

Vorlage an den Landrat

Beantwortung der Interpellation 2025/501 von Désirée Juan: «Fazit zur Umstellung des Lohnsystems»

2025/501

vom 10. März 2026

1. Text der Interpellation

Am 13. November 2025 reichte Désirée Juan die Interpellation 2025/501 «Fazit der Umstellung des Lohnsystems» ein. Sie hat folgenden Wortlaut:

*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 Lohntabellen 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?*

2. Einleitende Bemerkungen

2.1 Lohnsystem

Der Kanton Basel-Landschaft versteht sich als fortschrittlicher Arbeitgeber mit einer fairen Lohnpolitik. Ein automatischer Erfahrungsstufenanstieg entsprach immer weniger den Ansprüchen an ein zeitgemässes Führungs- und Förderungsinstrument, weshalb per 01.01.2021 eine Leistungskomponente in Form einer individuellen Lohnentwicklung eingeführt worden ist. Mit der Teilrevision des Lohnsystems wurde keineswegs mit dem bestehenden Lohnsystem gebrochen, es wurde lediglich um eine Leistungskomponente ergänzt. Die Spannweiten der Lohnklassen sowie die Zuordnung von Funktionen zu den Lohnklassen wurden beibehalten, indem sie unverändert in die neu geltenden Lohnbänder überführt wurden. Mit der Teilrevision wurde eine Abkehr vom starren und uniformen System des Erfahrungsstufenanstiegs in ein flexibleres, leistungsgerechteres System erreicht. Nach Ansicht des Regierungsrats stellte die Umstellung auf die stufenlose Lohnband-Systematik die beste Möglichkeit dar, eine konsequent leistungsbasierende Lohnentwicklung zu betreiben, ohne dabei Vorgaben zur Verteilung von Mitarbeitendenbeurteilungen einzuführen, damit die Kostenneutralität zur alten Systematik weiterhin eingehalten werden konnte.

Jedes Lohnsystem muss für die Lohnermittlung mindestens zwei Dimensionen berücksichtigen: In der ersten Dimension werden die Anforderungen und Belastungen eines Arbeitsplatzes und damit die Kompetenzen und Fähigkeiten der benötigten Mitarbeitenden (bspw. in Bezug auf die erforderliche Ausbildung oder die Berufserfahrung) berücksichtigt. Der aufgrund dieser Dimension ermittelte Lohnbestandteil wird als Funktionslohn bezeichnet. Er ist vergleichbar mit dem Anfangslohn eines Berufseinsteigers. Es handelt sich also um den tiefsten Lohn, der denjenigen ausgerichtet wird, welche gerade die Mindestanforderungen für

die Stelle erfüllen. Der Funktionslohn bestimmt somit die Lohnniveaustruktur. Funktionen mit höheren Anforderungen und Belastungen steht ein vergleichbar höherer Lohn zu. Um die Anforderungen und Belastungen möglichst objektiv und einheitlich zu beurteilen, wird auf das Instrument der Arbeitsbewertung zurückgegriffen. Diese Dimension des Lohns ist somit unabhängig von der Person, die eine Stelle bekleidet und richtet sich einzig nach den Anforderungen und Belastungen, die aus den Aufgaben der Stelle hervorgehen. In der zweiten Dimension werden neben den stellenbezogenen Merkmalen die individuellen Unterschiede der Mitarbeitenden erfasst. Die Mitarbeitenden können in einer Stelle unterschiedlich grosse Leistungsbeiträge erbringen, da beispielsweise ihre Leistungsmotivation verschieden ist, sie über unterschiedliche Berufserfahrung, spezifische Ausbildung usw. verfügen. Dieser Lohnbestandteil wird als individueller Lohnanteil bezeichnet, weil er bei der gleichen Stelle individuell unterschiedlich gross sein kann. 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 und auch solche, die beispielsweise nur bei Erreichen gewisser Ziele (wie Umsatz, Gewinn) oder unter gewissen Umständen (wie Schichtarbeit) ausgerichtet werden. Daher wird üblicherweise zwischen Vertragslohn und dem variablen Lohn unterschieden. Der Vertragslohn umfasst also den Funktionslohn und Teile des individuellen Lohns. An diesem Grundsatz änderte die letzte Teilrevision von 2021 nichts.

