

Bericht der Personalkommission an den Landrat

betreffend Teuerungsausgleich gemäss § 49 des Personaldekrets für das Jahr 2021
2020/561

vom 25. November 2020

1. Ausgangslage

Die Grundlagen für die Lohnanpassung sind in § 49 «Zuständigkeit und Verfahrensregeln» des Personaldekrets ([SGS 150.1](#)) geregelt.

Die Kriterien für die Festlegung des Teuerungsausgleichs umfassen den Landesindex der Konsumentenpreise (von Oktober des Vorjahres bis September des Jahres, das dem Vollzug des Teuerungsausgleichs vorangeht), die finanzielle Situation des Kantons und die wirtschaftlichen Entwicklungen im Umfeld. Bei diesen drei Orientierungsgrössen haben sich für das Jahr 2021 folgende Werte ergeben:

- Landesindex der Konsumentenpreise: Die berechnete Teuerung von Oktober 2019 bis September 2020 beträgt **-0.6%** (-0,563%). Die prognostizierte Teuerung für das Jahr 2020 beläuft sich auf **-0.7%** (Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Stand Oktober 2020).
- Finanzielle Situation des Kantons: Für das Jahr 2021 wird in der Erfolgsrechnung ein Ertragsüberschuss von CHF 3,2 Mio. budgetiert. In den Finanzplanjahren 2022–2024 sind Überschüsse in der Erfolgsrechnung zwischen CHF 8 und 38 Mio. geplant. Für das Jahr 2020 erwartet der Regierungsrat gemäss Steuerungsbericht II insbesondere aufgrund der COVID-19-Pandemie einen Saldo in der Erfolgsrechnung von CHF –18 Mio.. Der Selbstfinanzierungsgrad im Budget 2021 beträgt 76 %. In der Rechnung 2019 belief er sich auf 268 %, die Erwartungsrechnung 2020 sieht 41 % vor.
- Wirtschaftliche Entwicklungen im Umfeld: Durch die weltweite Ausbreitung des Corona Virus haben sich die Rahmenbedingungen für die Schweizer und Baselbieter Wirtschaft seit Mitte Februar 2020 verschlechtert. Eine schwere, weltweite Rezession ist 2020 nicht zu vermeiden. Im Hinblick auf das Ausmass der wirtschaftlichen Kontraktion und die Prognose der nächsten Jahre besteht gegenwärtig eine ungewöhnlich hohe Unsicherheit, da Erfahrungen aus der Vergangenheit fehlen und zudem der weitere Pandemieverlauf sehr unsicher ist.
Über alle Branchen hinweg schrumpft gemäss BAK Economics (Stand November 2020) die Wirtschaft im Kanton Basel-Landschaft im laufenden Jahr 2020 um 3,9 %. Für das kommende Jahr 2021 wird eine kräftige Erholung mit einem Plus von 5,6 % erwartet. Für die Schweiz prognostiziert das SECO im Jahr 2020 eine BIP-Wachstum von –6,2% und für 2021 einen BIP-Wachstum von +5,3% (Stand Oktober 2020).

1.1. Vergleich mit anderen Verwaltungen und Unternehmen

Privatwirtschaft: Die Ergebnisse der Lohnumfrage der UBS ergeben für 2020 eine effektive Lohnerhöhung von 0,8 %. Die erwartete durchschnittliche Lohnentwicklung 2021 liegt bei 0,3 %. Über 50 Prozent der befragten Branchen planen für 2021 eine Nullrunde, aber keine Lohnsenkungen.

Gemeindewesen: Keiner der am Persuisse-Lohnvergleich teilnehmenden Kantone plant eine generelle Lohnanpassung. Der schweizweite Planungswert von Persuisse sah für 2021 eine generelle Erhöhung der Lohnsumme um 0,6 % vor. In den Massnahmen nicht enthalten sind die Lohnanstiege, die Teil des Lohnsystems sind und aus Mutationsgewinnen, also ohne Erhöhung der Lohnsumme, finanziert werden.

