

Beschluss des Landrats vom 01.12.2022

Nr. 1855

8. Teuerungsausgleich gemäss § 49 des Personaldekrets für das Jahr 2023 2022/597; Protokoll: gs, bw

Die Grundlagen für die Lohnanpassung sind in § 49 («Zuständigkeit und Verfahrensregeln») des Personaldekrets geregelt, führt Kommissionspräsidentin **Andrea Heger** (EVP) aus. Sie lauten wie folgt: Der Landrat beschliesst jährlich per 1. Januar über den Ausgleich der Teuerung. Der Regierungsrat seinerseits stellt dem Landrat nach den Verhandlungen mit der Arbeitsgemeinschaft der Personalverbände (ABP) Antrag über die Höhe des Teuerungsausgleichs. Orientierungsgrösse für die Verhandlungen ist der gemittelte Landesindex der Konsumentenpreise von Oktober des Vorjahres bis September des jeweils laufenden Jahres; als weitere Beurteilungsgrössen sind die finanzielle Situation des Kantons und die wirtschaftliche Entwicklung im Umfeld einzubeziehen. Die Ermittlung des Teuerungssatzes wurde gestützt auf den Landesindex der Konsumentenpreise analog der Praxis seit 2001 durchgeführt: Die geglättete Teuerung von Oktober 2020 bis September 2022 beträgt 2,5 %.

Das Seco prognostiziert für den Landesindex der Konsumentenpreise für 2022 (gemeint ist hier das Kalenderjahr) eine Änderung um +3,0 % und für 2023 um +2,3 %. Die Prognose der Credit Suisse geht von einem schweizweit nominellen Lohnwachstum für 2023 von 2,3 % aus – und jene von know.ch mit Erhebungszeitraum im September 2022 rechnet mit Lohnerhöhungen von durchschnittlich 2,2 %. Die Resultate der Lohnumfrage der UBS lagen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Vorlage noch nicht vor.

Basierend auf der mathematischen Berechnung sowie unter Beachtung des wirtschaftlichen Umfelds und des budgetierten Ertragsüberschusses beantragt der Regierungsrat dem Landrat, für das Jahr 2023 die Teuerung bei den Löhnen des Staatspersonals vollständig auszugleichen und einen Teuerungsausgleich von 2,5 % auszurichten. Die veröffentlichte Budgetvorlage ist jeweils noch ohne Teuerungsausgleich – darum wird der Teuerungsausgleich von 2,5 % den Personalaufwand (Konto 30) des Kantons um jährliche Mehrausgaben von ca. CHF 16,2 Mio. erhöhen.

Die Personalkommission beriet die Vorlage an der Sitzung vom 7. November 2022 in Anwesenheit von Regierungsrat Anton Lauber und von Bettina Buomberger, Leiterin Personalamt. Ruedi Kurth, Leiter Kompetenzzentrum und stv. Leiter Personalamt, stellte das Geschäft vor. Die Stellungnahme der ABP wurde von Susanne Müller, Martin Kaiser, Isabella Oser und Andreas Zuber präsentiert. Eintreten war in der Kommission unbestritten. Die Vorlage selber war aber umstritten. Ein Kommissionsmitglied gab zu bedenken, dass die Gemeinden teilweise weniger finanziellen Spielraum haben als der Kanton – und dass sie Mühe hätten, den Teuerungsausgleich zu finanzieren. Diesbezüglich erläuterte die Direktion, dass die Gemeinden den Nachvollzug des Landratsbeschlusses unterschiedlich geregelt haben. Gewisse Gemeinden haben eigene Personalreglemente und Entschädigungsregelungen. Allerdings würden die meisten tatsächlich unter Druck kommen, den Nachvollzug vorzunehmen; dies nicht zuletzt deshalb, weil die Lehrpersonen der Gemeinden (Primar-, Kindergarten- und Musiklehrkräfte) den Teuerungsausgleich erhalten würden – nicht aber das kommunale Verwaltungspersonal. Andere Gemeinden verweisen in ihrem Personalrecht auf den Kanton oder erklären das kantonale Recht für anwendbar. Für diese gilt der vom Landrat gefällte Beschluss zum Teuerungsausgleich automatisch. Darüber hinaus habe der landrätliche Entscheid auch Auswirkungen auf die Spitäler: Sie verfügen über eigene Gesamtarbeitsverträge, blicken jedoch beim Teuerungsausgleich immer auch auf den Kanton. Aus den Reihen der Kommission wurde in mehreren Voten aber auch dargelegt, dass insbesondere der Fachkräftemangel es erfordere, das Lohnsystem nicht zuletzt mit Hilfe des Teuerungsausgleichs attraktiv und konkurrenzfähig auszugestalten.

