

Parlamentarischer Vorstoss

2025/501

Geschäftstyp:	Interpellation
Titel:	Fazit zur Umstellung des Lohnsystems
Urheber/in:	Désirée Jaun
Zuständig:	—
Mitunterzeichnet von:	—
Eingereicht am:	13. November 2025
Dringlichkeit:	—

Per Januar 2022 wurde für die kantonale Verwaltung Basel-Landschaft eine umfassende Revision des Lohnsystems umgesetzt. Die individuelle Lohnentwicklung der Mitarbeiter*innen wird seither explizit an die Beurteilung der Leistung geknüpft und erfolgt nicht mehr durch den Anstieg von Erfahrungsstufen, wie vor dem Systemwechsel, sondern mittels Lohnsteuerungsmatrizen, die der Regierungsrat jährlich auf Antrag des Personalamtes beschliesst. Für die Lohnentwicklung des Personals stehen im Budget jeweils ca. 1 % der Gesamtlohnsumme zur Verfügung. Für die Mitarbeiter*innen ist somit nicht klar ersichtlich, welche Lohnentwicklung möglich wäre, da die effektive Höhe dieser jährlichen Entwicklung von der Anzahl der Bewertungen mit «gut» (A) und «ausserordentlich gut» (A+) abhängig ist. Das Lohnsystem dürfte durch die Umstellung an Komplexität zugenommen haben und kann nicht mehr anhand der früheren Lohn Tabellen nachvollzogen werden.

§75b des Personaldekrets des Kantons Basel-Landschaft hält fest, dass Gemeinden, die in ihrem Reglement auf das Lohnsystem des Kantons verweisen, auf das frühere System referenzieren. Um das angepasste Lohnsystem zu übernehmen, bedarf es den ausdrücklichen Beschluss der Gemeinden und die Anpassung entsprechender Grundlagen.

Seit der Umstellung auf das neue Lohnsystem sind einige Jahre vergangen und es dürften Erfahrungen und Erkenntnisse vorliegen. Ich bitte deshalb die Regierung, die folgenden Fragen zu beantworten:

1. Wie viele Gemeinden haben inzwischen auf das neue Lohnsystem umgestellt?
2. Unter welchen Umständen empfehlen das Personalamt und der Regierungsrat den Gemeinden eine Umstellung?
3. Welche Rückmeldungen von Gemeinden, die sich auch nach der Einführungsphase bewusst gegen den Systemwechsel entschieden haben, liegen dem Personalamt und Regierungsrat vor?
4. Wie wird die Planungssicherheit der Gemeinden im Budgetprozess sichergestellt, da oftmals vor Abschluss dieses Prozesses unklar ist, welcher Betrag für die Lohnentwicklung der Primarlehrpersonen vorgesehen werden soll?

5. Welches Fazit ziehen das Personalamt und der Regierungsrat betreffend praktische Handhabung, Transparenz, Nachvollziehbarkeit, Vergleich zwischen den Funktionen und Mehrwert des neuen Systems? Wo besteht Optimierungsbedarf?
6. Wie können allfällige rückwirkende Lohnkorrekturen nachvollziehbar berechnet werden?
7. Wie wird sichergestellt, dass die Leistungskomponente, die für eine Lohnentwicklung ausschlaggebend ist, durch die vielen verschiedenen Vorgesetzten möglichst einheitlich und fair beurteilt wird?
8. Wie verteilen sich die Bewertungen mit «gut» (A) und «ausserordentlich gut» (A+) pro Lohnband und pro Beschäftigungsgrad (unter 50%, 50-80%, 100%)?
9. In welchem Ausmass wird neben der leistungsbezogenen Lohnentwicklung von der Leistungsprämie Gebrauch gemacht, die gemäss §25 des Personaldekrets «zur Belohnung einmaliger besonders qualifizierter Leistung» Einzelpersonen oder ganzen Teams gewährt werden kann und die es bereits vor dem Systemwechsel gab?
10. Gemäss § 17a des Personaldekrets schafft der Regierungsrat «die notwendigen Instrumente zur Überprüfung der ordnungsgemässen Anwendung des Lohnsystems und nimmt periodisch Überprüfungen vor». Welche Instrumente wurden geschaffen und wann ist solch eine Überprüfung vorgesehen bzw. liegen bereits Ergebnisse und allfällige Massnahmen aus einer Überprüfung vor?
11. Welche Hinweise/Rückmeldungen zum Lohnsystem gibt es aus der kürzlich durchgeführten Befragung der Mitarbeiter*innen?