1.2. Lohntabelle 2021

Aufgrund des Landratsbeschlusses vom 14. Februar 2019 zur «Teilrevision des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) – Teilrevision Lohnsystem» ([2018/811](#)) sind die Lohn Tabellen im Anhang 2 des Personaldekrets gemäss Auftrag des Landrats wie folgt anzupassen:

1. Überführung der bestehenden Lohnklassen in Lohnbänder
2. Beibehalt der Minimal- und Maximalbeträge der aktuellen Lohnklassen in den Lohnbändern (1:1 Überführung der Lohnklassen in Lohnbänder)

Die Praxis der Anfangslohnbestimmung wird dabei weitestgehend beibehalten. Die bestehenden Anlauf- und Erfahrungsstufen werden in Erfahrungswerte überführt und dienen zur Bestimmung des Anfangslohns im Lohnbandsystem. Damit wird die Gleichbehandlung zwischen den Einstufungen im bestehenden Erfahrungsstufensystem bis Ende 2020 und im neuen Lohnbandsystem ab 2021 sichergestellt. Der Wechsel von Lohnklassen in Lohnbänder erfolgt per 1. Januar 2021. Die Löhne sämtlicher Mitarbeitenden werden 1:1 überführt. Anschliessend erfolgt jährlich eine individuelle Lohnentwicklung gemäss dem teilrevidierten Personaldekret mittels der darin definierten Matrixsteuerung. Sie ist abhängig von der jährlichen Mitarbeitendenbeurteilung und den vom Regierungsrat beschlossenen Mitteln. Die so berechneten Anpassungen erfolgen erstmals per 1. Januar 2022.

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

2. Kommissionsberatung

2.1. Organisatorisches

Die Personalkommission hat die Vorlage an ihrer Sitzung vom 9. November 2020 in Anwesenheit von Regierungspräsident Anton Lauber und dem Leiter Personalamt, Martin Lüthy, beraten. Seitens Arbeitsgemeinschaft Baselbieter Personalverbände (ABP) wurden Isabella Oser (LVB) und Simon Habermacher (VSG) angehört.

2.2. Eintreten

Eintreten war in der Kommission unbestritten.

2.3. Detailberatung

Im Allgemeinen bestand in der Kommission nur wenig Diskussionsbedarf zum Thema Teuerungsausgleich. Der Antrag des Regierungsrats, für 2021 keinen Teuerungsausgleich auszurichten, wurde von mehreren Mitgliedern der Kommission als faire Lösung bezeichnet. Es war unbestritten, dass die negative Teuerung nicht auf die Mitarbeitenden übertragen werden soll.

Die Personalkommission nahm zur Kenntnis, dass infolge des Landratsbeschlusses vom 14.2.2019 eine Änderung der Lohntabelle in Anhang 2 des Personaldekrets nötig wird. Die Änderung ist auf Seite 9 der Vorlage abgebildet und wird dem Landrat zur Beschlussfassung vorgelegt. Der Regierungsrat beantragt dem Landrat mit Ziffer 2 des Landratsbeschlusses, die Anpassung der Lohntabelle gemäss Ziffer 6 auf Seite 9 der Landratsvorlage zu beschliessen. Der Verweis auf «Ziffer 6» bezieht sich ausschliesslich auf das entsprechende Kapitel in der Landratsvorlage. Um Unklarheiten zu verhindern, wird im Kommissionsbericht die Ziffer 2 des Landratsbeschlusses mit folgendem, formellen Hinweis: ergänzt «Die Lohntabelle wird gemäss Ziffer 6 **[in der Landratsvorlage 2020/561]** angepasst».

Im Zusammenhang mit der Anpassung der Lohn­tabelle fragte ein Kommissionsmitglied, wie genau die Berechnung der Lohnbänder von statten gehe. Die Verwaltung erläuterte, die Lohnbänder entsprächen zu 100 % den Lohnklassen. Das heisst, die Lohnklassen werden 1:1 in die Lohnbänder überführt. Der Umbau des Lohnsystems habe unmittelbar keinen Einfluss auf das Salär der Mitarbeitenden, die Minima und Maxima bleiben die gleichen. Zusätzlich bestand Erklärungsbedarf zum Vorgehen im Schulbereich. Die Vertretung der Verwaltung bestätigte, das Schulpersonal wechsele wie alle anderen Kantonsangestellten per 1.1.2021 ins Lohnbandsystem. Ab Sommer 2021 werde an den Schulen das neue MAG-System angewendet. Ab 1.1.2022 erhalten dann alle Angestellten des Kantons zum ersten Mal eine Lohnanpassung im Lohnbandsystem.

Eine weitere Frage aus der Kommission bezog sich darauf, wie der Kanton damit umgehe, dass gewisse Gemeinden am bisherigen Lohnsystem festhalten. Dazu wurde von Seiten der Verwaltung festgehalten, dass jede Gemeinde autonom entscheide, welches Lohnsystem sie anwenden wolle. Der Kanton führe die Tabelle mit den Lohnklassen parallel zum Lohnbandsystem weiter. Somit können Gemeinden und weitere Institutionen weiterhin darauf verweisen.