Die Lohnbandsystematik wird im Umfeld der kantonalen Verwaltungen am häufigsten eingesetzt. Die Höhe der jährlichen individuellen Lohnentwicklung wird dabei massgeblich durch die beiden Kriterien «Mitarbeitendenbeurteilung» (Leistungskomponente) sowie «Lage im Lohnband» (Erfahrungskomponente) bestimmt.

2.2 Gemeinden

Die Entscheidung der Gemeinden, das revidierte kantonale Lohnsystem zu übernehmen oder am bisherigen Recht festzuhalten, fällt in den Bereich ihrer personalrechtlichen Gestaltungskompetenz. Zur Einordnung dieses Entscheidungsraums wird nachfolgend der Umfang der Verfassungs- und gesetzlich garantierten Gemeindeautonomie dargestellt:

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung sind die Gemeinden in einem Sachbereich autonom, wenn das kantonale Recht diesen nicht abschliessend regelt, sondern ihn ganz oder teilweise der Gemeinde zur Regelung überlässt und ihr dabei eine relativ erhebliche Entscheidungsfreiheit belässt.¹ Der geschützte Autonomiebereich kann sich auf die Befugnis zum Erlass oder Vollzug eigener kommunaler Vorschriften beziehen oder einen entsprechenden Spielraum bei der Anwendung kantonalen oder eidgenössischen Rechts zum Gegenstand haben. Im Einzelnen ergibt sich der Umfang der kommunalen Autonomie aus dem für den entsprechenden Bereich anwendbaren kantonalen Verfassungs- und Gesetzesrecht.²

Im Kanton Basel-Landschaft ist die Gemeindeautonomie auf Verfassungsstufe in § 45 Abs. 2 («Alle kantonalen Organe achten und schützen die Selbständigkeit der Gemeinden») und § 47a Abs. 2 KV³ («Sie [Die Erlassgeber] gewähren den Gemeinden grösstmögliche Regelungs- und Vollzugsfreiheit [Gemeindeautonomie] und können für sie unterschiedliche Regelungen vorsehen [Variabilität]») verankert. Auf Gesetzesstufe ist die Gemeindeautonomie in § 2 Abs.

¹ BGE 138 I 143 E. 3.1 150

² BGE 137 I 235 E. 2.2 237 f. mit Hinweisen; Urteil des BGer 2C_885/2011 vom 16. Juli 2012 E. 3.1

³ Verfassung des Kantons Basel-Landschaft (KV; SGS 100) vom 17. Mai 1984

1 GemG⁴ verankert, wonach die Gemeinden ihre Angelegenheiten im Rahmen von Verfassung und Gesetz selbständig ordnen.⁵

Gemäss § 26a GemG erlassen die Gemeinden ein Personalreglement. Die Gemeinden, die für ihre Angestellten auf das kantonale Personalrecht verweisen, tun dies mittels sog. dynamischen Verweisen, was bedeutet, dass Änderungen im kantonalen Personalrecht automatisch für die verweisenden Gemeinden gelten. Die Gemeinden taxierten diesen Automatismus im Rahmen der Revision des Lohnsystems als ungünstig, weshalb mittels Einführung des § 75b Personaldekret⁶ per 1. Januar 2021 sichergestellt wurde, dass die Änderungen der Bestimmungen im Personaldekret nur dann gelten, wenn die Gemeinden auf diese in ihren Personalreglementen explizit verweisen. Für Gemeinden, die ihr Personalreglement nicht ändern, gilt weiterhin das bisherige Recht, das in der systematischen Gesetzessammlung verfügbar bleibt.⁷

3. Beantwortung der Fragen

1. Wie viele Gemeinden haben inzwischen auf das neue Lohnsystem umgestellt?

Mittels Umfrage sind alle Gemeinden gebeten worden zu ihrem aktuellen Lohnsystem Auskunft zu geben. Innert Frist haben sich 50 Gemeinden gemeldet. Von diesen hat keine die stufenlose Lohnbandsystematik des Kantons übernommen. Von 7 Gemeinden wurde mitgeteilt, dass sie zwar nicht auf das stufenlose Lohnbandsystem umgestiegen seien, doch würde dennoch eine leistungsabhängige Komponente in ihrem Lohnsystem angewandt werden und sie somit keinen automatischen Stufenanstieg mehr vorsehen.