In der Kommissionsberatung wurde darüber diskutiert, welche Massnahmen als Instrumente für den Lohnanstieg bezeichnet werden können. Während der Teuerungsausgleich für die einen als Erhalt der Kaufkraft gilt, beurteilten andere Kommissionsmitglieder diesen als Lohnerhöhung. Ein Mitglied betonte, dass die jährlichen 1,1 % für die individuelle Lohnerhöhung nicht zum Lohnanstieg dazugerechnet werden solle, da die Summe über den Fluktuationsgewinn finanziert werde. Der Regierungsrat wiederum verwies in dieser Diskussion auf die Tatsache, dass der Kanton seinem Personal gemäss der Vorlage ab 1.1.2023 3,6 % im Schnitt mehr Lohn ausbezahle (individuelle Lohnerhöhung von 1,1 % plus Teuerungsausgleich von 2,5 %).

Die Arbeitsgemeinschaft der Baselbieter Personalverbände unterstrich in ihrer Stellungnahme, dass die Auswirkung einer übermässig stark anziehenden Teuerung, wie sie 2022 erfolgte, durch das Baselbieter 24-Monate-Modell erst mit zeitlicher Verzögerung ihre eigentliche Dimension zeige und auch Nachwirkungen auf den Lohn habe. Zudem müssten gemäss § 49 des Personaldekrets die finanzielle Situation des Kantons und die wirtschaftliche Entwicklung im Umfeld als Beurteilungsgrössen für die Höhe des Teuerungsausgleichs miteinbezogen werden. Es wurde darauf verwiesen, dass der Abschluss der Staatsrechnung 2021 gut gewesen sei – und auch der AFP mit durchaus schwarzen Zahlen für die nächsten Jahre rechne. Hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung sei ein Blick auf den für 2023 prognostizierten massiven Anstieg der Krankenkassenprämien unvermeidlich. Daraus werde ein signifikanter Kaufkraftverlust resultieren. Die Krankenkassenprämien seien jedoch nicht Teil des Warenkorb des Landesindex der Konsumentenpreise und somit in der Teuerungsberechnung nicht berücksichtigt. Eingedenk dieses Umstands sowie aufgrund des wirtschaftlichen Umfelds forderte die ABP zusätzlich 0,8 % Teuerungsausgleich. Unabhängig davon wurde zudem eine Reallohnerhöhung von 2 % gefordert.

Im Rahmen der ersten Lesung des Landratsbeschlusses wurde entsprechend der Forderung der ABP ein Antrag auf einen Teuerungsausgleich von 3,3 % gestellt. Er wurde damit begründet, dass die schwierigen wirtschaftlichen Entwicklungen wie die weltweite Inflation, die daraus anwachsende Teuerung und der Verlust der Kaufkraft bei der Festlegung des Prozentsatzes stärker berücksichtigt werden müssen. Eine Kommissionsmehrheit sah für diese Forderung jedoch keine gesetzliche oder rechnerische Grundlage. Der Antrag wurde mit 4:3 Stimmen bei einer Enthaltung abgelehnt.

Ebenso wurde in der Kommission auf das Argument bezüglich der verzögerten Auswirkung der Teuerung aufgrund des seit 2008 bestehenden 24-Monate-Modells eingegangen. Dabei wurde die Meinung vertreten, die verzögerten Auswirkungen hätten in der Vergangenheit auch schon in die andere Richtung gewirkt; weil ja keine Minus-Teuerung vollzogen wurde. Zudem sei das Berechnungsmodell am 25. April 2022 in der Kommission – unabhängig einer konkreten Vorlage und inklusive einer ausführlichen Präsentation durch die Direktion und einer Anhörung einer Delegation der ABP – vertieft behandelt worden. Es habe sich daraufhin kein Änderungsbedarf ergeben.

