

## Bericht der Personalkommission an den Landrat

**betreffend Teilrevision des Personaldekrets betreffend Arztpersonal, Teuerung, Stufenanstieg, Entwicklungsmassnahmen für den Regierungsrat sowie Entschädigung im Rahmen ausserordentlicher Ereignisse**

2025/354

vom 17. September 2025

Das Wichtigste in Kürze	
<b>Inhalt der Vorlage</b>	Mit der Teilrevision des Personaldekrets werden an verschiedenen Punkten Anpassungen und Konkretisierungen vorgenommen. Eine wesentliche Änderung betrifft die Bestimmung zum Teuerungsausgleich (§ 49), wo neu festgelegt werden soll, dass der berechnete Wert je nach finanzieller Situation des Kantons reduziert werden kann und dass ein späterer Ausgleich der aufgelaufenen Teuerung ausgeschlossen ist. Weitere Änderungen betreffen Entschädigungsleistungen für Mitarbeitende im hohen Kader bei ausserordentlichen Ereignissen (§ 25a) sowie Entwicklungsmassnahmen für Mitglieder des Regierungsrats (§ 31).
<b>Beratung Kommission</b>	<p>Die vom Regierungsrat vorgeschlagenen Änderungen des Personaldekrets blieben in den meisten Punkten weitgehend unbestritten. Hauptaugenmerk und zentrale Kritik richteten sich auf den Vorschlag, grundsätzlich auf einen nachträglichen Ausgleich einer in einem Jahr ausgewiesenen, aber nicht ausgeglichenen Teuerung zu verzichten. Gemäss Regierungsrat könne der nicht gewährte Teuerungsausgleich nachträglich über eine im Rahmen des Aufgaben- und Finanzplans zu beantragende Realloohnerhöhung kompensiert werden. Unterstützt durch die angehörte Arbeitsgemeinschaft Baselbieter Personalverbände (ABP) wertete eine Kommissionsminderheit die Vermischung der Begriffe «Teuerungsausgleich» und «Realloohnerhöhung» als sachlich falsch. Zudem seien Realloohnerhöhungen politisch nur schwer durchsetzbar. Ein Antrag auf Änderung wurde mit Stichentscheid der Präsidentin abgelehnt. Kontrovers diskutiert wurde auch der Vorschlag des Regierungsrats, eine «Verhandlung» der ABP über die Höhe des Teuerungsausgleichs durch «Anhörung» zu ersetzen. Dies wurde von einem Teil der Kommission als eine Rückstufung der Kompetenzen der Arbeitnehmenden gewertet.</p> <p>Für Details wird auf das Kapitel <a href="#">Kommissionsberatung</a> verwiesen.</p>
<b>Antrag an den Landrat</b>	Die Kommission beantragt dem Landrat mit 5:3 Stimmen Zustimmung zum unveränderten Landratsbeschluss. Zum <a href="#">Landratsbeschluss</a> gemäss Kommission.

## 1. Ausgangslage

Mit der Teilrevision des Personaldekrets werden an verschiedenen Punkten Anpassungen und Konkretisierungen vorgenommen.

Ein am 13. Dezember 2023 von Landrätin Saskia Schenker eingereichtes Postulat forderte den Regierungsrat auf, Möglichkeiten aufzuzeigen, wie der **Teuerungsausgleich** für das Kantonspersonal berechnet werden könnte, damit er nicht höher ausfällt als der durchschnittliche Teuerungsausgleich, welche die Baselbieter Privatwirtschaft bezahlen kann. Hintergrund des Postulats war das «ständige Hinterfragen der Berechnungsformel» durch die Angestelltenverbände.

Seit 2008 gilt im Kanton Basel-Landschaft eine Systematik der Teuerungsberechnung, die auf dem Durchschnitt der Monatsindizes der vergangenen zwölf Monate in Relation zu den Monatsindizes des vorherigen Jahres beruht. Nebst dem Warenkorb des Landesindex der Konsumentenpreise gelten die finanzielle Situation des Kantons und die wirtschaftliche Entwicklung im Umfeld als Orientierungsgrösse. Werden die letzten beiden Grössen als solide beurteilt, spricht dies gemäss [§ 49 Personaldekret](#) für einen vollen Ausgleich der berechneten Teuerung. Von der Ausrichtung einer höheren als der errechneten Teuerung sollte hingegen abgesehen werden.

