, noch eine unbefriedigende Leistung in der individuellen Lohnentwicklung niederschlagen. Im Zeitraum zwischen 2008 und 2016 wurden im Durchschnitt lediglich 7 beschleunigte Stufenanstiege pro Jahr gewährt und 3 Stufenstopps verhängt.

2.2. Neues Mitarbeitendengespräch

Als ersten Schritt zu einem stärkeren Leistungsbezug der individuellen Lohnentwicklung hat der Regierungsrat mit RRB-Nr. 2018-423 vom 20. März 2018 beschlossen, die Gewährung des Erfahrungsstufenanstiegs ab 2019 direkt von der Mitarbeitendenbeurteilung abhängig zu machen. Damit hat der Regierungsrat den Paradigmenwechsel von einer stark senioritäts-getriebenen individuellen Lohnentwicklung zu einer individuellen Lohnentwicklung mit moderatem Leistungsbezug vollzogen. Ebenfalls durch den Regierungsrat verabschiedet wurde ein neues Instrument zur Leistungsbeurteilung für die Mitarbeitenden der Direktionen (ohne Lehrpersonen), der Gerichte und Besonderen Behörden – das überarbeitete Mitarbeitendengespräch (MAG; RRB-Nr. 2018-395 vom 13. März 2018). Der Regierungsrat hat Konzept und Instrumentarium per 1.7.2018 in Kraft gesetzt.

Eingeführt wurden das neue MAG-Konzept und –Instrumentarium durch eine obligatorische, flächendeckende Schulung aller Vorgesetzten sowie durch Informationsmaterialien und -veranstaltungen für Mitarbeitende. Die Zielvereinbarungen nach neuem Konzept finden erstmals im 3. Quartal 2018 statt, im 3. Quartal 2019 erfolgt dann die Leistungsbeurteilung nach neuem Konzept. Bis auf Evaluationsarbeiten ist dieses Projekt abgeschlossen.

2.3. Ziele der Revision

Abgeleitet aus den Zielsetzungen aus RRB 2016-1808 sowie unter Berücksichtigung des Entscheides des Regierungsrates vom 13. Juni 2017, die Einführung eines stufenlosen Lohnband-Systems weiter zu verfolgen, werden mit der vorliegenden Teilrevision des kantonalen Lohnsystems nachfolgende Ziele verfolgt:

- Der heutige quasi-automatische Erfahrungsstufenanstieg soll durch eine Systematik mit stärkerer Anknüpfung der individuellen Lohnentwicklung an die Leistung ersetzt werden.
- Die neue Systematik soll transparent und in ihrer Anwendung wirtschaftlich sein.
- Es soll für alle Funktionen ein einheitliches Lohnsystem beibehalten werden.
- Im Rahmen der neuen Systematik sollen finanzielle Mittel in der selben Höhe zur individuellen Lohnentwicklung verwendet werden, wie die Erfahrungsstufensystematik sie benötigt.
- Die bisherigen Lohnklassen mit ihren Minima und Maxima sowie die Lohnklassen-Einreihungen der Funktionen sollen beibehalten bleiben.

2.3.1 Zentrale Punkte der Revision

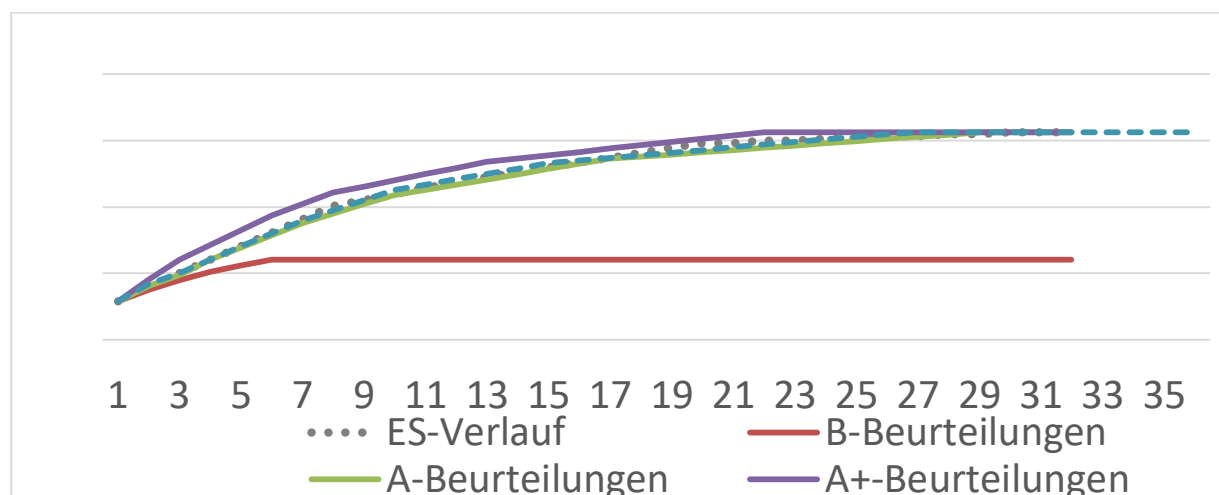
- *Einführung stufenlose Lohnbänder anstelle von Anlauf- und Erfahrungsstufen*