Die Forderung nach einer Reallohnerhöhung war ein weiterer in der Kommission besprochener Punkt. Die PLK hat die entsprechenden landrätlichen AFP-Anträge zur Kenntnis genommen. Ebenso wurde sie seitens Direktion über die vorgesehene regierungsrätliche Vorlage mit einem eigenen Antrag für eine Reallohnerhöhung informiert. Gemäss der am 15. November 2022 veröffentlichten Vorlage beantragt der Regierungsrat zuhanden der AFP-Beratung eine Reallohnerhöhung von 0,5 %. Im Wissen um diese Anträge und mit Verweis auf § 49 des Personaldekrets kam die Kommission zum Schluss, dass die Debatte zur Reallohnerhöhung im Rahmen der separaten AFP-Vorlage geführt werden müsse.

Die Personalkommission beantragt dem Landrat einstimmig mit 8:0 die Zustimmung zum unveränderten Landratsbeschluss. Er besagt, dass für 2023 ein Teuerungsausgleich von 2,5 % ausgerichtet wird.

Landratspräsidentin **Lucia Mikeler Knaack** (SP) verweist auf den ohne Gegenstimme erfolgten Kommissionsantrag. Die Personalkommission hat jedoch, gestützt auf § 64 Absatz 1^{bis} der Geschäftsordnung, einstimmig die Durchführung einer Eintretensdebatte beschlossen.

– *Eintretensdebatte*

Tania Cucè (SP) führt aus, Kanton und Gemeinden müssten nicht ausgebildetes Lehrpersonal verpflichten; auf Stellenausschreibungen gingen bei der öffentlichen Verwaltung nicht genügend qualifizierte Bewerbungen ein; Stellen im IT-Bereich könnten nicht besetzt werden; Polizistinnen und Polizisten seien unzufrieden mit ihren Anstellungsbedingungen. Solche Meldungen hörte man in letzter Zeit immer wieder, sei es auf Kantons-, aber auch auf Gemeindeebene. Anreizsysteme für eine höhere Attraktivität des öffentlichen Arbeitgebers gibt es viele. Die Aufgaben, die erfüllt werden müssen, sind grundsätzlich gut und hochwertig. Die Mitarbeitenden arbeiten gerne für den Staat. Auch sonst bietet die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeber Vorteile.

Die Entschädigung der Mitarbeitenden hat aber mit Fairness zu tun. Auch wenn dies nicht der einzige Hebel ist, ist es dennoch ein wichtiger Bestandteil auf dem Weg zu guten und motivierten Mitarbeitenden. Vereinfacht wird stets von «Lohnerhöhung ja oder nein» gesprochen. Diese Diskussion ist bei diesem Traktandum aber grundsätzlich fehl am Platz und zu wenig differenziert. Von einer Lohnerhöhung kann nämlich nur dann die Rede sein, wenn man für die geleistete Arbeit wertmässig mehr erhält. Der Teuerungsausgleich gleicht hingegen lediglich das aus, was die Inflation an Wert genommen hat. Beträgt die Inflation beispielsweise 3 %, dann entspricht die nominelle Anhebung des Lohns nicht einer Lohnerhöhung. Es wird nur der bisher vereinbarte Lohn wertmässig weitergeführt. Diese Erklärung ist wichtig, weil fälschlicherweise immer wieder von Lohnerhöhungen die Sprache ist, wenn über den Teuerungsausgleich debattiert wird. Auch wird in der Diskussion stets die individuelle Lohnerhöhung und dem Reallohnanstieg vermischt. Genau das geschieht auch bei den Budgetanträgen zu den Reallohnsteigerungen, auch bei demjenigen der Regierung, die den Reallohn um 0,5 % erhöhen möchte. Einerseits wird gesagt, dies sei eine Gegenmassnahme gegen die aktuelle Teuerung, andererseits fungiert dieser Antrag als Gegenantrag zu den beiden Anträgen auf Reallohnsteigerung aus dem Parlament. Dieser Debatte soll nun aber nicht vorgegriffen werden. Die Klärung ist aber wichtig, auch um zu erläutern, weshalb die SP in der Personalkommission ursprünglich zugestimmt hat. Sie ging davon aus, dass der Budgetantrag der Regierung mit dem Kaufkraftverlust begründet wird und darauf abzielen soll – und nicht nur ein Gegenantrag zu den anderen Reallohnforderungen ist.

Kein Arbeitgeber kann sich auf die Schultern klopfen, wenn er dem Personal die Teuerung ausgleicht. Die Mitarbeitenden verdienen nämlich genau gleich viel wie vorher – und dies nicht einmal komplett, wird doch die Teuerung jeweils erst Ende Jahr ermittelt und für das Folgejahr ausgeglichen. Der Regierungsrat berechnet gemäss seiner geltenden Formel und im Gegensatz zu anderen Kantonen in einem 24-Monate-Vergleich. Daraus ergibt sich der Wert von 2,5 %. Solange die Konsumentenpreise nur moderat ansteigen, sind die Unterschiede zwischen dem 24- und 12-monatigen Berechnungsmodell klein. In einem Jahr wie 2022 ist der Unterschied jedoch beachtlich. Die vom Kanton errechnete Teuerung hinkt also faktisch dem entstandenen Kaufkraftverlust hinterher. Faktisch bedeutet dies, dass Baselbieter Kantonsangestellte einen Kaufkraftverlust hinnehmen müssen. Immer wieder wird betont, dass der Teuerungsausgleich berechnet wird. Jedes Jahr wird so getan, als gebe es hier keinerlei Spielraum. Dabei vergisst man vielleicht, die gesetzlichen Grundlagen zu berücksichtigen und nach den geltenden juristischen Auslegungsregeln zu interpretieren. Die Auslegungsmethode ist ziemlich einfach, wenn man doch einfach mal den Wortlaut betrachtet. § 49 des Personaldekrets beinhaltet mehrere zu berücksichtigende Faktoren zur Festsetzung des Teuerungsausgleichs. Die Orientierungsgrösse für die Festsetzung des Teuerungsausgleichs und die Grundlage für die Verhandlung mit den Personalverbänden bildet der gemittelte Landesindex der Konsumentenpreise, der dieses Jahr bei 2,5 % liegt. Gemäss Dekret

handelt es sich hierbei um eine Orientierungsgrösse und nicht um den Wert, der auszugleichen ist. Weitere Beurteilungsgründe sind die finanzielle Situation des Kantons und die wirtschaftliche Entwicklung im Umfeld. Diese Aspekte sind bei der Festlegung des Teuerungsausgleichs zu berücksichtigen. Es ist allseits bekannt: Die finanzielle Situation des Kantons ist gut. Gar so gut, dass immer wieder betont wurde, dass man sich den Verzicht auf Einnahmen leisten könne. Die wirtschaftliche Entwicklung im Umfeld ist angespannt. Gerade der Kanton Basel-Landschaft ist von einem ausserordentlich hohen Prämienanstieg betroffen, der im Landesindex für Konsumentenpreise nicht mitberücksichtigt wird. Die weiterhin anhaltende Teuerung, die hohen Energiepreise, die immer stärker und dies berechtigt den Konsumenten weiterverrechnet werden, und das nicht absehbare Ende dieser Entwicklung reduzieren den finanziellen Spielraum der Menschen und führen so zu einem Kaufkraftverlust.

Die gesetzliche Grundlage lässt es als Möglichkeit zu, mehr als 2,5 % Teuerungsausgleich zu sprechen und so den Kaufkraftverlust des Staatspersonals zu verringern und ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Aus diesem Grund hat die SP-Fraktion beschlossen, weiterhin an der Forderung nach einer Erhöhung des Teuerungsausgleichs um 0,8 % auf 3,3 % festzuhalten. Im Namen der SP-Fraktion wird ein entsprechender Antrag auf Anpassung des Landratsbeschlusses gestellt.

Dieter Epple (SVP) führt aus, es gehe hier einzig um die Teuerung. Die Kommissionspräsidentin hat die Details ausgeführt. 2,5 % Teuerung entspricht der Praxis und dem Gesetz. Alle Parteien haben sich gesetzlich für einen gemittelten Landesindex der Konsumentenpreise vom Oktober des Vorjahres bis September entschieden und so für die Zukunft für klare Verhältnisse gesorgt. Es handelt sich hier um einen Ausgleich der Kaufkraft und nicht um eine generelle Lohnerhöhung. Das Personal hat ein Anrecht auf die gesetzliche Grundlage und die SVP-Fraktion unterstützt diese 2,5 % einstimmig und lehnt alles andere ab.

Irene Wolf-Gasser (EVP) sagt, die Grüne/EVP-Fraktion sei ob dem Gesinnungswandel der SP mindestens überrascht, wenn nicht gar konsterniert. Der Beschluss der Personalkommission erfolgte einstimmig. In der Kommission wurde der Antrag auf Erhöhung des Teuerungsausgleichs auf 3,3 % zurückgezogen. Die Grüne/EVP-Fraktion nimmt dies zur Kenntnis, wird aber einstimmig den Ausgleich in Höhe von 2,5 % unterstützen. Im Rahmen der Budgetdebatte wird über die Reallohnerhöhung diskutiert. Jetzt geht es um den Teuerungsausgleich.

Irene Wolf plaudert nun etwas aus dem Nähkästchen: Die Grüne/EVP-Fraktion besteht aus zwei Parteien. Oft finden sie sich. Manchmal verläuft aber ein Graben durch die Fraktion, entlang der beiden Parteien. Das ist ganz normal. An der heutigen Fraktionssitzung herrschte aber Harmonie und Einheitlichkeit bei praktisch allen Geschäften. Ein Fazit: Die EVP hat sich Mensch und Umwelt auf die Fahne geschrieben, unsere Grünen-Freunde sowieso. Nun kann man argumentieren, beim Teuerungsausgleich gehe es um den Menschen. Weshalb sollte man diesen nicht mehr geben, als nur das, was die Teuerung ausgleicht? Zudem der Ausgleich ja manchmal etwas hinterherhinkt, allerdings ist es manchmal – im Falle einer Negativteuerung – aber auch umgekehrt. Kurzum: Die Grüne/EVP-Fraktion möchte sich auf Dinge konzentrieren, die sinnvoll sind und nicht fundamentalistisch sein. Es gilt auch, die Gesamtwirtschaft im Auge zu behalten, denn ohne die Wirtschaft läuft nichts.

Andrea Kaufmann (FDP) bedankt sich im Namen der FDP-Fraktion bei allen Kantonsmitarbeitenden für ihre wertvolle und engagierte Arbeit zugunsten des Kantons Basel-Landschaft. Die Kommissionspräsidentin hat den Kommissionsbericht ausführlich vorgestellt – und auch die SP belehrte den Landrat, wie der Teuerungsausgleich zu berechnen sei. Die FDP-Fraktion stimmt dem beantragten Teuerungsausgleich von 2,5 % bei den Löhnen des Staatspersonals einstimmig zu. Das hat Mehrausgaben in Höhe von CHF 16,2 Mio. beim Personalaufwand zur Folge. Die Personalkommission hört immer wieder, dass der Kanton ein attraktiver Arbeitgeber bleiben oder sein und

mehr Wertschätzung gegenüber dem Personal zeigen soll. Der Teuerungsausgleich ist ein Vorgang, mit dem die Kaufkraft erhalten werden soll. Das darf nicht allzu stark mit Wertschätzung verknüpft werden. Wertschätzung kann auf ganz andere Weise ausgedrückt werden, aber sicherlich nicht mit einer Abstimmung über einen Teuerungsausgleich von 2,5 % oder den beantragten 3,3 %. Wertschätzung erfolgt über die Vorgesetzten und das Arbeitsumfeld. Es gibt zudem viele Aspekte, die den Kanton als attraktiven Arbeitgeber auszeichnen: Es ist ein sicherer Arbeitsplatz ohne Kurzarbeit mit entsprechenden Lohneinbussen, wie es andere Arbeitnehmer in den letzten Jahren in Kauf nehmen mussten. Es gibt ein Lohnsystem mit einer jährlichen, generellen Lohnentwicklung. Mit einer A+-Bewertung erhält man sogar einen beschleunigten Stufenanstieg. Nicht vergessen werden darf die Pensionskasse. Der Kanton investiert jedes Jahr CHF 7 Mio., um den Umwandlungssatz für das Personal von 5,0 auf 5,4 % aufzurunden. Auch dies ist als Wertschätzung durch einen attraktiven Arbeitgeber gegenüber seinen Mitarbeitenden zu verstehen. Die FDP-Fraktion wird den Antrag auf Erhöhung des Teuerungsausgleichs auf 3,3 % ablehnen, dem Vorschlag der Personalkommission hingegen zustimmen.

Christina Wicker-Hägeli (glp) hält sich kurz: Die Mitte/glp-Fraktion unterstützt den Antrag des Regierungsrats und somit den Teuerungsausgleich in Höhe von 2,5 %. Dies liegt unter den Forderungen der Personalverbände. Zu diesem Thema und allfälligem Spielraum wird die Budgetdebatte Gelegenheit zur Diskussion bieten.

Balz Stückelberger (FDP) fühlte sich von Tanja Cucè provoziert. Sie hat gesagt, der Kanton sei stark vom Fachkräftemangel betroffen und müsse nun etwas beim Lohn tun. Es ist richtig: Momentan gibt es einen so grossen Fachkräftemangel, wie es noch nie der Fall war. Dies gilt aber für die ganze Wirtschaft. Im Unterschied zum Kanton kann die Wirtschaft aber nicht einfach das Geld anderer Leute ausgeben und sich grosszügig zeigen. Das würde die Wirtschaft sehr gerne tun, kann das aber leider nicht. Es wurden verschiedene Studien erwähnt. Die umfassendste und genaueste stammt von der UBS. Diese prognostiziert für die Schweiz eine Lohnsummenerhöhung von 2,2 %, im Bereich der öffentlichen Verwaltung gar 2,4 %. Bereits hier liegt der Kanton Basel-Landschaft mit 2,5 % darüber. Man muss berücksichtigen, was noch alles dazu kommt: Die jährlichen 1,1 % – und im Rahmen des AFP wurden weitere 0,5 % beantragt. Das summiert sich auf über 4 %. Das liegt komplett ausserhalb des Marktes. Egal, ob man sich das leisten kann oder nicht: Der Kanton ist ein bedeutender Arbeitgeber und mit diesem Vorgehen würde er die Arbeitsmarktsituation komplett verzerren und Druck auf Private ausüben, die sich dies einfach nicht leisten können. Tanja Cucè meint, ein Arbeitgeber dürfe sich nicht auf die Schultern klopfen, wenn er die Teuerung ausgleicht. Balz Stückelberger ist anderer Meinung. Immerhin muss der private Arbeitgeber dies ja auch erst verdienen. Eine Lohnsummenerhöhung, die über alle kommenden Jahre mitgeschleppt wird, kann nicht einfach so gezahlt werden. Das ist für viele KMU eine riesige Herausforderung und deshalb auch eine grosse Leistung, wenn die hohen Teuerungsausgleiche in diesem Jahr bezahlt werden können. Balz Stückelberger appelliert an den Landrat, auf den Arbeitsmarkt Rücksicht zu nehmen und das Lohnsystem nicht zu verfälschen. Der Landrat soll massvoll bleiben. Der Vorschlag ist ohnehin schon hoch.

Rolf Blatter (FDP) hat 2018 zum ersten Mal beim Bundesamt für Statistik nach Unterschieden bei Löhnen von öffentlich und von privat Angestellten gefragt. Die letzte Umfrage aus dem Jahr 2020 zeigt einen unveränderten Wert: Der öffentliche Lohn ist im Schnitt 26 % höher als der private Lohn. Hierzu ist zu sagen, dass Bund, Kanton und Gemeinden und alle Alters- und Hierarchiestufen enthalten sind. Beim kantonalen Amt für Statistik hat Rolf Blatter nachgefragt, ob es analoge Zahlen für den Kanton Basel-Landschaft gibt, was aber nicht der Fall ist. Nach einiger Zeit erhielt er aber Zahlen für die Nordwestschweiz. Dort ist der Unterschied etwas kleiner, nämlich 22 %. Dies nicht, weil die öffentlichen Löhne tiefer wären, sondern weil die privaten Löhne etwas höher

sind aufgrund der sehr wertschöpfungsintensiven, hier ansässigen Industrie wie Pharma und Banken. Vor diesem Hintergrund ist es vermessen, dass von SP-Seite, die viele öffentlich Angestellte vertritt, eine Forderung kommt, die das übersteigt, was die Wirtschaft zahlen kann. Für Rolf Blatter sprechen gar moralische Gründe gegen diesen Antrag. Rechnet man alles zusammen, landet man bei 4,1 % (inkl. der Reallohnerhöhung von 0,5 %). Das liegt weit über dem, was die Industrie zahlen kann.

Saskia Schenker (FDP) ergänzt ihre Vorredner: Der Teuerungsausgleich von 2,5 % muss kontextualisiert werden. Auch in den Medien wurde teilweise von einem minimalen Teuerungsausgleich gesprochen. Das ist es aber bei weitem nicht. Der Teuerungsausgleich entsteht aufgrund einer Formel und deshalb wird er von der FDP-Fraktion auch nicht in Frage gestellt. Es bedarf aber einer Einordnung in die Gesamtübersicht. Balz Stüchelberger hat ausgeführt, dass gemäss der UBS-Lohnerhebung das erwartete Wachstum in der Schweiz durchschnittlich 2,2 % beträgt. Das bezieht sich aber nicht nur auf die Teuerung, sondern auf sämtliche Aspekte. Beim Kanton ist aktuell nur von der Teuerung die Rede. Der jährliche Anstieg von 1,1 % und die für die Budgetdebatte beantragte Reallohnerhöhung von 0,5 % kommen noch hinzu. Ein paar Beispiele: Der Grosshandel hat schweizweit etwas nachzuholen. Dort sind es im Schnitt 3,3 %, also immer noch weit unter dem, was der Kanton schlussendlich realisieren möchte. Die Pharma-Branche liegt bei 2,5 %, der öffentliche Sektor bei 2,4 %, Baugewerbe, Architektur, Detailhandel, Gesundheits- und Sozialwesen, Textil- und Metallindustrie bei 2 %. Eine Einordnung in die Möglichkeiten der Wirtschaft in der Region ist wichtig.

Ebenfalls zu bedenken gilt, dass es sich um eine geglättete Formel handelt. Aber das ist jedes Jahr der Fall. Wenn künftig die Teuerung kleiner ist, wird die Formel ebenfalls geglättet und entsprechend wieder ein höherer Teuerungsausgleich geleistet als sonst in der Wirtschaft. Zum Argument der höheren Krankenkassenprämien und anderen Kostensteigerungen ist zu sagen, dass diese auch die Arbeitnehmenden bei den Unternehmen betreffen. Es besteht die Aussicht auf eine Rezession. Aktuell sieht es zwar nicht mehr ganz so gravierend aus, aber die Energiepreise nehmen zu und es bestehen Lieferkettenengpässe. An allen Ecken gibt es Probleme und zusätzlich versucht man, die Löhne so gut es geht zu erhöhen und die Teuerung auszugleichen. Die 2,5 % Teuerungsausgleich sind schön und gut und das gilt es zu beachten und nicht schlecht zu reden. Wertschätzung hat aber auch damit zu tun, den Menschen nicht immer zu sagen, dass sie wenig haben. Es gilt zu betonen, was für einen tollen Job die Mitarbeitenden der öffentlichen Verwaltung haben und wie sehr für sie geschaut wird, gerade im Vergleich zur Gesamtlage in der Schweiz.

Zum Fachkräftemangel: Wenn gezielt dagegen vorgegangen werden soll, dann nicht mit der Giesskanne, sondern man soll zuerst die Lohnstrukturhebung abwarten und dann gezielt in den Bereichen justieren, wo allenfalls Handlungsbedarf angezeigt ist. Das vorhandene Geld muss gezielt eingesetzt werden und nicht mit einer gesamten Erhöhung. Aber das wird Teil der Budgetdebatte sein.