Nebst der Lohn­tabelle entwickelte sich eine Debatte um eine generelle Lohnerhöhung beim Kanton. Ein Kommissionsmitglied erkundigte sich über den aktuellen Stand der Verhandlungen bezüglich der Forderung von Seiten der ABP zu einer generellen Lohnerhöhung. Eine weitere Frage zielte darauf ab, ob eine generelle Reallohnerhöhung für das Budget 2022 aufgenommen werden könnte. Zurzeit bestehe keine konkrete Zielsetzung für eine generelle Lohnerhöhung, hielt die Verwaltungsvertretung fest. Man sei sich der Problematik bewusst, jedoch werde sie unter den aktuellen Umständen nicht prioritär behandelt. Auf den Vorwurf, der Kanton verliere aufgrund der zu tiefen Löhne an Attraktivität als Arbeitgeber, entgegnete der Regierungspräsident, das treffe nicht auf alle Bereiche zu. Vor allem bei den unteren Einkommen liege der Lohn beim Kanton über dem Durchschnitt. Jedoch könne der Kanton bei den höheren Einkommen tatsächlich nicht mit der Privatwirtschaft mithalten. Besonders bei den Ingenieuren im Hoch- und Tiefbau als auch im Bereich IT führe dies dazu, dass die Verwaltung Schwierigkeiten habe, passendes Personal zu finden. Darüber hinaus dürfe aber nicht vergessen werden, dass der Lohn nur eines von vielen Kriterien für einen Stellenwechsel sei. Der Kanton biete andere, nicht-monetäre Vorteile wie Stabilität, Verantwortung und Kompetenz. Die Attraktivität eines Arbeitgebers werde durch eine breite Palette von Möglichkeiten definiert. In diesem Sinne beschäftigt sich das Personalamt dauerhaft mit Talentmanagement, Nachfolgeplanung und der Durchlässigkeit.

2.4. Stellungnahme ABP

Die ABP zeigte angesichts der aktuellen Krise Verständnis dafür, dass im Jahr 2021 kein Teuerungsausgleich gewährt werden soll. Sie machte beliebt, dem Vorschlag des Regierungsrats zu folgen und auf eine Kürzung der Lohnsumme zu verzichten. Eine Lohnkürzung würde als ungerecht verstanden. Schliesslich habe der Kanton in den letzten Jahren mit Teuerungsanpassungen jeweils auch zugewartet und durch diesen kumulierten Ausgleich immer einen kleinen Gewinn gemacht. Eine ausbleibende Senkung der Löhne sei nun ein wichtiges Zeichen. Zudem forderte die ABP im kommenden Jahr, respektive bei stabiler finanzieller Lage des Kantons, eine proaktive, automatische Prüfung einer respektablen Reallohnerhöhung. Als Honorierung für die ausserordentlichen Leistungen der Kantonsangestellten wird für alle Kantonsangestellten ein genereller Lohnanstieg von mindestens 1 % im Band erwartet und darüber hinaus, dass das Personalbudget auch beschleunigte Lohnentwicklungen ausreichend berücksichtigt.

Auf Nachfrage bestätigte die ABP, dass sie gegenüber den Mitarbeitenden den ausbleibenden Teuerungsausgleich bzw. eine Weiterführung des aktuellen Lohns als positives Zeichen und eigentliche Kaufkraft­erhöhung vertreten werde. Sie gab aber ebenso zu bedenken, dass die Zusammenstellung des Warenkorbs zur Teuerungsberechnung seit Jahren umstritten sei, da z. B. Krankenkassenprämienanpassungen darin nicht berücksichtigt würden.

3. Antrag an den Landrat

Die Personalkommission beantragt dem Landrat einstimmig mit 8:0 Stimmen (ohne Enthaltungen), dem unveränderten Landratsbeschluss zuzustimmen.

25.11.2020 / md

Personalkommission

Andrea Heger, Präsidentin

Beilage/n

- Landratsbeschluss (unverändert)

Landratsbeschluss

betreffend Teuerungsausgleich gemäss § 49 des Personaldekrets für das Jahr 2021

vom

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

1. Für das Jahr 2021 wird kein Teuerungsausgleich ausgerichtet.
2. Die Lohntabelle wird gemäss Ziffer 6 *[in der Landratsvorlage 2020/561]* angepasst.