Die Lohnklassen werden in Lohnbänder mit Minimum- und Maximalwerten umgewandelt.

§ 11 Absätze 1, 1^{bis}, 2 und 3

«Die Lohnklassen werden in stufenlose Lohnbänder überführt. Die bisherigen Anlauf- und Erfahrungsstufen fallen weg. Die Lohnbänder werden durch ihre Minimal- und Maximallohnhöhen definiert. Der Funktionslohn ist der tiefste Lohn, der jenen Mitarbeitenden ausgerichtet wird, die gemäss Modellschreibung gerade die Mindestanforderungen für die Stelle erfüllen. Der Funktionslohn entspricht der heutigen Erfahrungsstufe 1. Zudem terminologische Anpassung, neu: Lohnbänder statt Lohnklassen.»

Stufenloses Lohnbandsystem – Bestimmung des Anfangslohns (Lohnband-Systematik)



- *Festlegen der individuellen Lohnentwicklung anhand der Lohnmatrix*

Der Regierungsrat bestimmt die jährliche individuelle Lohnentwicklung für alle Mitarbeitenden der Direktionen und der Besonderen Behörden, sowie der öffentlichen Schulen des Kantons und der Einwohnergemeinden, die heute in eine Lohnklasse eingereiht sind. Für die Mitarbeitenden der Gerichte fasst die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts den Beschluss gemäss Absatz 1, wobei

sie die Vorgaben des Regierungsrats in dessen Beschluss über die individuelle Lohnentwicklung unverändert übernimmt.

Die Lohnentwicklung für alle Mitarbeitenden berechnet sich aufgrund von 3 Faktoren: der Mitarbeitendenbeurteilung (MAG), der Position im Lohnband (Erfahrungskomponente) sowie dem zur Verfügung stehenden Budget für Lohnerhöhungen (siehe 1.3.2).

Die jährliche individuelle Lohnentwicklung der Mitarbeitenden, die in eine Lohnklasse eingereiht sind, wird mit Hilfe einer Lohnsteuerungsmatrix berechnet. Um eine grösstmögliche Gleichbehandlung der Mitarbeitenden in den verschiedenen Einheiten sicher zu stellen, fixiert der Regierungsrat jährlich die Lohnentwicklung für alle Mitarbeitenden gemäss § 1 Personalgesetz mit den Beurteilungsprädikaten „gut“ („A“), „ungenügend“ („B“) sowie für Mitarbeitende, deren Lohn unterhalb des Funktionslohns liegt. Die Gestaltung der Lohnentwicklung für Mitarbeitende mit dem Beurteilungsprädikat „sehr gut“ („A+“) liegt ebenfalls in der Kompetenz des Regierungsrates. Die Lohnentwicklung für Mitarbeitende mit dem Beurteilungsprädikat „sehr gut“ wird organisations-spezifisch entlang der Verteilung der Beurteilungsprädikate festgelegt. Dabei ist die Budgeteinhaltung handlungsweisend.

Lohnsteuerungsmatrix (beispielhafte Darstellung)⁴

Prädikat Mitarbeitendenbeurteilung	Lage im Lohnband				
	Unter Funktionslohn	Unten 1. Viertel	Unterhalb Mitte 2. Viertel	Oberhalb Mitte 3. Viertel	Oben 4. Viertel
B-Beurteilung	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
A-Beurteilung	4.75%	3.00%	2.25%	1.00%	0.50%
A+-Beurteilung	5.50%	4.25%	3.00%	1.50%	0.75%

2.3.2 Kostenneutralität und Budgetprozess / Finanzielle Auswirkungen

Die Anpassung der Systematik zur individuellen Lohnentwicklung muss laut RRB 1808 vom 13. Dezember 2016 kostenneutral sein. Das heisst, dass die neue Systematik im Vergleich mit der heutigen Erfahrungsstufensystematik keine Lohnmehrkosten generieren darf. Gleichzeitig ist zu betonen, dass die Revision des Lohnsystems keine Sparmassnahme darstellt.