2. Unter welchen Umständen empfehlen das Personalamt und der Regierungsrat den Gemeinden eine Umstellung?

Aufgrund der Gemeindeautonomie sind die Gemeinden frei in der Entscheidung, ob das kantonale, stufenlose Lohnsystem für Verwaltungsangestellte übernommen wird. Regierungsrat und Personalamt gehen in dieser Thematik nicht aktiv auf die Gemeinden zu. Auf Rückfrage weist das Personalamt auf die Änderungen hin und erläutert zentrale Aspekte eines leistungsabhängigen Systems, wie die Flexibilisierung und die Individualisierung der Entlohnung der Mitarbeitenden, die mittels einer stärkeren Verknüpfung zwischen der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung und der Lohnentwicklung erreicht werden kann.

3. Welche Rückmeldungen von Gemeinden, die sich auch nach der Einführungsphase bewusst gegen den Systemwechsel entschieden haben, liegen dem Personalamt und Regierungsrat vor?

Aus den Rückmeldungen der Gemeinden in der erwähnten Umfrage lassen sich verschiedene Gründe erkennen, weshalb nicht auf ein stufenloses Lohnsystem gewechselt wurde. Einerseits werden Zufriedenheit mit dem bestehenden System genannt, andererseits machen einige Gemeinden geltend, dass sich eine Umstellung gerade für kleine Gemeinden aufgrund des Aufwands nicht lohne.

4. Wie wird die Planungssicherheit der Gemeinden im Budgetprozess sichergestellt, da oftmals vor Abschluss dieses Prozesses unklar ist, welcher Betrag für die Lohnentwicklung der

⁴ Gesetz über die Organisation und die Verwaltung der Gemeinden (Gemeindegesezt, GemG; SGS 180) vom 28. Mai 1970

⁵ Entscheid des Enteignungsgerichts Basel-Landschaft vom 14. September 2023 ([650 22 51](#) und 55 sowie 650 23 10 und 19), E. 2.7

⁶ Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret; SGS 150.1) vom 8. Juni 2000

⁷ [Vorlage an den Landrat Nr. 2018/811](#) betreffend Teilrevision des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) – Teilrevision Lohnsystem vom 25. September 2018 (S. 42)

Primarlehrpersonen vorgesehen werden soll?

Mit dem Erlass des Budgetbriefes wird eine Teuerungsprognose festgelegt, so dass bereits im Juni des laufenden Jahres mit einem Planungswert gerechnet werden kann. Zudem ist in § 27 der Personalverordnung geregelt, dass der Regierungsrat jährlich die Mittel für die individuelle Lohnentwicklung in Höhe von ca. 1 % der Gesamtlohnsumme beschliesst. Der Regierungsrat liefert somit die massgebenden Planungswerte für die Planungssicherheit im Budgetprozess der Gemeinden. Einzig kann für einen allfälligen Reallohnausgleich kein Planungswert geliefert werden, da der Landrat erst im Dezember des laufenden Jahres darüber befindet.

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?

Das frühere Lohnsystem war durch den automatischen Erfahrungsstufenanstieg zweifellos einfach in der Handhabung. Ein automatischer Erfahrungsstufenanstieg entspricht jedoch nicht mehr den Ansprüchen an ein zeitgemässes Führungs- und Förderungsinstrument, weshalb per 01.01.2021 eine Leistungskomponente in Form einer individuellen Lohnentwicklung eingeführt worden ist. Die Umstellung und Implementierung des neuen stufenlosen Lohnsystems stellten den gesamten Kanton vor neue Herausforderungen, da bestehende Prozesse grundlegend angepasst werden mussten. Nach nunmehr vier durchgeführten Lohnrunden kann festgehalten werden, dass sich das neue Lohnsystem mit den eingeführten Leistungskomponenten gut implementiert und etabliert hat. Durch die Umstellung auf das stufenlose Lohnsystem sind Transparenz und Nachvollziehbarkeit bei der Lohnbestimmung nach wie vor gegeben, diese Grundvoraussetzungen eines fairen Lohnsystems werden durch das neue System nicht tangiert.

