

Beschluss des Landrats vom 14.02.2019

Nr. 2504

4. Teilrevision des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) - Teilrevision Lohnsystem

2018/811; Protokoll: mko

Landratspräsident **Hannes Schweizer** (SP) informiert, dass am 31. Januar 2019 der Landrat die Eintretensdebatte geführt hatte und auf die Vorlage eingetreten war. Heute wird die Detailberatung des Personaldekrets aufgenommen.

– *Rückweisungsantrag*

Désirée Jaun (SP) ruft in Erinnerung, dass mit dieser Vorlage von einem zweckmässigen und bewährten Lohnsystem abgewichen werden soll – ohne, dass man sich der Ausmasse und Auswirkungen genau bewusst ist. An der letzten Sitzung wurde bereits darauf hingewiesen, dass die Privatwirtschaft und die öffentliche Verwaltung nicht dasselbe sind und nicht dieselben Voraussetzungen haben. Daran würde auch ein neues System nicht viel ändern. Grundsätzlich ist es so, dass der Arbeitgeber Baselland nicht die Lohnkomponente als Motivation in Aussicht stellen sollte, sondern intrinsische Faktoren wie eine sinnstiftende Arbeit zugunsten des Kantons und seiner Bevölkerung. Mit einem Systemwechsel wären die Arbeitgeber nicht mehr so verlässlich und transparent, was wohl eher zu einem Attraktivitätsverlust als zu einem -gewinn führen würde. Bereits bei der letzten Revision wurden Elemente geschaffen wie die Leistungsprämie oder der beschleunigte und gestoppte Stufenanstieg. Auf diesem Weg liesse sich Leistung ausreichend anerkennen. Die Instrumente sind also vorhanden, sie müssten nur genutzt werden. Offenbar haben aber viele Vorgesetzte Schwierigkeiten damit, eine objektive Beurteilung vorzunehmen und die Verantwortung dafür zu übernehmen, dass ihre Beurteilung Auswirkungen auf den Lohn hat. Dies sollte nicht die Kompetenz der Vorgesetzten in Frage stellen; es ist aber einfach ein Fakt, dass das Instrument nicht oder nicht oft genutzt wurde.

Wie soll also sichergestellt werden, dass Bewertungen, die sich direkt auf den Lohn auswirken, nach einheitlichen Kriterien und nicht einfach willkürlich erfolgen? Dies führt zum Thema Lohngleichheit, das auch im Personalgesetz festgeschrieben ist. Wie wird sichergestellt, dass bei einer leistungsabhängigen Lohnkomponente die Lohngleichheit gewahrt wird und gleicher Lohn für gleiche Arbeit gilt? Und das auch zwischen den Geschlechtern und Altersgruppen? Wie wird sichergestellt, dass längere Absenzen nicht bestraft werden? Gerade für kleine Pensen, die oftmals Frauen innehaben, wären die Chancen auf einen Lohnanstieg eher gering. Ein leistungsrelevanter Lohnanteil ist nicht in allen Bereichen umsetzbar, besonders bei den Gerichten und bei den Lehrpersonen nicht. Gerade auch in Bereichen mit einem geringen Handlungsspielraum ist die Erbringung einer offensichtlich herausragenden Leistung schwierig. Genau in diesen Berufsfeldern wäre ein regelmässiger Stufenanstieg richtig.

Nebst diesem Aspekt ist auch Fakt, dass das zentralste Instrument der Umstellung, das neue MAG, noch nicht in allen Bereichen zur Verfügung steht. Die Votantin meint, dass für eine erfolgreiche Implementierung erste Erfahrungen nötig wären, bevor ein ganzes System auf den Kopf gestellt wird.

Zum Umfang des Projekts: Bei einer Überführung in Lohnbänder würde die allgemeine Einstufung der Funktionen nicht überprüft werden und über die Direktionen hinweg verglichen. Das wäre ein separates Projekt. Bei einer solch grossen Umstellung wäre doch aber eine gesamthafte Betrachtung notwendig, was eben Aufwand generiert.

Aus all diesen Gründen beantragt die Sprecherin Rückweisung des Geschäfts. Der Nutzen ist zu gering, es gibt noch zu viele offene Punkte und würde einen grossen administrativen Aufwand ge-

nerieren, der sicher nicht kostenneutral wäre. Die SP-Fraktion möchte keine Systemänderung, sondern sie möchte prüfen lassen, wie die vorhandenen Instrumente und Prozesse optimiert werden können.

Oskar Kämpfer (SVP) weist die Rückweisung klar zurück. Es ist hier ein für den Kanton ganz wichtiger Schritt angedacht. Im Detail wird er dazu Stellung nehmen, wenn der Rückweisungsantrag abgelehnt ist. Es wäre falsch, nun – nachdem die ersten Schritte mit guten Resultaten gemacht wurden – in eine Richtung zu gehen, die nicht zielführend ist und der Entwicklung des Kantons schaden könnte.

Andrea Heger (EVP) erinnert daran, dass ihre Fraktion schon anlässlich der letzten Debatte nicht eintreten wollte. Es ist in Ordnung, dass das MAG Auswirkungen auf den Lohn hat; der Umfang ist okay. Die Fraktion findet jedoch, dass die vorgeschlagene Lösung zu wenig gut durchdacht ist und es Punkte gibt, die noch besser anzuschauen wären. Das ist ein Grund, weshalb der Rückweisungsantrag unterstützt wird. Damit kann die Vorlage nochmals von der Kommission angeschaut und verbessert werden. Unter anderem soll sichergestellt werden, dass eine Gerechtigkeit im gesamten Verlauf einer Mitarbeit und zwischen den Geschlechtern und Altersgruppen gewährleistet ist.

Die CVP/BDP-Fraktion sieht laut **Pascal Ryf** (CVP), dass noch ganz Vieles unausgereift ist, vor allem was die Bewertung des unterrichtenden Personals anbelangt. Die Fraktion hatte zu diesem Punkt das Gespräch mit der Regierung gesucht. Es wurde ihr versichert, dass solange die Fokusgruppe die konkrete Umsetzung nicht ausgearbeitet hat, von einer Anwendung an der Schule abgesehen werden soll. Es ist nicht möglich, mit einer Führungsspanne von 45, 50 Personen wirklich zu differenzieren und fundiert bestimmen zu können, weshalb jemand mehr oder weniger Lohn erhalten soll. Aus dem Bauch heraus können das vermutlich viele tun. Würde ein solcher Entscheid jedoch juristisch angefochten, muss er auch Bestand haben. Deshalb braucht es ein entsprechendes Werkzeug für eine fundierte Anwendung. Solange die Umsetzung nicht von der Regierung klar kommuniziert wird, wird es an den Schulen auch nicht eingeführt. Deshalb ist nicht einzusehen, weshalb es eine Rückweisung an die Kommission braucht. Das Thema wurde dort bereits eingehend diskutiert. Kommissionspräsident Balz Stückelberger führte die Haltung dazu an der letzten Sitzung aus.

Für **Klaus Kirchmayr** (Grüne) erschafft diese Vorlage ein ineffizientes Bürokratiemonster, das, lediglich für die Verteilung eines Prozents der Lohnsumme, dem Kanton einen riesigen Aufwand beschert. Deshalb: Rückweisung.

Andrea Kaufmann (FDP) sagt, dass sich die Haltung der FDP-Fraktion seit der letzten Sitzung nicht geändert habe und sie immer noch hinter der Vorlage stehe. Der Rückweisungsantrag wird abgelehnt.

Der Rückweisungsantrag wird, so **Balz Stückelberger** (FDP), im Wesentlichen damit begründet, dass im Kanton ein Experiment gemacht und etwas ganz Neues eingeführt werden soll, wofür es mehr Zeit brauche und man doch besser warten solle. Das System ist jedoch keineswegs neu. In der Privatwirtschaft und auch in den meisten Kantonen ist es absolut gang und gäbe. Damit wird also kein Neuland betreten. Dann wird gefordert, zuzuwarten. Genau das wird auch gemacht: Es handelt sich um eine gestaffelte Einführung. Das leistungsabhängige MAG ist nämlich bereits in Kraft und es war die Idee, es über mehrere Jahre zu staffeln, damit Zeit bleibt für die Ausbildung der Vorgesetzten, die Sensibilisierung aller Angestellter. Es ist keineswegs am Tag X alles neu, sondern die Übung geht wohl überlegt vonstatten.

Zur Lohngleichheit: In der Tat handelt es sich dabei um einen sehr sensiblen Punkt, worauf bereits im Bericht hingewiesen wurde. Das Gleichstellungsbüro ist ebenfalls sensibilisiert, und es gibt auch eine parlamentarische Gruppe zum Thema. Dieser Punkt ist absolut erkannt und wird selbstverständlich auch vom Personalamt verfolgt. Der Rückweisungsantrag ist somit unbegründet.

Rolf Richterich (FDP) hat das Votum von Klaus Kirchmayr nicht so verstanden, dass er gegen die Berücksichtigung der Leistung sei. In dem Fall soll er doch einfach beantragen, dass mehr als ein Prozent in die Waagschale geworfen wird. Der Antrag zur Rückweisung geht in eine andere Richtung. Insofern – willkommen im Club.

Jan Kirchmayr (SP) weist darauf hin, dass das Leistungslohnexperiment in einigen Kantonen bereits gescheitert sei. Es ist deshalb nicht einzusehen, weshalb man es in diesem Kanton in dieser Art und Weise umsetzen soll. Man muss sich auch bewusst sein, dass man die Katze im Sack kaufen würde, weil man nicht weiss, wie es dereinst für die Lehrpersonen ausgestaltet sein wird. Letztlich endet das Ganze in einem Bürokratiemonster und ist ein doppelt negatives Desaster. Deshalb: Abenteuer Leistungslohn zurückweisen.

Marc Schinzel (FDP) weist darauf hin, dass der Bund ein ähnliches Lohnsystem schon lange kennt. Trotzdem überleben alle recht gut. Vor allem ist man im Bund sehr fortschrittlich und sogar führend, wenn es um Gleichstellung geht. Dieses Anliegen ist dabei wunderbar berücksichtigt. Der Bund hat kein Problem, es umzusetzen und erleidet nicht Schiffbruch. Es funktioniert.

Regierungsrat **Anton Lauber** (CVP) hat heute nicht viel Neues gehört. Es wird aber unglaublich viel vermischt. Zuerst zum MAG: Das MAG ist schon lange eingeführt, und damit verbunden auch der Lohn für Leistung. All das, was heute diskutiert wird, geht eigentlich am Ziel der Vorlage vorbei. Das MAG wurde neu überarbeitet; es hat einen neuen Auftritt, ein neues Formular, und mit dem Verwaltungspersonal wird damit schon lange gearbeitet. Im Jahr 2019 wird man zum ersten Mal – mit dem Verwaltungspersonal – die Qualitätschecks durchführen. Es handelt sich nicht um einen Leistungslohn (Klaus Kirchmayr), deshalb geht es dem Votanten gar nicht um 1, 5 oder 10 Prozent. Es geht um die Honorierung von sehr guter Leistung. Das Wort Leistungslohn hat hier nichts zu suchen. Es tönt gut und sexy, aber darum geht es nicht. Die Regierung möchte mit einem frei verfügbaren Lohn der Gesamtsumme supergute Leistung honorieren können. Das ist eigentlich alles.

Immer wieder ist zu hören, dass die Qualität des MAG in Frage gestellt wird. Oder es wird der Vorwurf der Lohngleichheit-Willkür erhoben. Kurz und knapp: Der Kanton hatte es sogar in die Medien geschafft mit seinem Handbuch zum MAG, als die Thematik der Gleichstellung breit aufgetischt wurde. Dabei konnte man belegen, dass man es wahrscheinlich mit der Gleichstellung mindestens in der Wortwahl zu hart getroffen hat. Auch hier existiert also ein viele Seiten starkes Handbuch, das die Qualität des MAG sichert. Das läuft bereits und hat sich bis jetzt bewährt. Die andere Frage ist die Lehrerschaft. Hier weiss man, dass es Fragezeichen gibt. Man ist auch im Fahrplan an einem ganz anderen Ort als beim Verwaltungspersonal. Bei der Lehrerschaft läuft aktuell ein Projekt, das keinesfalls wirt organisiert ist. Dabei weiss man noch nicht, was dabei herauskommt. Es ist aber ergebnisoffen und der Votant ist überzeugt, dass es eine vertretbare Lösung geben wird. Es ist ihm rätselhaft, wie man darauf kommt, es sei übereilt, überstürzt und nicht durchdacht. Bei der Lehrerschaft wird man das erste lohnrelevante MAG im Jahr 2021 haben. Beides wird man im Jahr 2022 in das neue Lohnsystem (mit den Lohnbändern) überführen – geltend für das Verwaltungs- und Lehrpersonal. Es sind also noch drei Jahre bis dahin, weshalb man weder von überstürzt noch von unvollkommen oder Ähnlichem sprechen kann. Im Gegenteil. Beim Verwaltungspersonal läuft es und ist ausgetestet. Beim Lehrpersonal befindet man sich auf Pro-

jektstufe. Die definitive Umsetzung folgt erst 2022.

Zum Schluss: Dem Votanten ist schleierhaft, wo das von Klaus Kirchmayr gesichtete Monster herkommen soll. Das MAG läuft ja heute schon, und die Mitarbeitenden haben darauf auch einen Anspruch. Es wurde sogar vereinfacht. Die Überführung vom Lohnstufen- in ein Lohnbandsystem lässt sich garantiert nicht zum Verwaltungsmonster erklären. Diese Aussage bleibt ihm ein Rätsel. Heute geht also nur darum, die Lohnstufen in Lohnbänder zu überführen. Das ist ein moderner und guter Ansatz, der beim Bund und in anderen Kantonen problemlos funktioniert.

Landratspräsident **Hannes Schweizer** (SP) hatte vorhin etwas Unmut verspürt, als Balz Stückelberger für sein Votum nicht aufgestanden war. Er schlägt deshalb, zumindest für die Dauer seines Amtsjahrs, folgende Regelung vor: Kommissionspräsidien mit einer Körpergrösse ab 2 Meter sind von der Pflicht entbunden, bei persönlichen Voten aufzustehen. *[Gelächter]*

://: Die Rückweisung an die Regierung wird mit 53:31 Stimmen abgelehnt.

– *Detailberatung Personaldekret*

Titel und Ingress

Oskar Kämpfer (SVP) möchte an dieser Stelle eine generelle Antwort auf gewisse Eintretensvoten loswerden, die nicht immer in einem bestimmten Paragraphen Platz haben. Es gab im Verlauf der bisherigen Debatte einige «interessante» Feststellungen, die nicht so stehen gelassen sollten. Erstmals ist es gut, dass der Regierungsrat das Mantra von Pascal Ryf, dass die Lehrpersonen mit einem anderen Fahrplan unterwegs seien, entkräftet resp. er bestätigt hat, dass es dabei um etwas ganz anderes geht. Zur Familie Kirchmayr: Zum Glück gibt es heute auch positiv geladene Monster. Sie müssen nämlich nicht immer negativ sein. Der Votant geht davon aus, dass es eine Steilvorlage dafür war, später einmal die Änderung im Lohnsystem dem Personal (als nettes Monster) damit zu erklären, dass den Abteilungsleitern mehr Kompetenzen gegeben werden. Es ist nicht verständlich, wie jemand, der betriebswirtschaftlich ausgebildet ist, gegen eine solche Kompetenzverschiebung zugunsten der Abteilungsleiter sein kann. Diese haben dann einfach mehr Möglichkeiten, indem aufgezeigt wird, dass mit besserer Leistung ein etwas besserer Lohn erzielt werden kann. Für die SVP ist das der richtige Weg. Man muss ihn gehen, da dies auch zugunsten der Leistungsfähigkeit der Verwaltung geschieht. Der Votant freut sich schon heute darauf, zu sehen, mit was für einem Monsterchen die Regierung dies umsetzen wird.

Klaus Kirchmayr (Grüne) möchte die Ausführungen des Meisters der Dialektik, Oskar Kämpfer, nicht ganz unwidersprochen stehen lassen. In der Tat kann sich der Votant mit der genannten Kompetenzverschiebung anfreunden. Ihm scheint dieses Mittel grundsätzlich sinnvoll und zielführend, obschon bei der Lehrerschaft noch einzelne Zweifel angebracht sind. Der Votant, der wie der Vorredner und ETH-Ingenieur Empiriker ist, stellt aber fest, dass erst ab einer Flexibilität von 5 Prozent die Kosten und der Aufwand für einen solchen Systemwechsel aufgewogen werden. Das ist hier nicht gegeben. Entsprechend wird daraus ein Defizitgeschäft für die Kantonsfinanzen. Und es ist nicht absehbar, dass der Kanton ein Leistungslohnsystem auch in der Organisation von mehr als 5 Prozent (etwa im Umfang eines Monatslohns) einführt. Diese Tatsache begründet seine Ablehnung, ebenso wie der Ausdruck Bürokratiemonster.

I.

§§ 9– 15 Absätze 1, 1^{bis}, 2 und 3

Keine Wortmeldungen.

§ 15

Sandra Strüby-Schaub (SP) informiert, dass von Seiten SP-Fraktion zu § 15 zwei neue Absätze beantragt werden sollen. Mit dem neuen Absatz 5 wird die Einsetzung einer paritätischen Kommission beantragt. Diese soll im Sinne von Transparenz und Vertrauensbildung des Personals eingesetzt werden und zuhänden des Regierungsrats und der Personalkommission periodisch einen Bericht und allfällige Empfehlungen abliefern.

Mit dem neuen Absatz 6 geht es um die finanzielle Absicherung der Lohnentwicklung. Der Regierungsrat bekräftigt in der Vorlage, dass mit dem Wechsel der Erfahrungsstufen auf individuelle leistungsabhängige Zulagen kein Lohnabbau verbunden sein soll. Es reicht der SP nicht, dass das Versprechen auf Verordnungsstufe festgeschrieben wird. Damit die Gleichwertigkeit der Lohnentwicklung gesetzlich abgesichert ist, soll das mit dem neuen Antrag auf Dekretsstufe verankert werden. Weil es nicht zweckmässig ist, einen bestimmten Betrag festzuschreiben, wird als Referenz der Mittelbedarf für die Finanzierung der Erfahrungsstufen genannt. Auch wenn der Weg in Zukunft nicht mehr aktuell berechnet wird, kann die Höhe von ungefähr 1 Prozent der Lohnsumme als Richtgrösse weiterhin herangezogen werden, wie das in der Vorlage auch ausdrücklich erwähnt wird. Für die SP ist es unverzichtbar, dass der Umfang der Lohnentwicklung auch bei einer Deregulierung gesetzlich verankert ist. Gleichzeitig muss der Budgetposten als gebundene Ausgabe qualifiziert werden.

Die Anträge im Wortlaut:

⁵ Der Regierungsrat setzt eine paritätische Kommission ein. Diese Kommission plausibilisiert unter Einbezug der HR-Verantwortlichen in den Direktionen die verschiedenen Entwicklungen bei den individuellen Lohnentwicklungen und unterbreitet dem kantonalen Personalamt zuhänden des Regierungsrates sowie der Personalkommission des Landrates periodisch einen Bericht und allfällige Empfehlungen.

⁶ Für die Finanzierung der gemäss Absatz 1 beschlossenen individuellen Lohnentwicklungen ist mindestens ein Betrag im Umfang des Systems mit Erfahrungsstufen als gebundene Ausgabe im Sinn von § 34 Absatz 2 des Finanzhaushaltsgesetzes in Budget und Finanzplan einzustellen.

Balz Stückelberger (FDP) enthält sich einer Empfehlung, möchte aber eine Frage stellen, damit besser verständlich ist, was in Absatz 5 neu gefordert wird. Welche Kompetenzen und Aufgaben, die über die Kompetenzen von Personalamt und Personalkommission hinausgehen, soll diese Kommission haben?

Andrea Kaufmann (FDP) sagt, dass die FDP die Anträge einstimmig ablehnen werde. Mit dem ersten Antrag wird klar ein Bürokratiemonster geschaffen. Dieses Abenteuer ist abzulehnen. Der zweite Antrag ist weder umsetzbar noch nötig.

Oskar Kämpfer (SVP) fragt sich ernsthaft, auf welchem Planeten diese Anträge entstanden sind – wenn jemand tatsächlich meint, mit einer paritätischen Kommission Lohnentwicklungen beeinflussen zu können. Eben hatte man noch klar festgehalten, dass eine Kompetenzverschiebung zugunsten der Abteilungsleiter stattfinden soll, und nicht zugunsten einer solchen Kommission. Innerhalb der SVP wird diese Idee auf keine Gegenliebe stossen.

Désirée Jaun (SP) erklärt, die Kommission solle eine einheitliche Umsetzung sicherstellen. Wird die versprochene Transparenz gewährt, hat man auch nichts zu verstecken. Sie soll einfach regelmässig berichten und allfällige Empfehlungen weitergeben. Werden die Kompetenzen von den Vorgesetzten aber gut wahrgenommen, hat die Kommission auch nicht viel zu tun. Ihr Einsatz ist aber wichtig.