Regierungsrat **Anton Lauber** (Die Mitte) betont, es gehe um die Teuerung gemäss § 49 des Personaldekrets. Der Regierungsrat einigte sich 2008 mit den Personalverbänden, wie die Teuerung berechnet werden soll. Die Vorlage ist das Resultat dieser Lösung, die in der Kommission mehrfach diskutiert wurde. Diese Lösung bietet den Vorteil, dass zwei Jahre betrachtet werden. Dadurch ist man einmal zu hoch, einmal zu tief, je nach Entwicklung der Teuerung hat man aber einen Ausgleich. Weiter wird gebeten, den Kaufkraftverlust gemäss § 49 nicht mit einer Reallohnerhöhung zu vermischen. Die Teuerung wird gemäss der vereinbarten Lösung berechnet. Das Resultat entspricht dem Kaufkraftverlust. Selbstverständlich kann eine Reallohnerhöhung diskutiert werden, allerdings nicht im Zusammenhang mit dem Teuerungsausgleich. Die Teuerung bezieht sich auf die Kaufkraft und nicht auf eine generelle Lohndiskussion. Es wäre seltsam, die Teuerung

nun zu erhöhen und dann nochmals über eine Realloohnerhöhung zu sprechen. Es braucht eine saubere Trennung. Genau dies hat die Regierung getan, weshalb ihr auch die Kommission folgte. Die volle Teuerung wird ausgeglichen, wodurch der Kaufkrafterhalt für die Kantonsangestellten sichergestellt wird. Die Regierung ist aber auch bereit, über eine Realloohnerhöhung zu sprechen, weshalb sie einen entsprechenden Budgetantrag in Höhe von 0,5 % gestellt hat. Dies ist als Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden zu verstehen, die sehr gute Arbeit leisten.

Die Frage ist, ob der Kanton wettbewerbsfähig ist oder nicht. In einzelnen Bereichen ist der Kanton unter Druck, da ist er aber nicht alleine. Balz Stückelberger hat es erwähnt: Der Fachkräftemangel herrscht auch in der Privatwirtschaft – und nicht nur im Kanton, weil dieser ein derart schlechter Arbeitgeber sei. Es wird immer davon ausgegangen, der Kanton sei nicht attraktiv. Woher diese Behauptungen stammen, ist unklar, denn es gehen noch immer sehr interessante Bewerbungen ein. Es wird gebeten, diesen Umstand zur Kenntnis zu nehmen. Es ist störend, wenn der Kanton stets als nicht attraktiver Arbeitgeber dargestellt wird. In der Konkurrenz mit der Privatwirtschaft gibt es schwer zu besetzende Positionen beispielsweise im IT-Bereich, aber das ist bei weitem kein Problem, das sich auf den Kanton beschränkt. Saskia Schenker hat es erwähnt: Die Regierung möchte nicht über die Giesskanne generelle Lohnerhöhungen vornehmen. Es wird eine generelle Lohnstrukturerhebung durchgeführt, um die Mittel des Kantons dort einsetzen zu können, wo sie dann auch Wirkung erzielen, um im Fachkräftemangel gezielt entgegenwirken zu können. Das ist die Zielsetzung des Regierungsrats, um als Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft attraktiv bleiben zu können.

://: Eintreten ist unbestritten.

– *Detailberatung Landratsbeschluss gemäss Kommission*

Titel und Ingress

Keine Wortmeldungen.

Ziffer 1

Landratspräsidentin **Lucia Mikeler Knaack** (SP) verweist auf den Antrag von Tanja Cucè, unter Ziffer 1 «2,5 %» durch «3,3 %» zu ersetzen.

://: Der Landrat lehnt den Änderungsantrag von Tanja Cucè mit 61:22 Stimmen bei 1 Enthaltung ab.

– *Rückkommen*

Es wird kein Rückkommen verlangt.

– *Schlussabstimmung Landratsbeschluss*

://: Mit 84:0 Stimmen wird dem Landratsbeschluss zugestimmt.

Landratsbeschluss

betreffend Teuerungsausgleich gemäss § 49 des Personaldekrets für das Jahr 2023

vom 1. Dezember 2022

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

1. Für das Jahr 2023 wird ein Teuerungsausgleich von 2,5 % ausgerichtet.