Im Honorierungssystem des Kantons Basel-Landschaft werden Modellumschreibungen resp. Funktionen analytisch bewertet und so einem Lohnband zugewiesen. Die analytische Arbeitsbewertung unterscheidet verschiedene Anforderungs- und Belastungsmerkmale, beurteilt diese auf gewichteten Bewertungsskalen und addiert die Punktwerte der Urteile zu einem Gesamtwert. Dieser Gesamtwert wird mit Hilfe einer Punkte-Skala einem Lohnband zugeordnet. Auch diese analytische Bewertung wurde durch die Umstellung des Lohnsystems nicht tangiert.

Mit einer differenzierten, transparenten und möglichst objektiven Leistungsbeurteilung und einen entsprechenden Leistungslohnanteil kann die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden verstärkt werden. Negative Effekte auf Leistung und Motivation der Mitarbeitenden können anhand empirischer Daten und Erkenntnissen aus der Forschung als sehr gering eingeschätzt werden. Um eine möglichst objektive Leistungsbeurteilung zu unterstützen, wurde das kantonale Mitarbeitendengespräch MAG für Mitarbeitende der Verwaltung, Gerichte und Besonderen Behörden bereits vor Einführung des stufenlosen Lohnsystems überarbeitet.

Bis dato wurden seitens Anstellungsbehörden, die für die Lohnbestimmung resp. Lohnentwicklung zuständig sind, keine negativen Rückmeldungen zum stufenlosen Lohnsystems gemacht. Demnach sehen der Regierungsrat sowie das Personalamt zum jetzigen Zeitpunkt kein Bedarf an Anpassungen resp. Verbesserung des geltenden, stufenlosen Lohnsystems.

6. Wie können allfällige rückwirkende Lohnkorrekturen nachvollziehbar berechnet werden?

Sowohl individuelle als auch generelle Lohnentwicklungen werden während der Lohnrunden durch das Lohnverarbeitungssystem automatisiert vorgenommen. Lohnkorrekturen können aufgrund verschiedener Gründe erforderlich sein. So kann eine fehlerhafte Einreihung oder eine falsche Mitarbeitendenbewertung eine rückwirkende Lohnkorrektur notwendig machen. Aufgrund der unterschiedlichen Fehlerquelle kann keine automatisierte Korrektur erfolgen, sondern es muss gewährleistet sein, dass eine manuelle Korrektur jederzeit möglich ist.

Lohnkorrekturen können nachvollziehbar berechnet werden, indem in einem ersten Schritt der Lohn zum Zeitpunkt der Korrektur im Lohnverarbeitungssystem ermittelt wird. In einem zweiten

Schritt wird die Fehlerursache behoben resp. der Lohn berichtigt. In einem letzten Schritt werden die Lohnrunden simuliert und der Lohn jährlich um die individuelle und generelle Lohnentwicklung angepasst. Der Kanton stellt jährlich einen aktualisierten Lohnrechner zur Verfügung, mit dem die Lohnentwicklung berechnet werden kann. Dies vermag eine einheitliche Vorgehensweise und die Nachvollziehbarkeit von Lohnkorrekturen zu garantieren.