Liestal,

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 2021) wird wie folgt geändert:

Anhänge

Anhang 2: Lohntabelle 2021 (**geändert**)

Anhang 3: Vademecum (**geändert**)

II.

Keine Fremdänderungen.

III.

Keine Fremdaufhebungen.

IV.

Die Änderung tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.

Liestal,

Im Namen des Landrats

der Präsident: Lurf

die Landschreiberin: Heer Dietrich

Lohntabelle 2021

(Jahreslohn inkl. 13. Monatslohn)

Lohnband	Minimum Erfahrungswert C	Funktionslohn Erfahrungswert 1	Maximum Erfahrungswert 27
1	172'028.35	195'817.05	264'602.00
2	162'739.20	185'198.00	250'879.85
3	153'445.50	174'578.95	237'162.25
4	144'155.70	163'957.95	223'445.95
5	134'858.10	153'336.30	209'728.35
6	125'567.00	142'716.60	196'014.65
7	116'174.50	132'097.55	182'290.55
8	107'613.35	122'519.15	168'619.75
9	99'979.10	113'831.90	156'280.15
10	93'300.35	106'204.15	145'297.75
11	87'107.15	99'129.55	135'684.90
12	81'396.25	92'599.65	126'770.15
13	76'133.85	86'587.80	118'490.45
14	71'390.80	81'160.95	110'754.15
15	67'091.70	76'246.30	103'753.00
16	63'272.30	71'884.15	97'426.55
17	59'925.45	68'071.25	91'822.25
18	57'019.30	64'808.25	86'915.40
19	54'454.40	61'947.60	82'721.60
20	51'936.95	59'104.50	79'026.35
21	49'729.55	56'638.40	75'414.30
22	47'700.90	54'373.15	72'414.55
23	45'852.95	52'308.10	69'658.55
24	44'174.65	50'440.00	67'159.30
25	42'669.90	48'771.45	64'907.05
26	41'379.00	47'326.50	62'899.85
27	40'188.20	46'031.05	61'144.20
28	39'212.55	44'959.20	59'626.45

Erlasstitel	Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret)
SGS-Nr.	150.1
GS-Nr.	33.1248
Erlasdatum	08.06.2000 (2000/002 , Teilrevision kant. Besoldungswesen)
In Kraft seit	01.01.2001
> Übersicht Systematische Gesetzessammlung des Kantons BL	

Hinweis: Die Links führen in der Regel zum Landratsprotokoll (2. Lesung), woselbst weitere Links auf die entsprechende Landratsvorlage, auf den Kommissionsbericht an den Landrat und das Landratsprotokoll der 1. Lesung zu finden sind. > [Mehr](#)

Änderungen / Ergänzungen / Aufhebungen (chronologisch absteigend)

Datum	GS-Nr.	In Kraft seit	Bemerkungen
§	\$	\$	2020/561 , Teuerungsausgleich 2021
16.01.2020	2020.006	01.01.2020	2019/545 , Erstinstanzliche Gerichtspräsidien
12.12.2019	2019.078	01.01.2020	2019/712 , Teuerungsausgleich 2020
14.02.2019	2019.008	01.01.2021	2018/811 , Teilrevision Lohnsystem
12.12.2018	2018.090	01.01.2019	2018/898 , Teuerungsausgleich 2019
14.12.2016	2016.086	01.01.2017	2016/373 , Teuerungsausgleich 2017
08.09.2016	2016.042	01.08.2017	2015/429 , Aufhebung Unterrichtsentlastung
16.06.2016	2016.022	01.01.2017	2016/085 , Vergütung aus Abordnung etc.
02.06.2016	2016.017	01.08.2016	2015/430 , Weiterführung Pensenerhöhung
22.10.2015	2015.059	01.01.2016	2015/355 , Lohnanpassungen
17.06.2010	2015.035	01.08.2015	2009/351 , Harmonisierung Bildungswesen
10.12.2014	2014.127	01.01.2015	2014/390 , Teuerungsausgleich 2015
16.01.2014	2014.048	01.01.2015	2012/227 , Revision Polizeigesetz
28.11.2013	38.315	01.01.2014	2013/291 , Jahresarbeitszeit, Lohnwesen etc.
16.05.2013	38.0281	01.01.2015	2012/176 , Durchführung berufliche Vorsorge durch BLPK
16.05.2013	38.227	01.07.2013	2012/312 , Personalpolitik, -strategie
07.02.2013	38.0060	01.08.2015	2012/225 , Bildungsharmonisierung Primar