Der Regierungsrat stellt jährlich ca. 1% der Gesamtlohnsumme für die individuelle Lohnentwicklung in das Personalbudget ein (entspricht aktuell rund CHF 6 Mio.) Die Gesamtlohnsumme setzt sich aus 99 % bestehender Löhne und 1 % individueller Lohnentwicklung zusammen. Der Landrat beschliesst analog dem heutigen Vorgehen die Gesamtlohnsumme (100% + x% Teuerungsausgleich).

Das neue Finanzhaushaltsgesetz ist seit dem 01. Januar 2018 in Kraft. Der Landrat beschliesst das Budget (§ 23 FHG), die Budgethoheit obliegt somit dem Parlament. Der Budgetkredit Personalaufwand kann dadurch von der Regierung nicht ohne Genehmigung des Landrats erhöht werden. Im Rahmen des Budget-Prozesses wird der Regierungsrat die Mittel von ca. 1% der Gesamtlohnkosten (Budgetpunkt „Löhne und Gehälter“) als Basis der Berechnung der individuellen Lohnentwicklung zur Verfügung stellen.

⁴ Die für die individuelle Lohnentwicklung vorhandenen Mittel werden zentral anhand der Lohnsteuerungsmatrix IT-unterstützt auf die einzelnen Mitarbeiter verteilt. Die Matrix umfasst die beiden Komponenten «Leistungsbeurteilung» und «Lage im Lohnband». Jeder Kombination der verschiedenen Ausprägungen entlang der beiden Komponenten wird dabei eine prozentuale Lohnerhöhung zugeteilt.

– *Kosten für IT-Anpassungen*

Unter Vorbehalt der notwendigen Anpassungen der heutigen IT-Systeme, welche die jährliche Lohnrunde unterstützen, entsteht kein Mehraufwand in Bezug auf die benötigten Personalressourcen. Die zeitintensiven zusätzlichen Teilschritte fallen durchwegs dem kantonalen Personalamt zu und führen zu keiner Anpassung der Personalressourcen.

Die Kostenschätzung für eine einmalige Aufwendung zur Anpassung der IT-Systeme beläuft sich auf CHF 760'000.–.

2.3.3 *Lohnsysteme bei anderen Kantonen und beim Bund*

Eine grosse Mehrheit der Kantone sowie der Bund beziehen die Leistungsbewertung stärker ein. 12 von 17 untersuchten Deutschschweizer Kantonen setzen ein System mit stufenlosen Lohnbändern ein.

2.4. Besondere Herausforderungen

2.4.1 *Mitarbeitendengespräch für das unterrichtende Personal (uP)*

Die besonderen Herausforderungen, die sich bei der Beurteilung von unterrichtendem Personal ergeben, bspw. aufgrund der grossen Führungsspanne der Schulleitungen, sind dem Regierungsrat bewusst. Der Regierungsrat beauftragte die FKD und die BKSD mit dem RRB Nr. 395 vom 13.03.2018, im Rahmen eines Projekts bestehende Instrumentarien und Verfahren zu prüfen und zeitgemäss weiterzuentwickeln.

Die Weiterentwicklung des MAG für unterrichtendes Personal (MAG uP) ist von der Lohnrevision unabhängig durchzuführen, da jedes Bewertungsinstrument unabhängig vom Lohnsystem, den Anforderungen an eine objektive, faire und differenzierte Leistungserfassung entsprechen muss. Jedoch besteht aufgrund des Zusammenhanges mit der Lohnrevision eine zeitliche Vorgabe. Die geplante Überführung des heutigen Lohnsystems mit Erfahrungsstufen in die neue, stärker leistungsbezogene stufenlose Lohnbandsystematik erfolgt voraussichtlich im Jahr 2021. Die Lohnzahlung per 01.01.2022 enthält somit voraussichtlich erstmals einen individuellen leistungsbezogenen Lohnbestandteil, der mittels Lohnsteuerungsmatrizen berechnet werden wird. Damit dieser auf einem möglichst differenzierten und fairen MAG uP basiert, ist es notwendig, dass die erste Anwendung des neuen MAG uP bereits im Jahr 2020 mit der Vereinbarung zur Aufgabenerfüllung und Zielerreichung stattfinden kann.