7. *Wie wird sichergestellt, dass die Leistungskomponente, die für eine Lohnentwicklung ausschlaggebend ist, durch die vielen verschiedenen Vorgesetzten möglichst einheitlich und fair beurteilt wird?*

Eine möglichst faire Beurteilung von Leistungskomponenten kann dahingehend gewährleistet werden, dass einerseits die zu beurteilenden Kriterien verbindlich festgelegt sind und andererseits die Beurteilungsskala in einem klar definierten, für alle Vorgesetzten und Mitarbeitenden zugänglichen Leitfaden festgehalten sind. Die Beurteilungsgrundlage des jährlichen Mitarbeitendengesprächs (MAG) umfasst die Aufgabenerfüllung, die Zielerreichung und die Kompetenzbeurteilung. In der Aufgabenerfüllung wird beurteilt, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Aufgaben gemäss dem individuellen Stellenbeschrieb erfüllt hat. Die Ziele wurden jeweils im vorangehenden MAG festgelegt und im Gespräch wird die Zielerreichung beurteilt. Bei der Kompetenzbeurteilung handelt es sich um die Beurteilung festgelegter Kompetenzen, welche relevant für die Leistungserbringung sind. Die zu beurteilenden Kompetenzen unterschieden sich nach der jeweiligen definierten Mitarbeitendenkategorie (Mitarbeitende, Mitarbeitende ohne Kaderfunktion mit Personalführung und unteres Kader, Fach- und Projektkader, mittleres und oberes Kader). Zudem können die Mitarbeitenden im Rahmen des Mitarbeitendengesprächs ihre eigene, persönliche Einschätzung ihrer Leistung und der Zusammenarbeit mit der vorgesetzten Person einbringen. Eine Teilbeurteilung B oder A+ ist im MAG-Formular schriftlich zu begründen. Bei einer Gesamtbeurteilung B oder A+ ist die Unterschrift der nächsthöheren vorgesetzten Person einzuholen. Damit wird die Nachvollziehbarkeit der getroffenen Bewertung sichergestellt und eine möglichst einheitliche Vergabe unterstützt.

8. *Wie verteilen sich die Bewertungen mit «gut» (A) und «ausserordentlich gut» (A+) pro Lohnband und pro Beschäftigungsgrad (unter 50%, 50-80%, 100%)?*

Verteilung der Bewertungen mit gut (A) und ausserordentlich gut (A+) pro Lohnband:

Das Personalamt wertet die Beurteilungsergebnisse der Mitarbeitendengespräche jährlich zuhanden des Regierungsrats aus. Die Ergebnisse der vergangenen Beurteilungsperiode werden jeweils im zweiten Quartal des Folgejahres dem Regierungsrat vorgelegt. Die Ergebnisse der aktuellsten Beurteilungsperiode 2024/2025 liegen deshalb noch nicht vor. Die untenstehenden Grafiken zeigen die Auswertung der Beurteilungsperiode 2023/2024 auf. Die Auswertung der Lohnbänder erfolgt hierbei stets als Gruppierungen, die Einreihungen in hohe, mittlere und tiefe Lohnbänder aufzeigen.

	Anzahl	B	in %	A	in %	A+	in %
Gesamtkantonal	10'328	37	0.4%	9'492	91.9%	799	7.7%
Lohnbänder 1-9	1'137	5	0.4%	993	87.3%	139	12.2%
Lohnbänder 10-16	8'024	24	0.3%	7'411	92.4%	589	7.3%
Lohnbänder 17-28	1'167	8	0.7%	1'088	93.2%	71	6.1%

Verteilung der Bewertungen mit gut (A) und ausserordentlich gut (A+) pro Beschäftigungsgrad:

Die untenstehende Auswertung gliedert sich nach den Kategorien Teilzeit-Arbeit und Vollzeit-Arbeit. Eine Person, die zu 100 % angestellt ist, übt ein Vollzeit-Arbeit aus. Die Schwelle für Teilzeitarbeit liegt bei 90%, daher wird in der untenstehenden Tabelle zwischen einem Pensum bis 50%, einem Pensum zwischen 51% bis 90% und einem Pensum von 91%-100% unterschieden.

