

Beschluss des Landrats vom 02.12.2021

Nr. 1270

12. Teuerungsausgleich gemäss § 49 des Personaldekrets für das Jahr 2022 2021/663; Protokoll: bw

Kommissionspräsidentin **Andrea Heger** (EVP) berichtet, die Personalkommission beantrage dem Landrat mit 6:3 Stimmen Zustimmung zum unveränderten Landratsbeschluss.

Nun zu den Hintergründen, wie es zum diesem Beschluss kam. Die Grundlagen für die Lohnanpassung sind in § 49 «Zuständigkeit und Verfahrensregeln» des Personaldekrets geregelt. Diese lauten wie folgt:

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

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 Oktober des Vorjahres bis September des Jahres, das dem Vollzug des Teuerungsausgleichs vorangeht. Als weitere Beurteilungsgrössen sind die finanzielle Situation des Kantons und die wirtschaftliche Entwicklung im Umfeld miteinzubeziehen.

Bei den Vergütungen für die Inhaberinnen und Inhaber kantonaler Nebenämter findet kein Teuerungsausgleich statt. Es erfolgt eine periodische Überprüfung.

Die Ermittlung des Teuerungssatzes, gestützt auf den Landesindex der Konsumentenpreise, wurde analog der kantonalen Praxis der letzten Jahre durchgeführt: Die geglättete Teuerung von Oktober 2019 bis September 2021 beträgt 0,05 %. Diese berechnet sich wie folgt:

In einem ersten Schritt wird die vorläufige Teuerung anhand der Daten der vergangenen zwölf Monate berechnet (Oktober 2020 bis September 2021). Im zweiten Schritt wird die vorläufige Teuerung zum Durchschnitt der zwölf Monate ein Jahr zuvor ins Verhältnis gesetzt (Oktober 2019 bis September 2020). Das Resultat ergab aufgerundet 0,05 %. Das SECO wiederum prognostiziert für den Landesindex der Konsumentenpreise für 2021 eine Änderung um + 0,5 % und für 2022 um + 0,8 % und rechnet mit einer Konjunkturerholung. Die Berechnung ist nicht dieselbe wie die des Kantons, weshalb die Zahlen nicht direkt verglichen werden können.

Der Regierungsrat beantragt für das Jahr 2022 einen Teuerungsausgleich von 0,05 %. Dies mit Verweis auf den nur leicht positiven Wert von 0,0492 % bei der ermittelten geglätteten Teuerung von Oktober 2019 bis September 2021 (Landesindex der Konsumentenpreise) und mit der Begründung, dass für das Jahr 2022 in der Erfolgsrechnung lediglich ein bescheidener Ertragsüberschuss von CHF 9 Mio. budgetiert wird. Der Selbstfinanzierungsgrad im Budget 2022 beträgt 94 %. Somit können die Nettoinvestitionen nicht ganz aus eigenen Mitteln finanziert werden. Aktuell zeichnet sich erst im Jahr 2025 ein positiver Finanzierungssaldo ab. Zudem wird gemäss Steuerungsbericht II für das Jahr 2021 aufgrund der COVID-19-Pandemie ein Saldo von CHF –16 Mio. in der Erfolgsrechnung erwartet. Ein Teuerungsausgleich von 0,05 % verändert den Personalaufwand (Konto 30) des Kantons um Mehrausgaben von ca. CHF 320'000.

Die Personalkommission beriet die Vorlage am 1. November 2021 in Anwesenheit von Regierungsrat Anton Lauber und Ruedi Kurth, stellvertretender Leiter Personalamt. Daniel Schweighauser, akademischer Mitarbeiter FKD, stellte zusätzliche Informationen zum Geschäft vor. Ebenso wurde eine Delegation der Arbeitsgemeinschaft Baselbieter Personalverbände (ABP) angehört, die einen Teuerungsausgleich in Höhe von 1 % forderte. Dies mit dem Verweis, dass die qualitativen, wirtschaftlichen Faktoren und die finanzielle Situation des Kantons für die Lohnentwicklung für das Jahr 2022 zu berücksichtigen seien. Die ausserordentliche Leistung des Kantonspersonals während der Covid-19-Pandemie wurde von allen Kommissionsmitgliedern gelobt und anerkennend hervorgehoben. Dabei wurde ebenfalls erwähnt, dass nebst den Verwaltungsangestellten auch

alle anderen Arbeitnehmenden aufgrund der Pandemie mit zusätzlichem Aufwand und aussergewöhnlichen Belastungen konfrontiert waren. Mehrere Stimmen hoben hervor, dass in der Krise die Arbeitsplatzsicherheit beim Kanton ein grosser Vorteil und ein Privileg für die Angestellten sei. Der Kanton Basel-Landschaft wurde unbestritten als attraktiver Arbeitgeber bewertet. In der Folge wurde diskutiert, ob die gute Leistung der Kantonsangestellten in die Berechnung des Teuerungsausgleichs miteinfließen soll. Eine Mehrheit sah dafür keine gesetzliche oder rechnerische Grundlage. Mehrere Voten betonten, dass die Angestellten des Kantons Basel-Landschaft dank der generellen Lohnentwicklung sowieso schon eine jährliche Lohnerhöhung von einem Prozent erhielten. Ein Kommissionsmitglied stellte fest, gemäss UBS Lohnumfrage 2022 sei eine Erhöhung von 0,8 % im öffentlichen Sektor prognostiziert. Mit der globalen Lohnentwicklung von 1 % sei der Kanton also voll konkurrenzfähig und liege u. a. gleichauf mit der Pharmabranche. Des Weiteren erklärte die Vertretung der Direktion, bei den Zahlen der Privatwirtschaft seien die Teuerung und die Lohnentwicklung zusammengefasst. Bei der Verwaltung sei das separat. Somit werde bei dieser Vorlage effektiv nur über die Teuerung gesprochen und diese erfolge unabhängig von der ordentlichen Lohnentwicklung in der Verwaltung und in der Schulorganisation. Demgegenüber interpretierte eine Kommissionsminderheit Absatz 2 des Personaldekrets so, dass nebst der mathematischen Grundlage weitere Beurteilungsgrössen in die Berechnung des Teuerungsausgleichs aufgenommen werden können und auch andere, bereits erwähnte Faktoren bei der Festlegung des Prozentsatzes berücksichtigt werden müssten. Ein Votum fasste zusammen, ein Teuerungsausgleich von einem Prozent sei angesichts dessen, was das Personal letztes Jahr zusätzlich geleistet habe, angemessen. Zudem habe der Kanton eine Vorbildfunktion für alle anderen Arbeitgeber.

Da sich im Vorfeld der Beratungen abzeichnete, dass die allgemein üblichen auf ein Jahr bezogenen Teuerungsindexe und der Index gemäss der im Personaldekret hinterlegten Berechnungsmethode teilweise zu Verwirrung führen, wurden der Kommission in einer separaten Präsentation die Berechnungsmethode zur Ermittlung der gemittelten Teuerung detailliert erläutert. Für die Berechnung einer Teuerung seien immer zwei Indexe heranzuziehen.

Die Kommission war sich einig, dass die mathematische Ermittlung des Teuerungssatzes korrekt und nachvollziehbar sei. Ebenso wurde grossmehrheitlich festgestellt, dass keine aufgelaufene Teuerung mehr zustande kommen soll. Es sei daher sinnvoll, den Teuerungsausgleich auszugleichen, auch wenn er dieses Mal nur gering ausfalle. Ein Kommissionsmitglied merkte an, dass ein Teuerungsausgleich von nur 0,05 % etwas eigenartig anmute und es sinnvoller wäre, einfach allen Kantonsangestellten eine einmalige Auszahlung zu entrichten, da der Aufwand für die Verwaltung für die Anpassung der Lohntabelle für 0,05 % unverhältnismässig gross sei. Der Regierungsrat entgegnete, das gehe nicht. Er pflichtete bei, dass der Teuerungsausgleich von 0,05 % tatsächlich kurios wirke und dass in den letzten Jahren noch nie ein so tiefer Wert aufgetreten sei. Aber es sei nun einmal der Wert, welcher sich aus der vom Landrat beschlossenen Berechnungsgrundlage ergebe. Es gelte der Grundsatz: Die Teuerung wird dann ausgeglichen, wenn es eine gibt. Auf die Frage nach den finanziellen Auswirkungen anderer Prozentzahlen wurde geantwortet, dass eine Aufrundung auf das bereits angesprochenen 1 % Mehrausgaben von rund CHF 6 Mio. bzw. eine Erhöhung auf 0,5 % Mehrausgaben von rund CHF 3 Mio. gegenüber dem bisherigen Budget bedeuten würde. In der Kommissionsberatung wurde jedoch kein konkreter Antrag – weder auf Verzicht noch auf Erhöhung des Teuerungsausgleichs – gestellt. Die Personalkommission beantragt dem Landrat mit 6:3 Stimmen, dem unveränderten Landratsbeschluss zuzustimmen.

– *Eintretensdebatte*

Tania Cucè (SP) weist auf die steigenden Konsumentenpreise im Jahr 2021 hin. Der Trend bleibt weiterhin positiv. Um diese steigenden Preise, also die Teuerung, für das Personal abzufedern, gibt es den heute zu beschliessenden Teuerungsausgleich. Obwohl die Teuerung effektiv besteht und die Löhne somit stärker belastet sind, beantragt der Regierungsrat lediglich einen Teuerungs-

ausgleich von 0,05 %. Die meisten Personen, mit denen Tanja Cucè gesprochen hat, dachten, sie hätten sich verlesen oder dass es sich um einen Tippfehler handelt. Die Gemeinden waren ebenso überrascht, gerade auch weil der Aufwand für die Implementierung riesig ist, die Mitarbeitenden bei einem Teuerungsausgleich in dieser Höhe schlussendlich aber dennoch nicht wirklich viel mehr auf dem Konto haben.

Die Begründung für die kleine Zahl ist rein rechnerisch, obwohl die Berechnungsmethode alles andere als zweifelsfrei ist. So wird bei der Berechnungsmethode die Teuerung der Vorperiode mit einbezogen, was dazu führt, dass die negative Teuerung des Vorjahrs in die Berechnung einfließt, obwohl der Landrat letztes Jahr beschlossen hat, dass negative Teuerungen eben nicht dem Personal belastet werden sollen.

Unabhängig der Berechnungsmethode geht bei dieser Argumentation vergessen, dass die gesetzliche Grundlage für die Bestimmung des Teuerungsausgleichs nicht nur eine rein rechnerische Methode vorsieht. Vielmehr wird ausgeführt, dass es sich um eine Orientierungsgrösse handelt, die nach Verhandlungen mit Personalverbänden und unter Berücksichtigung der finanziellen Situation des Kantons und der wirtschaftlichen Entwicklung im Umfeld zu beschliessen ist. Die Bestimmung des Teuerungsausgleichs ist somit klar nicht eine rein mathematische Berechnung, sondern ein politischer Entscheid. Wäre es anders, bräuchte es gar keine weiteren Faktoren in der gesetzlichen Grundlage. Beim Teuerungsausgleich handelt es sich also um etwas, das jährlich ausgehandelt und nicht einfach mathematisch bestimmt wird. Ein Blick auf die anderen Faktoren: Am 21.9.21 stand in der bz «Baselland steht trotz Corona finanziell solide da». Lorbeeren für die guten Finanzen des Kantons trotz Corona. Der Kanton hat also finanziellen Spielraum. Doch wie allgemein bekannt, will die Regierung diesen Spielraum für Steuergeschenke an Vermögende nutzen. Dem Kanton Basel-Landschaft geht es erfreulicherweise und trotz Corona finanziell gut. Das freut auch die SP-Fraktion. Dass es dem Kanton gut geht, ist aber auch seinem Personal zu verdanken. Dass jetzt nur ein mickriger Betrag für den Teuerungsausgleich gesprochen werden soll, ist alles andere als wertschätzend.

Unbedingt zu widersprechen gilt es der immer wiederkehrenden Argumentation, das Personal erhalte durch die generelle Lohnentwicklung sowieso bereits jährliche Lohnerhöhungen. Es ist falsch, die generelle Lohnentwicklung gegen die Teuerung auszuspielen. Beim einen handelt es sich um eine vertraglich vereinbarte Lohnentwicklung, die den Mitarbeitenden bei der Anstellung zugesprochen wird. Da geht es auch um die Entlohnung gesammelter Erfahrungen, etc. Der Teuerungsausgleich ist ein anderes Instrument, bei dem es lediglich darum geht, die Belastung durch steigende Konsumentenpreise abzufedern.

Ein Vergleich mit der Privatwirtschaft ist schwierig, weil dort oft nicht zwischen Teuerungsausgleich und anderen Lohnentwicklungsmassnahmen unterschieden wird. Ein Vergleich mit dem Bund bietet sich jedoch an. Dort gibt es die generelle Lohnentwicklung und auch Bundesrat Ueli Maurer gewährt seinem Personal 0,5 % Teuerungsausgleich.

Es wird appelliert, nicht nur auf die mathematische Berechnungsmethode zur Bestimmung des Teuerungsausgleichs abzustellen. Es handelt sich um einen politischen Entscheid. Die gesetzliche Grundlage gibt dem Landrat den entsprechenden Spielraum. In diesem Sinne wird im Rahmen der Detailberatung des Landratsbeschlusses der Antrag gestellt werden, einen Teuerungsausgleich von 0,5 % zu gewähren.

Dieter Epple (SVP) führt aus, dass der berechnete Teuerungsausgleich von 0,05 % auf einer Rechtsgrundlage basiere. Sicherlich handelt es sich nicht um einen grossen Wurf. Die Angestellten werden jedoch je nach Beurteilung und Lohnklasse monatlich bis zu CHF 200.– Lohnaufbesserung erhalten. Vom Lohnband und Lohnsprung wird leider nie gesprochen. Das kennt die Privatwirtschaft nicht und gibt nur die Teuerung bekannt. Zum Bund in Bern: Ja, dieser gibt gerne mehr Geld für die Teuerung aus, ist er doch auch nicht so modern wie der Kanton Basel-Landschaft und

kennt keine Lohnbändert. Sparen hat er sowieso noch nie gelernt, handelt es sich doch nicht um selbst erarbeitetes Geld, sondern um dasjenige der Steuerzahler. Anträge lehnt die SVP-Fraktion ab, denn es ist nicht seriös und zielführend, wenn die Spielregeln je nach Lust und Laune geändert werden. Die Kantonsangestellten sind der SVP-Fraktion sehr wichtig. Die Fraktion ist überzeugt, dass es auch die Angestellten schätzen, wenn der Teuerungsausgleich nach fixen Rechtsgrundlagen korrekt berechnet und verteilt wird. Die SVP dankt allen Angestellten für ihre Arbeit und unterstützt den Antrag des Regierungsrats.