2.4.2 *Auswirkung auf Gemeinden*

Eine Änderung am kantonalen Lohnsystem wirkt sich auch auf die Vergütung der Lehrpersonen, welche bei den Schulen der Gemeinden angestellt sind, zwingend aus. Zudem verweisen viele Gemeinden in ihren Personalreglementen für die übrigen Gemeindeangestellten (Verwaltungspersonal etc.) auf die kantonale Personalgesetzgebung. Dies bedeutet, dass Änderungen im kantonalen Personalrecht automatisch für die verweisenden Gemeinden gelten. In der Vernehmlassung haben die Gemeinden diesen Automatismus für die vorliegende Dekretsänderung zumindest als ungünstig taxiert, weil sie Kostenfolgen aufgrund von IT-Anpassungen befürchten. Sie fordern daher, dass die vorliegende Dekretsänderung für verweisende Gemeinden nur dann gelten soll, wenn diese in ihren Personalreglementen auf die Dekretsänderung explizit verweisen, mithin also von der Gemeindeversammlung das Personalreglement ändern lassen. Daher schlägt der Regierungsrat vor, dass eine entsprechende Bestimmung im revidierten Dekret verankert werden soll, wonach die Dekretsänderung für verweisende Gemeinden nur gilt, wenn diese in ihren Personalreglementen auf das neue Lohnsystem explizit verweisen.

Für Details wird auf die [Vorlage](#) verwiesen.

3. Kommissionsberatung

3.1. Organisatorisches

Die Personalkommission hat die Vorlage anlässlich ihrer Sitzung am 20. November 2017, 15. Oktober 2018 sowie am 19. November 2018 im Beisein von Regierungsrat Anton Lauber, Vorsteher FKD, Martin Lüthy, Leiter Personalamt und Roland Graf, Leiter Personalarbeit, beraten.

Am 15. Oktober 2018 wurde zudem als Vertretung der ABP (Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände) Michael Weiss, Geschäftsführer des LVB (Lehrerinnen und Lehrerverein Baselland) angehört.

3.2. Eintreten

Zu Beginn der Kommissionsberatung wurde der Antrag gestellt, dem Landrat zu beantragen, nicht auf die Vorlage einzutreten. Die Antragsstellenden hoben hervor, dass sich der Antrag nicht primär auf den Inhalt der Vorlage beziehe. Es gehe vielmehr darum, dass bezüglich der MAG in den letzten Monaten tiefgreifende Veränderungen vorgenommen worden seien. Nun sollen die ersten Erfahrungen mit dem neuen MAG abgewartet werden, bevor der nächste Schritt in Angriff genommen wird. Zudem wurde geltend gemacht, dass bereits im heutigen Erfahrungsstufen-System die Möglichkeit zur leistungsorientierten Honorierung bestehe.

Die Kommissionsmehrheit folgte der Empfehlung von Regierung und Personalamt, wonach die Dynamisierung des Lohnsystems längst überfällig sei und deshalb nicht weiter hinausgeschoben werden solle. Die vorgesehene Etappierung berücksichtige gemäss Kommissionsmehrheit das Anliegen der Antragstellenden in ausreichendem Masse.

Die Kommission lehnte den Antrag auf Nichteintreten durch die PLK mit 6:2 Stimmen ab.

3.3. Detailberatung

Der Regierungsrat betonte in seinen einleitenden Bemerkungen, dass das geltende System mit dem quasi automatischen Erfahrungsstufenanstieg nicht mehr zeitgemäss sei und dem aktuellen Standard in der Personalführung- und Personalvergütung angepasst werden müsse. Die Kritik am bisherigen System nehme zu und äussere sich unter anderem auch in der von der Liga der Basellbieter Steuerzahler eingereichten Volksinitiative (Formulierte Verfassungsinitiative «Für eine vernünftige staatliche Personalpolitik»; [Vorlage 2017/033](#)). Diese fordert eine Abschaffung des automatischen Lohnstufenanstiegs und dass die alljährliche Lohnsumme referendumsfähig wird. Das hätte zur Folge, dass der Landrat die Lohnsumme nicht mehr per Dekret im Budgetbeschluss festlegt. Aus Sicht des Regierungsrats geht diese Forderung zu weit, weshalb er die Initiative ohne Gegenvorschlag zur Ablehnung empfohlen hat.

Der Systemwechsel soll gemäss Vorlage in Etappen vollzogen werden: In einem ersten Schritt wurde die Personalverordnung angepasst und ein leistungsbezogenes MAG eingeführt. Mit dem neuen System sollen Mitarbeitende, welche noch nicht ihr ganzes Potential entfaltet haben, zu einer sehr guten Leistung motiviert bzw. jene, welche schon eine solche erbringen, belohnt werden. Nach der bereits vollzogenen Einführung der neuen MAG soll in einem zweiten Schritt der Wechsel im Lohnsystem durchgeführt werden. Da dies über das Personaldekret geregelt wird, obliegt der entsprechende Beschluss dem Landrat.

Nach der Einführung des Regierungsrats und der Präsentation der Vorlage durch die Verwaltung und die ABP befasste sich die Kommission zunächst mit verschiedenen Detailfragen zu den Auswirkungen der Vorlage auf die Gemeinden und auf die Lehrpersonen.

In Bezug auf die Lohnsysteme in den Gemeinden begrüsst die Kommission, dass der Regierungsrat die in der Vernehmlassung von den Gemeinden gestellte Forderung nach einer Beschränkung des Automatismus der Rechtsübernahme aufgenommen hat. Das neue System soll auch für «verweisende» Gemeinden nur dann gelten, wenn sie dies ausdrücklich wollen. Dies wird zwar

voraussichtlich zu einer Zunahme der Heterogenität bei den Lohnsystemen der Gemeinden führen, stärkt aber zugleich die Gemeindeautonomie.

Ein zentrales Thema in der Debatte war die Herausforderung im Umgang mit den Lehrpersonen. Da dieser Aspekt der Revision in einem separaten Projekt und zeitverschieben behandelt wird, konnte der Regierungsrat noch keine konkreten Lösungen präsentieren. Klar ist aber, dass es auch für Lehrpersonen ein MAG geben muss und dieses gemäss Entscheid des Regierungsrats lohnrelevant ist. Zu klären sind hingegen die Einzelfragen zur Umsetzung bei den Lehrpersonen.

Des Weiteren ging die Kommission verschiedenen technischen Aspekten nach. Eine Frage beschäftigte sich damit, ob jede Direktion einzeln über einen fixen Betrag für die Lohnerhöhungen verfügen oder ob der Betrag für den ganzen Kanton insgesamt bereitgestellt werden soll und sich die Direktionen dann untereinander absprechen müssen. Die Vorlage sieht vor, dass jede Direktion eine eigene Lohnmatrix erstellt. Das gebe den Direktionen die nötige Flexibilität, um Schwankungen auszugleichen oder um auf direktionale Besonderheiten einzugehen. Zudem werde mit dieser Vorgehensweise die Budgethoheit der Direktionen respektiert.

Nebst der Problematik der Gleichbehandlung zwischen den Direktionen birgt das Lohnbandsystem das Risiko einer erhöhten Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern. Dieser Gefahr ist sich der Regierungsrat bewusst. Gemeinsam mit der Fachstelle Gleichstellung Baselland prüft das Personalamt deshalb, wie mit einem Controlling die Entstehung von Lohnungleichheiten vermieden werden kann.

Weiter diskutierte die Kommission die Effekte der Revision für die einzelnen Angestellten. Dabei wurden verschiedene Szenarien analysiert, bei denen Kantonsmitarbeitende auf Grund des neuen Lohnbandsystems eine tiefere Lohnentwicklung als im heutigen System erfahren würden. Je nach Verteilung der Bewertungen B, A und A+ sind solche Effekte theoretisch möglich. Da es sich bei diesen Überlegungen aber um sehr hypothetische Analysen mit grossem Interpretationsspielraum handelt, wurde die Diskussion nicht weiterverfolgt. Die Verwaltung und der Regierungsrat betonten mehrfach, dass es sich bei der vorliegenden Revision nicht um eine Sparmassnahme handle, da das neue Modell kostenneutral, aber mit einer anderen Verteilung umgesetzt werden soll.

In der abschliessenden Beschlussfassungsberatung sprach sich die Kommissionsminderheit gegen die Vorlage aus und teilte damit auch die Argumente der Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände. Die Vorlage sei unnötig, da bereits das bisherige Lohnsystem die Möglichkeit biete, Leistungen zu belohnen. Um den vermehrten Einsatz der vorhandenen Instrumente zur Leistungsbewertung zu fördern, müssten primär Vorgesetzte in der objektiven Mitarbeitendenbeurteilung geschult werden. Mit der Einführung von Leistungslöhnen leide zudem die Verlässlichkeit des Kantons Basel-Landschaft als Arbeitgeber, indem die in Aussicht gestellte Lohnentwicklung nicht mehr realistisch sei. Zudem sei das neue System administrativ aufwändig und teuer. Schliesslich wird bemängelt, dass die für die Lohnentwicklung erforderlichen Mittel nicht längerfristig zugesichert seien.

Die Kommissionsmehrheit unterstützt hingegen die Vorlage. Sie verweist darauf, dass der Anteil für individuelle Lohnentwicklungen an der Gesamtlohnsumme 1 % betrage und deshalb nicht von einem Leistungslohn gesprochen werden könne. Die Verknüpfung von MAG und Lohnanstieg im Rahmen von Lohnbändern wird von der Mehrheit als längst überfälliger Schritt und als eine logische Konsequenz jeder Leistungsbeurteilung betrachtet. Der Kanton Basel-Landschaft soll sich als attraktiver Arbeitgeber mit zeitgemässen Anstellungsbedingungen positionieren, bei dem gute Leistungen auch belohnt werden.

3.4. Antrag an den Landrat

Die Personalkommission beantragt dem Landrat mit 5:3 Stimmen, dem unveränderten Landratsbeschluss zuzustimmen.

20.01. 2019 / md

Personalkommission

Balz Stückelberger

Beilage/n

- Landratsbeschluss (unverändert)
- Dekretstext (von der Redaktionskommission bereinigt)

Landratsbeschluss

betreffend Teilrevision des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) - Teilrevision Lohnsystem / Überweisung an Landrat

vom **von LKA einfügen**

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

1. die Änderung des Dekrets vom 08. Juni 2000 zum Personalgesetz (Personaldekret).
2. die Abschreibung des Postulat 2015/178 SVP-Fraktion: Flexibilisierung des Lohnsystems

Liestal, **von LKA einfügen**

Im Namen des Landrats

Der Präsident:

Die Landschreiberin:

Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret)

Änderung vom [Datum]

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft

beschliesst:

I.

Der Erlass SGS [150.1](#) (Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret) vom 8. Juni 2000) (Stand 1. August 2017) wird wie folgt geändert:

§ 9 Abs. 2 (geändert)

² Er listet nach Funktionsbereichen, Funktionsketten und Lohnbändern geordnet die einzelnen Richtpositionen auf.

§ 10 Abs. 3 (geändert)

³ Der Regierungsrat legt mittels Arbeitsbewertung das zutreffende Lohnband einer Modellumschreibung fest.

§ 11 Abs. 1 (geändert), Abs. 1^{bis} (neu), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert)

Lohnbänder (Überschrift geändert)

¹ Für die Einreihung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen 28 Lohnbänder zur Verfügung.

^{1bis} Das Lohnband bildet den Rahmen für die individuelle Lohnentwicklung aufgrund der Mitarbeitendenbeurteilung sowie der Position im Lohnband.

² Jedes Lohnband ist durch einen Minimal- und Maximallohn begrenzt und enthält einen Funktionslohn.

³ Die Höhe der Minimal-, Maximal- sowie der Funktionslöhne der Lohnbänder ist in Anhang II geregelt, der einen integrierenden Bestandteil dieses Dekrets bildet. Die Beträge sind Jahreslöhne bei vollem Beschäftigungsgrad und schliessen das 13. Monatsgehalt ein.

§ 12 Abs. 1 (geändert)

¹ Der Regierungsrat reiht jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter in ein Lohnband ein und weist ihnen eine Position im Lohnband zu. Er kann diese Kompetenz an die zuständige Anstellungsbehörde delegieren.

§ 13 Abs. 1 (geändert), Abs. 4 (geändert), Abs. 5 (geändert)

Einreihung in ein Lohnband (Überschrift geändert)

¹ Die Einreihung in ein Lohnband basiert auf dem Einreihungsplan (Anhang I), der Modellumschreibung und dem Stelleninhalt.

⁴ Wird das zur Ausübung der Funktion erforderliche Fähigkeits- und Wissensniveau zum Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses nicht erreicht, erfolgt eine tieferwertige Lohnbandeinreihung als es für die Funktion vorgesehen ist.

⁵ Sobald das erforderliche Fähigkeits- und Wissensniveau erreicht ist, wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in das für die Funktion vorgesehene Lohnband eingereiht.

§ 14 Abs. 1 (geändert), Abs. 3 (geändert)

Zuweisung einer Position im Lohnband (Überschrift geändert)

¹ Bei der Zuweisung einer Position im Lohnband ist der beruflich wie auch der ausserberuflich, insbesondere der bei Familienarbeit und in sozialen Institutionen, erworbenen Erfahrung angemessen Rechnung zu tragen.

³ Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die an ihre oder seine Funktion gestellten Anforderungen in Bezug auf die Erfahrung noch nicht erfüllt, kann ihr oder ihm für eine befristete Zeit eine Position

unterhalb des Funktionslohns innerhalb des Lohnbandes zugewiesen werden. Absatz 2 bleibt vorbehalten.

§ 15 Abs. 1 (geändert), Abs. 1^{bis} (neu), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert)

Individuelle Lohnentwicklung (Überschrift geändert)

¹ Der Regierungsrat beschliesst jährlich die individuelle Lohnentwicklung der Mitarbeitenden gemäss § 1 Personalgesetz per 1. Januar auf Grundlage der jährlichen Mitarbeitendenbeurteilung, der Position im Lohnband sowie der zur Verfügung stehenden Mittel.

^{1bis} Für die Mitarbeitenden der Gerichte fasst die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts den Beschluss gemäss Abs. 1, wobei sie die Vorgaben des Regierungsrats in dessen Beschluss über die individuelle Lohnentwicklung unverändert übernimmt.

² Beginnt ein Arbeitsverhältnis nach dem 1. Juli eines Jahres erfolgt per 1. Januar des folgenden Kalenderjahres keine individuelle Lohnentwicklung.

³ Längere Absenzen sind für die Gewährung der individuellen Lohnentwicklung angemessen zu berücksichtigen.

§ 16

Aufgehoben.

§ 17 Abs. 1 (geändert)

¹ Ändert die Funktion einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, erfolgt eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Lohnbandeinreihung und der Zuweisung einer Position im Lohnband.

§ 18 Abs. 1 (geändert)

¹ Wird ein offensichtlicher Fehler bei der Einreihung in ein Lohnband oder bei der Zuweisung einer Position im Lohnband festgestellt, ist wie folgt zu verfahren:

- a. **(geändert)** Wirkt sich der Einreihungsfehler zugunsten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aus, ist sie oder er nach Ablauf der Kündigungsfrist in das richtige Lohnband einzureihen und/oder der richtigen Position im Lohnband zuzuweisen. Bei auf Amtsperiode gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern muss das Ende der laufenden Amtsperiode nicht abgewartet werden.
- b. **(geändert)** Wirkt sich der Einreihungsfehler zuungunsten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aus, ist die Korrektur sofort vorzunehmen und die Lohndifferenz seit Beginn des Arbeitsverhältnisses, jedoch längstens für 5 Jahre nachzuzahlen.

Titel nach § 75 (neu)

5.1.1 Verfahren für die Überführung von Lohnklassen in Lohnbänder

§ 75a (neu)

Überführung in Lohnbandsystematik

¹ Per 1. Januar 2021 wird der Lohn gemäss der jeweiligen Lohnklasse und Erfahrungsstufe sämtlicher in Lohnklassen eingereihten Mitarbeitenden in die Lohnbandsystematik überführt.

² Für den Stufenanstieg per 1. Januar 2021 gilt das Dekret in der Fassung vom xxx.

§ 75b (neu)

Verweisende Gemeinden

¹ Für die Einwohner-, Bürger- und Burgergemeinden, die für ihr Lohnsystem auf dasjenige des kantonalen Personalrechts verweisen, gilt ihr Verweis auf das bisherige Lohnsystem. Für ihren Verweis auf das am xxx geänderte kantonale Lohnsystem bedarf es ihres ausdrücklichen Beschlusses.

Anhänge

3 Vademecum **(geändert)**

II.

Keine Fremdänderungen.

III.

Keine Fremdaufhebungen.

IV.

Diese Teilrevision tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.

Liestal,

Im Namen des Landrats

der Präsident: Schweizer

die Landschreiberin: Heer Dietrich