	Anzahl	B	in %	A	in %	A+	in %
Gesamtkantonal	10'328	37	0.4%	9'492	91.9%	799	7.7%
1-50% Pensum	3'881	6	0.2%	3'678	94.8%	197	5.1%
51-90% Pensum	3'777	18	0.5%	3'448	91.3%	311	8.2%
91-100% Pensum	2'670	13	0.5%	2'366	88.6%	291	10.9%

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?*

Die Richtlinie des Personalamts zur Ausrichtung von Leistungsprämien wurde im Zuge der Einführung des stufenlosen Lohnsystems entsprechend angepasst. Eine Leistungsprämie kann neu auch bei Erbringung einer einmaligen und qualitativ ausserordentlich guten Leistung innerhalb der Zielvereinbarungen zugesprochen werden, wenn die Mitarbeitenden im Rahmen des MAG eine «A+»-Bewertung erhalten und bereits am Lohnbandende angekommen sind bzw. den Maximallohn gemäss Lohnband erreicht haben.

Die genannten Anpassungen in der Richtlinie und deren Vollzug führten zudem zu einer minimalen Steigerung in der Ausrichtung von Leistungsprämien. Wurde bis zur Umstellung zum stufenlosen Lohnsystem ca. 1 % der Mitarbeitenden eine Leistungsprämie gewährt, sind es seit Einführung des neuen Systems ca. 1.5 %.

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?*

Die korrekte Anwendung des Lohnsystems wird durch geltende Richtlinien geregelt, weshalb eine einheitliche Anwendung über alle Direktionen hinaus gewährleistet wird.

Mit der im Jahr 2022 in Auftrag gegebenen Lohnstrukturanalyse wurde beabsichtigt, alle Funktionen und Lohngefüge aller Kantonsangestellten sowie kommunalen Lehrpersonen kantonsintern und im Vergleich mit anderen Kantonen zu überprüfen. Hierfür wurden in einer ersten Etappe die Löhne aller Verwaltungsangestellten inkl. der Gerichte analysiert. Das Ergebnis der Erhebungen in der ersten Etappe zeigen, dass die Löhne im kantonalen Vergleich durchaus konkurrenz- und wettbewerbsfähig sind.

Aufgrund genannter Ergebnisse sind keine Anpassungen einzelner Basissaläre nach Funktionsgruppen oder Organisationseinheiten vorzunehmen. Einzelne Abweichungen sind erklärbar und mit den gesetzlichen Grundlagen konform.

11. *Welche Hinweise/Rückmeldungen zum Lohnsystem gibt es aus der kürzlich durchgeführten Befragung der Mitarbeiter*innen?*

Das Ziel einer Mitarbeitendenbefragung ist es, systematisch zu erfassen, wie die Mitarbeitenden ihre Arbeitssituation wahrnehmen, um daraus gezielte Verbesserungen für den Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft abzuleiten. Die Entlohnung und die Anstellungsbedingungen stellen ein wichtiger Zufriedenheitsfaktor für die Mitarbeitenden dar, welche in der Mitarbeitendenbefragung 2020 und in der Befragung 2025 abgefragt wurden. Die gestellten Fragen bezogen sich spezifisch auf die Zufriedenheit mit den Sozial- und Lohnnebenleistungen sowie der empfundenen Lohngerechtigkeit für die individuell erbrachte Leistung. Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2025 zeigten im Vergleich zu 2020 in den Themen Lohn und Anstellungsbedingungen eine leichte Steigerung der Zufriedenheit auf. Die Fragen der Mitarbeitendenbefragung waren jedoch nicht auf die

Erhebung der Zufriedenheit mit dem kantonalen Lohnsystem ausgerichtet. Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung geben daher keine Rückschlüsse oder Hinweise auf die Zufriedenheit mit dem Lohnsystem des Kantons Basel-Landschaft.

Für die Gewährung einer individuellen Lohnentwicklung dient seit dem 1.1.2020 ausschliesslich das jährliche MAG als Grundlage. Es gab seit der Einführung des neuen Lohnsystems bisher nur 3 Beschwerden. Diese äusserst geringe Anzahl an Beschwerden zeugt von der generellen Akzeptanz des aktuellen Lohnsystems, welches auf Transparenz und Fairness ausgerichtet ist.

Liestal, 10. März 2026

Im Namen des Regierungsrats

Der Präsident:

Dr. Anton Lauber

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich