



Bericht an den Landrat des Kantons Basel-Landschaft

Bericht der: Personalkommission
vom: 7. Oktober 2015
zur Vorlage Nr.: [2015-355](#)
Titel: **«Anhang II – Lohntabelle und Ausnahmen» des Personaldekrets**
Bemerkungen: [Verlauf dieses Geschäfts](#)

Links:

- [Übersicht Geschäfte des Landrats](#)
- [Hinweise und Erklärungen zu den Geschäften des Landrats](#)
- [Landrat / Parlament des Kantons Basel-Landschaft](#)
- [Homepage des Kantons Basel-Landschaft](#)

**Bericht der Personalkommission an den Landrat****betreffend «Anhang II – Lohntabelle und Ausnahmen» des Personaldekrets**

Vom 7. Oktober 2015

1. Ausgangslage

Am 8. Juli 2015 hat der Regierungsrat die Finanzstrategie zur Erreichung eines nachhaltig ausgeglichenen Staatshaushaltes vorgestellt, mit der das hohe strukturelle Defizit des Kantons dauerhaft beseitigt werden soll («Finanzstrategie 2016-2019»). Zur Finanzstrategie gehören 132 Massnahmen, darunter auch Massnahmen im Personalbereich. Mittelfristig, also bis 2019, soll der Personalaufwand um 10% reduziert werden.

Bereits per 2016 sollen die Löhne generell um 1% gesenkt werden, wodurch der Finanzhaushalt um jährlich 6 Mio. Fr. pro Jahr entlastet werden kann. Der Regierungsrat beantragt dem Landrat, «Anhang II – Lohntabelle und Ausnahmen» des Personaldekrets zu ändern. Vor dem Hintergrund der angestrebten Lohnreduktion ist es nicht sinnvoll, über einen Teuerungsausgleich für 2016 zu befinden. Der Regierungsrat beantragt daher zusätzlich, dass mit der Verabschiedung der neuen Lohntabelle im Dezember 2015 einmalig kein Beschluss über den Teuerungsausgleich gefasst werden soll.

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

2. Kommissionsberatung**2.1. Organisatorisches**

Die Personalkommission behandelte die Vorlage am 28. September 2015 im Beisein von Regierungspräsident Anton Lauber, Martin Lüthy, Leiter des Personalamtes, sowie von Roland Graf, Personalamt, Leiter des Fachbereichs Personalhonorierung. Sie gab auch der Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände (ABP) im Rahmen einer Anhörung die Gelegenheit zu einer Stellungnahme. Die Delegation bestand aus Sven Oppliger, Jahrespräsident der ABP und Präsident Personalverband Polizei BL (PVPBL), Michael Weiss, Vizepräsident und Geschäftsführer Lehrerinnen- und Lehrerverein BL (LVB), sowie Matthias Scheurer, Regionalsekretär vpod.

2.2. Anhörung

Die ABP weist darauf hin, dass dem Kantonspersonal in den vergangenen Jahren bereits mehrfach kein Teuerungsausgleich gewährt worden ist und teilweise auch Zulagen gestrichen worden sind. Sie bedauert, dass nun auch noch die Erziehungszulagen gesenkt werden sollen. Nach einer von der ABP vorgelegten Berechnung beläuft sich der nichtgewährte Teuerungsausgleich bis Ende 2015 auf 200 Mio. Fr. (kumuliert), was ungefähr der Summe entspreche, die dem Kanton aktuell fehlt. Das Personal habe also bereits einen grossen Sparbeitrag geleistet, weshalb es nicht richtig sei, erneut auf dem Buckel der Angestellten zu sparen. Die ABP könnte die generelle Lohnsenkung keinesfalls akzeptieren.

Der Regierungsrat habe es versäumt, vor der Lancierung der Finanzstrategie und der 132 Massnahmen eine saubere Analyse der nicht mehr benötigten Leistungen durchzuführen. Ebenso kritisiert die ABP die Informationspolitik des Regierungsrates. So würde die angekündigte Reduktion des Personalaufwandes um 10% zu einer grossen Verunsicherung des Personals führen.

Die Loyalität des Kantonspersonals gegenüber dem Arbeitgeber sei gemäss der ABP traditionell sehr hoch. Seit der Reform der BLPK erodierte diese Loyalität zusehends und schlage angesichts der vorgesehenen Massnahmen in Wut und Ärger um. Die Personalverbände stellen einen eigentlichen Paradigmenwechsel fest, der ihr die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber Kanton erschwere; sie sei aber auf eine sozialpartnerschaftliche Einstellung und auf das Bekenntnis der Kantonsangestellten zum sozialen Frieden angewiesen.

2.3. Eintreten und grundsätzliche Würdigung

Eintreten auf die Vorlage ist bestritten. Der entsprechende Antrag auf Nichteintreten wird mit 6:2 Stimmen abgelehnt.

Seitens der Befürworter wird geltend gemacht, dass angesichts der finanziellen Situation des Kantons eine Strategie zur Erreichung eines ausgeglichenen Finanzhaushalts dringend notwendig sei. Dabei müsse – als eine von 132 Massnahmen – auch beim Personal in einem vertretbaren Rahmen gespart werden. Die generelle Lohnreduktion um 1% erscheine gerade mit Blick auf die Angestellten in anderen Branchen, die im Zuge des Strukturwandels und vor dem Hintergrund der Frankenstärke teilweise höhere prozentuale Lohnkürzungen hinnehmen müssen, als moderat und vertretbar. Auch handle es sich um die «sozialste» Massnahme, denn die einheitliche prozentuale Kürzung treffe vor allem die oberen Lohnklassen. Zudem dürfe nicht ausser Acht gelassen werden, dass der Erfahrungsstufenanstieg als Eigenheit des kantonalen Lohnsystems weiterhin gewährt werde, womit die Lohnkürzung um 1% weitgehend kompensiert würde. Die effektiven Löhne dürften deshalb kaum sinken. Auch die Kürzung bei den Erziehungszulagen wird als vertretbar erachtet, da es sich dabei um eine grosszügige überobligatorische Leistung des Kantons handle, die in vielen anderen Branchen nicht gewährt werde.

Die Gegner halten demgegenüber fest – auch mit Verweis auf die von der ABP angeführten Argumente –, dass nicht erneut beim Personal gespart werden dürfe. Es sei bereits mehrfach zu einem faktischen Lohnabbau gekommen, namentlich auch bei den Lehrpersonen, indem diese im Rahmen des Berufsauftrags und der höheren Pflichtstundenzahlen immer mehr leisten müssten, und zwar bei gleichem Lohn. Wie ferner kritisch angemerkt wird, entspreche es einer eigenartigen Vorgehensweise, zuerst die Löhne zu kürzen und erst im Zuge der – mittelfristig angestrebten – Reduktion des Personalaufwandes um 10% zu überprüfen, welche Leistungen der Kanton noch zu erbringen hat.

2.4. Detailberatung

Die Kommission diskutiert die Auswirkungen, welche die Lohnreduktion auf die Gemeinden sowie auf andere kantonsnahe und soziale Institutionen hat. Ob diese die Löhne ihrer Verwaltungsangestellten ebenfalls senken werden, hängt gemäss Personalamt von den jeweiligen Personalreglementen und der damit verbundenen Übernahme des kantonalen Personalrechts ab. Laut Personalamt liegt es nicht in der Kompetenz des Kantons bzw. des Landrats, parallel zwei Lohn Tabellen zu erlassen. Pro Lohnklasse und Erfahrungsstufe darf es nur einen Lohnbetrag geben, wie es der in § 29 des Personalgesetzes verankerte Grundsatz der Lohngerechtigkeit gebietet. Die Gemeinden und Institutionen können aber Lohnbestimmungen treffen, die von der kantonalen Lohn Tabelle abweichen.

Die Kommission legt Wert darauf, dass der Kanton die Gemeinden und Institutionen bei der Umsetzung der Lohnkürzung unterstützt und berät. Das Personalamt wird auf jeden Fall Hand bieten.

3. Antrag an den Landrat

Die Personalkommission beantragt dem Landrat mit 4:4 Stimmen und dem Stichentscheid des Präsidenten, den beiliegenden Änderungsentwurf des Personaldekrets zu beschliessen.

7. Oktober 2015/bir

Personalkommission
Balz Stückelberger, Präsident

Beilage *Änderungsentwurf Personaldekret (von der Personalkommission nicht geändert und von der Redaktionskommission bereinigt)*

Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret)

Änderung vom

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

I.

Das Dekret vom 8. Juni 2000¹ zum Personalgesetz (Personaldekret) wird wie folgt geändert:

Anhang II - Lohntabelle und Ausnahmen

II.

Diese Änderung tritt am 1. Januar 2016 in Kraft.

Für Mitarbeitende, welche vor dem 31. Dezember 2015 das Arbeitsverhältnis mit der ordentlichen Kündigungsfrist auflösen, gilt bis zum Ende des Anstellungsverhältnisses die Lohntabelle in Anhang II des Personaldekrets des Jahres 2015.

Die Lohntabelle in Anhang II des Personaldekrets in der Fassung vom <Beschlussdatum> kann erstmals per 1. Januar 2017 an die Teuerung angepasst werden.

Liestal,

IM NAMEN DES LANDRATES

Der Präsident:

Der Landschreiber:

¹ GS 33.1248, SGS 150.1