Der Landrat hat in der Vergangenheit wiederholt eine ausgewiesene, aber nicht ausgeglichene Teuerung mittelfristig ausgeglichen. Die Frage eines historischen Nachholbedarfs wurde seit der Abschaffung des automatischen Teuerungsausgleichs im Jahre 2004 wiederholt im Landrat diskutiert. Für das Jahr 2024 wurde zuletzt ein Teuerungsausgleich von +2,45 % gewährt. Für das laufende Jahr, 2025, wurde mit Verweis auf die wirtschaftliche Situation des Kantons auf einen Ausgleich verzichtet. Mit der Teilrevision des Personaldekrets schlägt der Regierungsrat nun vor, dass aufgelaufene Teuerungen künftig nicht mehr ausgeglichen und auch im Folgejahr nicht mehr nachgezahlt werden können – da diese mit Zins und Zinseszins ausgerichtet werden müssten, was zu einer erhöhten Belastung für den Kanton führen würde.

Ein nicht gewährter Teuerungsausgleich kann in den darauffolgenden Jahren in Form einer Realloohnerhöhung nachgeholt werden. Diesbezüglich entscheidet der Landrat im Rahmen der Debatte zum Aufgaben- und Finanzplan (AFP).

Der Regierungsrat schlägt weiter vor, dass der **Stufenanstieg** für die vom Landrat gewählten Funktionsträgerinnen und Funktionsträger jeweils auf Beginn einer weiteren Amtsperiode erfolgen soll. In der ersten Amtsperiode gilt ein Mindestlohn, wobei die Erfahrung angerechnet werden kann. Der Maximallohn wird in drei abgestuften Schritten erreicht, wobei ein Stufenanstieg nur zu Beginn einer neuen Amtsperiode möglich ist. Unklar war bisher, wie der Stufenanstieg bei Amtsantritt *während* einer laufenden Amtsperiode zu handhaben ist. Auf Basis eines Gutachtens empfiehlt der Regierungsrat eine Auslegung, wonach es nur dann einen Lohnanstieg gibt, wenn das Arbeitsverhältnis spätestens am 1. Juli eines Jahres begonnen hat.

Eine Änderung betrifft die Schaffung einer rechtlichen Grundlage für die Übernahme allfälliger Kosten, welche im Zusammenhang mit **Weiterbildungsmassnahmen** für die Mitglieder des Regierungsrats entstehen.

Während der Covid-19-Pandemie wurde schliesslich erkannt, dass die bestehenden Regeln zum Abbau von Plusstunden für Mitarbeitende in den Lohnbändern 1–7 zu streng sind und weder den Beschäftigten noch dem Arbeitgeber gerecht werden. Diese Mitarbeitenden können ihre angesammelten Stunden bei hoher Arbeitsbelastung oft nicht zeitnah abbauen. Zudem ist, ausser bei Pikettdienst, keine Überzeit vorgesehen. Aus diesem Grund stellt der Regierungsrat Bedarf nach einer alternativen **Entschädigungslösung** (Prämie) im Falle von ausserordentlichen Ereignissen fest.

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

## 2. Kommissionsberatung

### 2.1. Organisatorisches

Die Kommission befasste sich mit der Vorlage an ihrer Sitzung vom 1. September 2025 im Beisein von Regierungsrat Anton Lauber, Leiterin Personalamt Bettina Buomberger sowie Juana-Maria Molina, Leiterin Fachbereich Personalrecht. Urs Knecht vertrat als Delegierter die Position der Arbeitsgemeinschaft Baselbieter Personalverbände (ABP).

### 2.2. Eintreten

Eintreten auf die Vorlage war unbestritten.

### 2.3. Detailberatung

Die vom Regierungsrat vorgeschlagenen Änderungen des Personaldekrets blieben in den meisten Punkten weitgehend unbestritten. Hauptaugenmerk und zentrale Kritik richteten sich auf den Vorschlag, grundsätzlich auf einen nachträglichen Ausgleich einer in einem Jahr ausgewiesenen, aber nicht ausgeglichenen Teuerung zu verzichten. Zudem soll im Dekret festgelegt werden, dass der berechnete Teuerungsausgleich aufgrund der finanziellen Lage des Kantons oder der wirtschaftlichen Entwicklung im Umfeld reduziert werden kann. Ein nicht gewährter Ausgleich kann laut Regierungsrat jedoch in den Folgejahren im Rahmen des Aufgaben- und Finanzplans (AFP) in Form einer Realloohnerhöhung nachgeholt werden.

#### – *Für und gegen den Ausgleich der aufgelaufenen Teuerung*

Im Rahmen der Anhörung kritisierte die Arbeitsgemeinschaft Baselbieter Personalverbände (ABP) die vorgeschlagene Änderung von § 49 und beanstandete insbesondere die Vermischung der Begriffe «Teuerungsausgleich» und «Realloohnerhöhung» als sachlich falsch. Der Teuerungsausgleich diene der Kompensation der aufgelaufenen Teuerung und somit dem Erhalt der Kaufkraft der Mitarbeitenden. Eine Realloohnerhöhung hingegen gehe über die Teuerung hinaus und führe zu einer effektiven *Erhöhung* der Kaufkraft. Die ABP erinnerte daran, dass der Landrat auf Antrag des Regierungsrats für das Jahr 2025 trotz gestiegener Teuerung keinen Teuerungsausgleich beschlossen habe. Angesichts der angespannten Finanzlage des Kantons sei dieser Entscheid sowohl vom Personal als auch vom Landrat mehrheitlich mitgetragen worden. Nur wenige Monate später habe der Kanton jedoch einen sehr guten Rechnungsabschluss präsentieren können. Vor diesem Hintergrund beantragte die ABP die Streichung des zweiten Satzes von § 49 Abs. 2<sup>bis</sup>, so dass ein nachträglicher Ausgleich weiterhin möglich sein kann.

Ein Teil der Kommission teilte die Argumentation der ABP. Insbesondere wurde mit Verweis auf die politischen Kräfteverhältnisse im Landrat die Befürchtung geäußert, dass es politisch nur schwer durchsetzbar sei, einen zuvor nicht gewährten Teuerungsausgleich nachträglich über eine Realloohnerhöhung zu kompensieren. Eine solche Massnahme würde das falsche Signal senden, wonach das Personal für die gleiche Arbeit mehr Lohn verlange – obwohl es in Wirklichkeit darum gehe, mit den durch die Teuerung gestiegenen Lebenshaltungskosten Schritt zu halten. Verschiedene alternative Formulierungen – z. B. mit der Ergänzung, dass ein späterer Ausgleich «unter dem Titel Teuerung» nicht stattfindet – wurden diskutiert, letztlich jedoch verworfen. Der Antrag, den zweiten Satz von Absatz 2<sup>bis</sup> («Ein späterer Ausgleich der aufgelaufenen Teuerung findet nicht statt») zu streichen, wurde in der Kommission mit 4:4 Stimmen und Stichentscheid der Präsidentin abgelehnt. Die Formulierung lautet somit nach wie vor:

*2<sup>bis</sup> Der berechnete Wert kann aufgrund der finanziellen Situation des Kantons oder der wirtschaftlichen Entwicklung im Umfeld reduziert werden. Ein späterer Ausgleich der aufgelaufenen Teuerung findet nicht statt.*

Die Direktion stellte klar, dass der Begriff der «aufgelaufenen Teuerung» im Gesetz gar nicht vorkomme. Ein rechtlicher Anspruch darauf bestehe daher nicht. Zudem wies die Direktion darauf hin, dass sich die Durchschnittslöhne der Baselbieter Verwaltung im schweizweiten Vergleich bereits im oberen Drittel bewegen und die Teuerung in den letzten Jahren stets ausgeglichen wurde. Lediglich aus dem letzten Jahr bestehe noch eine Pendezenz in der Höhe von 0,66 %. Eine bestehen-

de Lücke könne künftig mit einem entsprechenden Antrag auf Realloohnerhöhung geschlossen werden. Mögliche Gründe für eine solche Beantragung sind etwa ein Rückstand der kantonalen Löhne im Vergleich zu anderen Kantonen, Hinweise aus der aktuellen Lohnstrukturanalyse auf Anpassungsbedarf oder eine allgemein rückläufige Kaufkraft. Zuletzt wurde im Rahmen des Aufgaben- und Finanzplans 2023 eine Realloohnerhöhung von 0,5 % beantragt und vom Parlament bewilligt.

Auf eine Frage der Kommission führte die Direktion zudem aus, dass der Staat im Falle einer negativen Teuerung auf den Anspruch verzichte, diese zu verrechnen.

– *Die Anhörung ist keine Verhandlung*

Ein weiterer umstrittener Punkt betraf die geplante Änderung von § 49 Abs. 2. Nach aktueller Gesetzesformulierung begibt sich die ABP mit dem Regierungsrat in eine «Verhandlung» über die Höhe des Teuerungsausgleichs. Neu soll dieser Begriff durch «Anhörung» ersetzt werden. Sowohl der Vertreter der ABP als auch eine Kommissionsminderheit werteten dies als eine Schwächung der Mitwirkungsrechte. Die Änderung sende das Signal aus, dass die ABP in diesem Prozess nicht mehr als gleichberechtigte Partnerin, sondern eher als Bittstellerin auftrete. Die Direktion verwies darauf, bereits eingebrachte Argumente aufgreifend, dass kein automatischer Anspruch auf Teuerungsausgleich für das Staatspersonal bestehe – der Landrat könne diesen jederzeit verweigern. Somit sei auch eine Verhandlung hinfällig. Ohne einen rechtlichen Anspruch gebe es folglich auch kein auszugleichendes Defizit, selbst wenn die Teuerung nicht vollständig berücksichtigt werde. Die Kommission zeigte mehrheitlich Verständnis für diese Argumentation.

– *Zielgerichtete Anerkennung ausserordentlicher Leistungen*

Die Direktion erinnerte daran, dass das Erfahrungsstufensystem eine kontinuierliche Lohnentwicklung innerhalb der Lohnbänder ermöglicht – mit durchschnittlich 1 % pro Jahr, zunächst steigend, später abflachend. Diese Entwicklung ist unabhängig vom Rechnungsabschluss und basiert auf zunehmender Berufserfahrung, die insbesondere im Umgang mit der komplexen Verwaltungsarbeit einen Mehrwert für den Kanton darstellt. Zusätzlich können Spontanprämien (bis CHF 500) oder Leistungsprämien (bis CHF 5'000) für freiwillige, ausserordentliche Einsätze ausserhalb des eigenen Aufgabenbereichs vergeben werden. Boni im klassischen Sinn werden in der kantonalen Verwaltung nicht ausgerichtet.

Neu soll mit § 25a Abs. 1 die gesetzliche Grundlage für eine einmalige Prämie bei ausserordentlichen Ereignissen für Mitarbeitende in den Lohnstufen 1-7 geschaffen werden. Hintergrund dieser Neuerung ist die Covid-19-Krise, während der der kantonale Führungsstab (KFS) und somit auch Teile des höheren Kader fast zwei Jahre lang stark beansprucht waren. In der Honorierung sind für die Lohngruppen 1-7 Einsätze im Rahmen des KFS zwar berücksichtigt. Bislang gibt es bislang aber keine gesetzliche Grundlage, um in solch ausserordentlichen Fällen eine Entschädigung zu sprechen, die nicht bereits mit dem Lohn abgedeckt ist. Diese Möglichkeit soll nun im Sinne einer «einmaligen Prämie» geschaffen, wofür die Kommission Verständnis zeigte.

– *Gesetzliche Grundlage für gezielte Führungskräfteentwicklung*

Mit dem neu vorgeschlagenen Absatz 4 in § 31 soll eine gesetzliche Grundlage für die finanzielle Vergütung sogenannter Entwicklungsmassnahmen geschaffen werden. Diese werden durch die jeweils zuständige Direktion finanziert. Die im Regierungsratsbericht als Ziel genannte «Stärkung fachlicher und sozialer Kompetenzen» wurde von einem Kommissionsmitglied als sehr allgemein beurteilt. In der Folge präzisierte die Direktion, dass es sich primär um Weiterbildungsangebote zur gezielten Förderung der Führungskompetenz handelt. Damit wird unter anderem auf Erkenntnisse aus der Mitarbeitendenbefragung reagiert. Diese hatte aufgezeigt, dass das Führungsverhalten tendenziell umso kritischer bewertet wird, je weiter die betreffende Führungsebene von der eigenen entfernt ist – ein in grösseren Organisationen bekanntes Phänomen, das oft mit Defiziten im Informationsfluss zusammenhängt. Derzeit nehmen die Mitglieder des Regierungsrats gemeinsam mit dem höheren Kader an entsprechenden Kursen teil. Vergleichbare Angebote für das mittlere Kader sind geplant und sollen ab Frühjahr 2026 erstmals durchgeführt werden.

### **3. Antrag an den Landrat**

://: Die Personalkommission beantragt mit 5:3 Stimmen, gemäss beiliegendem Landratsbeschluss zu beschliessen.

17.09.2025 / mko

#### **Personalkommission**

Jacqueline Bader Rüedi, Präsidentin

#### **Beilagen**

- Landratsbeschluss (unveränderter Entwurf)
- Personaldekret (von der Kommission beschlossene und von der Redaktionskommission bereinigte Fassung)

## **Landratsbeschluss**

**betreffend Teilrevision des Personaldekrets betreffend Arztpersonal, Teuerung, Stufenanstieg, Entwicklungsmassnahmen für den Regierungsrat sowie Entschädigung im Rahmen ausserordentlicher Ereignisse**

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

1. Das Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret; [SGS 150.1](#)) vom 8. Juni 2000 wird gemäss Beilage geändert.
2. Das [Postulat 2023/706](#) wird abgeschrieben.

Liestal, Datum wird von der LKA eingesetzt!

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. Januar 2025), wird wie folgt geändert:

### § 4a

*Aufgehoben.*

### § 5b Abs. 2 (geändert)

<sup>2</sup> Das Gesamtpensum der Mitarbeitenden darf in der Regel ein Vollpensum gemäss § 4 nicht übersteigen.

### § 7 Abs. 1, Abs. 2 (aufgehoben)

<sup>1</sup> Abweichend von § 6 haben die nachstehend aufgeführten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgenden jährlichen Ferienanspruch:

b. 6 Wochen:

3. *Aufgehoben.*

<sup>2</sup> *Aufgehoben.*

### § 25a (neu)

#### **Ausserordentliche Ereignisse**

<sup>1</sup> Zur Entschädigung von Leistungen im Rahmen ausserordentlicher Ereignisse kann der Regierungsrat den Mitarbeitenden in den Lohnbändern 1–7 eine einmalige Prämie gewähren.

### § 31 Abs. 4 (neu)

<sup>4</sup> Entwicklungsmassnahmen für einzelne Mitglieder des Regierungsrats werden durch die jeweilige Direktion finanziert, solche für den Gesamtregierungsrat durch das Personalamt.

**§ 32 Abs. 2 (aufgehoben), Abs. 2<sup>bis</sup> (aufgehoben), Abs. 2<sup>ter</sup> (aufgehoben)**

<sup>2</sup> *Aufgehoben.*

<sup>2bis</sup> *Aufgehoben.*

<sup>2ter</sup> *Aufgehoben.*

**§ 32a Abs. 5<sup>bis</sup> (neu)**

<sup>5bis</sup> Bei Amtsantritt während einer laufenden Amtsperiode wird der Stufenanstieg nur gewährt, sofern das Amt spätestens am Tag des Beginns der 2. Hälfte der Amtsperiode angetreten wird.

**§ 49 Abs. 2 (geändert), Abs. 2<sup>bis</sup> (neu)**

<sup>2</sup> Der Regierungsrat stellt dem Landrat nach Anhörung der Arbeitsgemeinschaft der Personalverbände Antrag über die Höhe des Teuerungsausgleichs. Grundlage ist die prozentuale Veränderung der gemittelten Landesindices der Konsumentenpreise von Oktober des Vorjahres bis September des Jahres, das dem Teuerungsausgleich vorausgeht, sowie der davor liegenden 12-Monate-Periode.

<sup>2bis</sup> Der berechnete Wert kann aufgrund der finanziellen Situation des Kantons oder der wirtschaftlichen Entwicklung im Umfeld reduziert werden. Ein späterer Ausgleich der aufgelaufenen Teuerung findet nicht statt.

**II.**

Keine Fremdänderungen.

**III.**

Keine Fremdaufhebungen.

**IV.**

Diese Änderung tritt am 1. Januar 2026 in Kraft.

Liestal, ...

Im Namen des Landrats

der Präsident: Tschudin

die Landschreiberin: Heer Dietrich