Irene Wolf-Gasser (EVP) darf so tun, als ob sie in der Kommission dabei gewesen sei, da sie für Sara Fritz nachrücken durfte. Die Grüne/EVP-Fraktion ist in dieser Frage gespalten. Grundsätzlich ist eine Mehrheit gegen die vorgeschlagenen 0,05 %, die als Klacks wahrgenommen werden. Es gibt aber viele Enthaltungen. Ein persönlicher Eindruck: Wenn gesagt wird, dass die Kantonsangestellten in dieser schwierigen Zeit einen extra Effort geleistet haben, ist darauf hinzuweisen, dass diesen nicht nur Kantonsangestellte, sondern auch ganz viele andere Personen geleistet haben. Natürlich wird dies in der Privatwirtschaft vielleicht anders honoriert. Angesichts der Finanzsituation des Kantons ist eine Minderheit der Grüne/EVP-Fraktion, darunter auch die Rednerin, der Ansicht, dem Antrag der Regierung sei zu folgen.

Balz Stückelberger (FDP) sieht bei dieser Diskussion Parallelen zu einem Ausspruch in einer Fernsehsendung, die in Bälde auf allen Kanälen abgespielt werde: *Same procedure as every year*. Jährlich kommen dieselben Forderungen, weshalb auch jedes Jahr dieselbe Antwort gegeben werden muss. Es sei auf die beiden unterschiedlichen Systeme hingewiesen: In der Privatwirtschaft wird die Lohnerhöhung für das kommende Jahr, wenn es überhaupt eine solche gibt, auf Basis der Entwicklung von Geschäft und Umfeld, der individuellen Leistung und auch unter Berücksichtigung der Teuerung festgelegt. Bei der UBS-Lohnumfrage handelt es sich um die breiteste und genaueste Umfrage. Diese zeigt im Durchschnitt eine Lohnerhöhung von 0,8 % für den öffentlichen Sektor. Die neueste Version spricht von 1 % für den öffentlichen Sektor. Dieses eine Prozent ist bereits mit dem generellen Lohnanstieg, der auf dem Lohnsystem basiert, abgedeckt. Die UBS-Lohnumfrage zeigt übrigens eine Bandbreite bei den Branchen von 0,5–1 %. 1 % ist das Maximum und dieses hat der Kanton Basel-Landschaft bereits mit dem Lohnsystem erreicht. Nun kommt noch die Teuerung hinzu. Dass man von einem Tippfehler ausging, ist bei 0,05 % verständlich. Die Teuerung wird nicht aufgrund der erwarteten Teuerung des nächsten Jahrs berechnet, sondern basierend auf einem Indexstandvergleich, der sehr genau ist und die Teuerung vollständig abbildet. Diese Formel ergibt nun einmal 0,05 %. Die FDP-Fraktion hält sich selbstverständlich an den Grundsatz, die Teuerung auszugleichen. Sie beträgt dieses Jahr halt 0,05 %. Man darf aber nicht meinen, die Lohnerhöhungen betragen lediglich 0,05 %. Diese sind deutlich höher.

Tanja Cucè forderte einen politischen Entscheid. Wenn dieser in der Konsequenz aber dazu führt, dass 1,5 % Lohnerhöhung gesprochen wird, kann die FDP-Fraktion nicht dahinter stehen. Das eine Prozent, das bereits das Maximum im Schweizer Vergleich darstellt, muss reichen, um auch die unbestrittenen grossen Leistungen der Staatsangestellten anzuerkennen. Bei allem Respekt vor diesen Leistungen muss man aber auch sehen, dass viele Personen in der Privatwirtschaft ebenfalls eine schwierige Zeit durchmachen mussten, zusätzlich aber auch noch Angst um ihre Stelle haben mussten oder lediglich 80 % des Lohnes erhielten, weil sie in Kurzarbeit waren. Es ist aktuell wohl keine schlechte Situation, beim Staat zu arbeiten. Aus diesem Grund empfiehlt die FDP-Fraktion eindringlich, die Regierungsvorlage zu unterstützen und den angekündigten Antrag abzulehnen.

Franz Meyer (CVP) kann sich grundsätzlich seinem Vorredner anschliessen. Die CVP/glp-Fraktion ist auch mehrheitlich der Ansicht, dass der Berechnungsmethode des Teuerungsausgleichs kon-

sequent gefolgt werden soll. Die Kantonsangestellten haben auch in diesem schwierigen Jahr unumstritten sehr gute Arbeit geleistet. Dies nun aber mit einer Veränderung der Teuerungsberechnung ausgleichen zu wollen, ist aus Sicht der CVP/glp-Fraktion klar der falsche Weg. Eine generelle Lohnentwicklung führt auch zu ca. 1 % Lohnentwicklung jährlich. Das ist auch gut und richtig so. Insofern wird die CVP/glp-Fraktion den angekündigten Antrag ablehnen und grossmehrheitlich dem unveränderten Landratsbeschluss zustimmen.

Roger Boerlin (SP) sagt, aus der Arbeitspsychologie sei bekannt, wie wichtig Wertschätzung am Arbeitsplatz sei. Mitarbeitende, die Wertschätzung und Anerkennung vermittelt erhalten, sind nicht nur sehr motiviert, sie denken auch mit, nehmen Verantwortung wahr und identifizieren sich mit dem Unternehmen. Das fördert wiederum eine Vertrauenskultur und trägt zu einem guten Arbeitsklima bei. So betrachtet ist jede Investition in die Mitarbeitenden nicht unwesentlich für den Betriebserfolg, wie auch immer die Investitionen aussehen: Sei es in Form von Weiterbildung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible Arbeitszeiten oder angemessene Entschädigung. Wenn heute über den Teuerungsausgleich für die kantonalen Mitarbeitenden befunden wird, dann geht es nicht nur um monetäre oder mathematische Überlegungen, wie sie soeben ausgeführt wurden. Es geht auch und in erster Linie um Menschen und Wertschätzung und Anerkennung diesen gegenüber. Heute wird über einen Teuerungsausgleich von 0,05 % diskutiert. Das sind 0,5 Promille. Wie gering fällt dieser Teuerungsausgleich aus? Nehmen wir eine Mitarbeitende der Landeskantlei, die in der Stunde CHF 50 verdient. An einem Tag verdient sie CHF 400, ein Prozent davon wären CHF 4, ein Promille 40 Rappen und ein halbes Promille 20 Rappen. Was für ein Signal sendet der Landrat an die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung, Institutionen und Einrichtungen aus, wenn er 0,5 Promille als Teuerungsausgleich beschliesst. Wie kommt dies vor allem bei den langjährigen Mitarbeitenden im Alter von 55–65 Jahren an, die keinen Stufenanstieg mehr zu erwarten haben, jedoch frustriert realisieren müssen, wie der Umwandlungssatz bei ihren Renten sinkt und zwar nicht nur um 0,5 Promille? Die kantonale Verwaltung, Schulen und alle Institutionen, die sich bei der Lohnbemessung nach dem Kanton richten, sind auf motivierte, innovativ denkende und verantwortungsbewusste Mitarbeitende angewiesen. Gerade deshalb wäre ein Teuerungsausgleich wichtig, der diese Bezeichnung auch wirklich verdient und von den Mitarbeitenden als Wertschätzung und Anerkennung wahrgenommen wird und das Bild eines attraktiven Arbeitgebers vermittelt. Jetzt braucht es einen Teuerungsausgleich von 0,5 % und entsprechend wird der angekündigte Antrag von Tanja Cucè von Roger Boerlin unterstützt werden.

Christina Wicker-Hägeli (glp) dankt dem emotionalen Votum von Roger Boerlin. Dieses enthielt Aspekte, an die sie selbst noch nicht gedacht hat, wie beispielsweise die Pensionskasse. Persönlich hätte sie sich von der Regierung von Beginn an einen etwas grosszügigeren Teuerungsausgleich gewünscht. Mit grosszügig ist gemeint, dass die 0,05 % nur schon auf 0,1 % aufgerundet worden wären. Das hätte die heutige Diskussion eventuell etwas verkürzt.

Die Berechnungsmethode des Teuerungsausgleichs wird nicht in Zweifel gezogen. Hierfür ist auch keine Belehrung seitens FDP notwendig. Wie aber ebenfalls ausgeführt, gibt es neben der mathematischen Berechnung auch noch andere Faktoren, die man einfließen lassen könnte. So zum Beispiel derjenige der Wertschätzung und des Dankes an die Mitarbeitenden für die Bewältigung der Aufgaben in einer nicht immer ganz einfachen Arbeitssituation. Das Argument, dass der Kanton im Gegensatz zur Privatwirtschaft den jährlichen Lohnstufenanstieg von einem Prozent gewährt, ist ebenfalls unbestritten. Aber längst nicht alle können davon noch profitieren. Es gibt sicher einen grossen Anteil an Mitarbeitenden, die bereits das Maximum erreicht haben und dadurch jahrelang auf dem etwa gleichen Lohnniveau bleiben werden. Der Landrat wird gebeten, beim Abstimmungsverhalten daran zu denken, dass auch kleine Geschenke die Freundschaft erhalten.

Rolf Blatter (FDP) wollte eigentlich nichts sagen, muss nun aber doch auf einige Punkte replizieren. Konkret geht es in der Diskussion darum, dass es im neuen Jahr mehr Geld im Portemonnaie hat. An Tanja Cucè sei die Frage gerichtet, ob sie in ihrem Portemonnaie ein Fach für mehr Lohn aus der Anpassung an die Teuerung und eines für mehr Lohn aus dem Stufenanstieg habe. Am Ende des Tages geht es um mehr Geld. Insofern ist es nicht richtig, den Lohnstufenanstieg wesentlich und willentlich auszublenden. Das ist einfach falsch.

Es wurde moniert, der Kanton solle etwas dazu beitragen, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Dazu gehört aber auch die hohe Arbeitsplatzsicherheit, die der Kanton bieten kann. Es sei an dieser Stelle auch darauf hingewiesen, dass bei einem durchschnittlichen Lohnvergleich zwischen einer privat angestellten und einer beim Staat angestellten Person in der Nordwestschweiz eine Differenz von 22 % besteht. Das heisst, der staatliche Lohn (Damen und Herren aller Hierarchie- und Altersstufen auf Ebene Bund, Kanton und Gemeinden) ist 22 % höhere als der private Lohn. Das ist ein grosser Beweis dafür, dass der Staat sehr wohl ein attraktiver Arbeitgeber ist.

An Roger Boerlin: Wertschätzung ist auch monetär aber nicht nur. Wertschätzung findet sich nicht nur in der Lohntüte wieder. Wertschätzung erfolgt durch die Vorgesetzten und das Umfeld. Die Lohnerhöhung am Thema Wertschätzung festzumachen, ist falsch.

Auch der Hinweis auf den Umwandlungssatz ist korrekt. Aber auch dieser betrifft nicht nur die staatlichen Angestellten, sondern alle anderen gleichermassen. Die BVG-Gesetzgebung gilt für alle. Balz Stückelberger hat richtigerweise darauf hingewiesen, dass die Situation in vielen KMU anders ist. Es gibt Personen, die ganz andere Arbeitsplatzsicherheiten erleben, die Lohneinbussen in Kauf nehmen mussten, die Arbeitsplätze gar verloren haben und ganz schwierige Situationen erlebt haben. Aus diesem Grund kann die FDP-Fraktion diesem Antrag in keinerlei Art und Weise folgen und wird ihn sicherlich ablehnen.

Marco Agostini (Grüne) findet nicht, dass eine schlechte Situation bei den KMU rechtfertige, dass es anderen auch schlecht gehen müsse. Ein Problem nach dem anderen muss behoben werden. Es sei daran erinnert, dass vor vier Tagen 2,1 Millionen Schweizerinnen und Schweizer, also 61 % der Stimmberechtigten, einer Lohnerhöhung für das Pflegepersonal zugestimmt haben. Die Bevölkerung ist also sehr wohl daran interessiert, dass die Leute genug verdienen und ihre Arbeit richtig entschädigt erhalten. Aus diesem Grund ist es wichtig, nicht bei 0,05 % zu bleiben, denn das ist ein Hohn. Dem angekündigten Änderungsantrag ist zuzustimmen.

Balz Stückelberger (FDP) tut es leid, falls sein Votum behrend übergekommen sein sollte. Das ist eigentlich nicht seine Art. *[Heiterkeit, die beim Redner auf Unverständnis stösst, was noch grössere Heiterkeit auslöst.]* Balz Stückelberger verspricht, dies mit seinem Therapeuten zu besprechen.

Jedes Jahr werden dieselben Forderungen gestellt, weshalb er sich dieses Jahr erlaubt hat, einen gewissen edukativen Aspekt einzubauen. Den Angestellten ist eigentlich egal, woraus sich das zusammensetzt, was ihnen schlussendlich bleibt. Tatsache ist, dass sie ein Prozent mehr haben, ganz präzise sogar 1,05 % – das ist es, was zählt. Wertschätzung ist wichtig, nicht nur finanziell aber natürlich auch finanziell. Eine Wertschätzung zu entrichten, die 50 % über dem Markt und auch über dem öffentlichen Sektor liegt, ist übertrieben. Auch die Signalwirkung sollte berücksichtigt werden. Wenn in der jetzigen Situation deutlich und ganz massiv über sämtliche Prognosen hinausgegangen wird, dann ist das nicht nur unsensibel, sondern auch unanständig.

Zur Pensionskasse: Da kommen einem die Tränen. Aber in anderen Pensionskassen ist der Umwandlungssatz noch tiefer. Auch hier ist das Kantonspersonal nicht so schlecht bedient und der Landrat muss aufpassen, welche Zeichen er abgibt. Im Vergleich mit den schweizweiten Lohnerhöhungen befindet sich der Kanton bereits am Maximum.

Désirée Jaun (SP) hört immer wieder, dass die Lohnsysteme der Privatwirtschaft nicht mit der öffentlichen Verwaltung zu vergleichen seien. Trotzdem wird bereits im nächsten Satz gleich wieder vermischt und man hört ganz viele verschiedene Zahlen. Heute wird über die Teuerung und darüber gesprochen, was der Landrat beeinflussen kann, und nicht darüber, wie es bei anderen aussieht. Es wird nicht über das Lohnsystem gesprochen. Es wurde immer wieder gesagt, dass ein Prozent Lohnerhöhung stattfindet. Das stimmt nicht. Es findet keine generelle Lohnerhöhung von einem Prozent statt. Es gibt auch kein Lohnsystem mit Lohnstufen mehr, in dem das eine Prozent jeweils automatisch hinzukommt. Neu gibt es Lohnbänder mit leistungsabhängigen Komponenten. Bis zu einem Maximum von 1 % kann dieses ausgeschöpft werden, fix ist es aber nicht und sicherlich auch nicht bei jeder Person auf dem Konto. Den Stufenanstieg gibt es nicht mehr und die Aussage stimmt so einfach nicht.

Der Landrat entschied im letzten Jahr, dass die negative Teuerung nicht aufgelaufen lassen und weitergezogen werden soll. Deshalb braucht es auch in diesem Jahr eine Neubeurteilung. Zurück zur Teuerung: Die 0,5 % sind das Resultat verschiedener Faktoren, die betrachtet wurden. Auch der Bund empfiehlt respektive gewährt einen Teuerungsausgleich von 0,5 %. Aus diesem Grund wird der Landrat gebeten, den folgenden Antrag zu unterstützen.

Hanspeter Weibel (SVP) nimmt das Votum von Balz Stückelberger auf. Man muss sich überlegen, ob man sich nach einer solchen Sitzung allenfalls tatsächlich therapieren lassen muss. Offenbar handelt es sich um sehr viel Lärm um nichts. Es gibt eine Berechnung zur Ermittlung der Teuerung. Über diesen Teuerungsausgleich wird gesprochen. Es gab Jahre mit einer Negativteuerung und der Landrat ging nicht dazu über, die Löhne entsprechend anzupassen. Stichwort Steuergeschenk: Etwas, das jemand weniger zahlen muss als Geschenk zu bezeichnen führt beim Redner zu leichtem Schwindel. Dass das Stichwort Pensionskasse ausgerechnet von Vertretern einer Partei genannt wurde, die alles daran setzt, dass Pensionskassen möglichst nicht sinnvoll Geld anlegen können, ist auch bemerkenswert. Irgendwann muss die Ratslinke entscheiden, was sie will. Heute geht es um den Teuerungsausgleich, dieser wurde berechnet. Heute zu kommen und mehr zu verlangen, ist völlig daneben. Dieser Argumentation kann nicht gefolgt werden. Entweder gibt es einen Meccano zur Berechnung der Teuerung oder man eröffnet ein Casino und jeder kann sagen, worauf er bietet.

Matthias Ritter (SVP) interessiert sich wieder einmal dafür, wie viele Personen im Saal für den Kanton arbeiten. Von linker Seite wird über Wertschätzung gegenüber den Kantonsangestellten gesprochen. Ist das nicht nur Eigeninteresse all der Anwesenden, die für den Kanton arbeiten?

Regierungsrat **Anton Lauber** (CVP) dankt für die engagierten Voten. Praktisch jährlich wird über den Anwendungsbereich von § 49 des Personaldekrets diskutiert. Den Unterlagen kann man entnehmen, dass sich die Personalkommission immer wieder damit auseinandergesetzt hat, ob nur die Teuerung, eine Reallohn- oder Nominallohnerhöhung angesprochen werden soll. Die heute geäußerten Gedanken sind also längstens bekannt. Auch längstens bekannt ist, dass das Kantonspersonal hervorragende Arbeit geleistet hat. Ihnen allen sei an dieser Stelle einmal mehr gedankt. Mit diesem Dankeschön soll die Wertschätzung des Regierungsrats zum Ausdruck gebracht werden.

Es gibt ein neues Lohnsystem. Im Verlauf dieses Jahres wurden 7–8 % des Verwaltungspersonals mit einem A+ bewertet, was zu einem beschleunigten Stufenanstieg führt. Dies als Wertschätzung für die hervorragende Arbeit. Für den weitaus grössten Teil der Verwaltung – diejenigen mit einer A-Beurteilung – fand eine Lohnentwicklung statt. So viel zur Wertschätzung monetärer Natur. Wo dies nicht möglich war, wurde die Möglichkeit geprüft, Leistungsprämien zu entrichten. Dem Finanzdirektor ist wichtig aufzuzeigen, dass die Regierung in Zusammenarbeit mit der Verwaltung sehr bemüht ist, einen guten Job zu machen und dass gute Arbeit honoriert werden soll.

Aus diesem Grund ist der Regierungsrat weiterhin der Meinung, dass es richtig ist, sich bei § 49 – nebst den anderen zur Verfügung stehenden Instrumenten – auf die Teuerung zu konzentrieren. Wie wird die Teuerung berechnet? Dies wurde in der Personalkommission lange diskutiert. Die Formel wurde 2007 oder 2008 entwickelt und nicht zuletzt auf Wunsch der Personalverbände so formuliert. Das diesjährige Resultat ist seltsam – dem stimmt der Finanzdirektor zu. 0,05 % sieht wirklich seltsam aus. Das ist aber halt das Resultat der Berechnung. Hierzu sind zwei Dinge zu sagen: Die Regierung verrechnet keine negative Teuerung. Das ist überhaupt nicht der Fall. Das wurde der Personalkommission aufgezeigt. Zum anderen wurde die Frage gestellt, ob die 0,05 % nicht einfach stehen gelassen und zu einem späteren Zeitpunkt ausgezahlt werden können. Das wurde in anderen Jahren getan, was zu einer aufgelaufenen Teuerung führte, die mit Zins und Zinseszins berechnet werden musste. Um dies zu verhindern, soll der Teuerungsausgleich – auch wenn es sich um eine kleine Zahl handelt – in dieser Höhe entrichtet werden.

Es stellt sich die Frage, was der Kanton sonst noch so macht. Danke für den Steilpass bezüglich Pensionskasse. Der Kanton budgetiert jedes Jahr rund CHF 7 Mio., um den Umwandlungssatz für das Personal von 5,0 auf 5,4 % aufzurunden. Mit einem technischen Zinssatz von 1,75 % wäre eigentlich ein Umwandlungssatz von 5,0 % angebracht. Der Kanton investiert rund CHF 7 Mio. Auch das ist als Wertschätzung zu verstehen und eine Leistung, die der Kanton als attraktiver Arbeitgeber erbringt. Ein weiteres Thema: Der Kanton zahlt jährlich CHF 55,5 Mio. zur Abtragung des Bilanzfehlbetrags bei der Pensionskasse. Die Argumente sind zwar verständlich, der Finanzdirektor erlaubt sich aber auch aufzuzeigen, dass der Kanton Basel-Landschaft kein so unattraktiver Arbeitgeber ist.

Zu den Kostenfolgen: Man rechnet mit einer Gesamtlohnsumme von rund CHF 800 Mio. 0,05 % würden etwa CHF 400'000.– entsprechen. 0,5 % entsprechen CHF 4 Mio. Die genauen Auswirkungen hängen von Fluktuationen und Mutationsgewinnen, etc. ab. Balz Stückelberger hat recht: Es wird vom zehnfachen Betrag gesprochen. Das ist ein hoher Betrag, der auch Auswirkungen auf die Erfolgsrechnung hätte, die übrigens noch nicht so rosig aussieht. Auch 2022 steht diese immer noch unter Druck. Wenn die Erfolgsrechnung schwarz ist, heisst das noch lange nicht, dass die Schuldenlast für den Kanton nicht steigt. Gerade im Zusammenhang mit Corona sind immer wieder massgebliche Ausgaben zu gewärtigen.

Nochmal einen Dank ans Personal. Der Regierung ist bewusst, dass es super Arbeit leistet, und das Personal weiss, dass es die Regierung weiss, weil diese täglich freundlich und zuvorkommend mit dem Personal umgeht und dasselbe auch vom Personal erfährt. Es handelt sich um eine hervorragende Zusammenarbeit – vielen Dank dafür.

://: Eintreten ist unbestritten.

– *Detailberatung Landratsbeschluss*

Titel und Ingress

Keine Wortmeldungen.

Ziffer 1

Tania Cucè (SP) stellt den Antrag, den auszurichtenden Teuerungsausgleich von 0,05 % auf 0,5 % zu ändern.

://: Der Landrat lehnt den Änderungsantrag mit 48:26 Stimmen bei 4 Enthaltungen ab.

– *Rückkommen*

Es wird kein Rückkommen verlangt.

– *Schlussabstimmung Landratsbeschluss*

://: Mit 59:14 Stimmen bei 5 Enthaltungen wird dem Landratsbeschluss zugestimmt.

Landratsbeschluss

betreffend Teuerungsausgleich gemäss § 49 des Personaldekrets für das Jahr 2022

vom 2. Dezember 2021

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

Für das Jahr 2022 wird ein Teuerungsausgleich von 0.05 % ausgerichtet.