Pia Fankhauser (SP) geht davon aus, dass Andrea Kaufmanns Beitrag belustigend gemeint war. Von einem Bürokratiemonster kann hier nämlich nicht die Rede sein. Es gibt im Kanton etwa 68 Gremien, davon Arbeits- und Projektgruppen. Eines mehr ist da verkräftbar. Eine paritätische Kommission hat im Rahmen einer Diskussion (die eben gerade keine Kommissionsberatung ist) abzuwägen, wie das in jedem sozialpartnerschaftlichen Zusammenhang sonst auch getan wird. Es handelt sich hier um eine Beratung und eine Unterstützung der Personalkommission, worin die Votantin nichts Schlechtes erkennen kann. Ein Pflichtenheft ist (an Balz Stückelberger gewandt) ja nicht in einem Gesetz verankert. Ein solches liesse sich aber sicher machen, sobald das Gremium einmal steht. Dies zu beraten wäre wohl für die Personalkommission noch verkräftbar. Es wäre ein wichtiges Zeichen an das Personal, wenn derartigen gesetzlichen Anpassungen, die wirklich nicht revolutionär sind, zugestimmt werden. Dies gibt immerhin allen die Möglichkeit, sich einzubringen. Es wurde vorhin mehrfach darauf hingewiesen, dass es Schwierigkeiten in der Gleichstellung vorab bei kleinen Pensen sowie bei jungen und älteren Arbeitnehmern mit der Lohnentwicklung gibt. Es wären alle gut beraten, wenn Gefässe geschaffen würden, in denen man sich über diese Themen austauschen kann. Das ist mit der in Absatz 5 erwähnten Plausibilisierung zu verstehen. Dabei handelt es sich nicht um eine Genehmigung, aber um einen Abgleich im Austausch. Der Landrat sei gebeten, wenigstens diesen kleinen Schritt zu gehen.

Es entbehrt für **Miriam Locher** (SP) nicht einer gewissen Ironie, wenn Andrea Kaufmann in Bezug auf ein solches Anträgli von Bürokratiemonster spricht - angesichts der gesamten Vorlage. Diese ist nämlich in Tat und Wahrheit ein Bürokratiemonster. Man möchte hier etwas aufbauen, das ein Vermögen kosten wird und wofür sich Aufwand und Ertrag überhaupt nicht rechnen. Ebenso wenig Kosten und Nutzen. Dafür leistet man sich CHF 760'000 für IT. Das ist aus Sicht der SP einfach zu viel Geld für einen verschwindend kleinen Nutzen.

Die SP-Fraktion bittet um Unterstützung des Antrags. Es braucht eine solche Kommission, die ein Auge auf die Lohnentwicklung hat.

Hanspeter Weibel (SVP) findet es spannend, wie man ein Bürokratiemonster vermindern möchte, indem man auf das Missverhältnis zwischen Aufwand und Ertrag hinweist, und, um das zu korrigieren, den Aufwand noch etwas erhöht. So hat er das Votum von eben auf jeden Fall verstanden. Er hat verstanden, dass die Personalkommission offenbar noch etwas Unterstützung in Gestalt einer paritätischen Kommission benötigt. Sie soll paritätisch sein, damit jene, die bis jetzt keinen Aufwand haben, auch noch einbezogen werden, wie die Schulleiter. Das wäre doch schon ein relativ starker Eingriff in den Job einer Verwaltung. Am Schluss wird es in diesem Saal wohl noch eine Umfrage geben, wer wieviel Lohn erhalten soll; und es kommt soweit, dass zusätzlich zu gewissen benachteiligten Gruppierungen neue hinzuerfunden werden müssten, die auch noch etwas zu sagen haben könnten... Das war nun übrigens kein wirklich ernsthaft gemeinter Beitrag, sondern eine Antwort auf andere nicht ernsthafte Beiträge.

Regula Steinemann (glp) führt aus, dass ihre Fraktion zwar gegen die Einführung dieses Systems war und auch eine Rückweisung befürwortete. Die Votantin ist zudem grundsätzlich für einen sozialpartnerschaftlichen Dialog und auch – wenn es Sinn macht – für paritätisch ausgestaltete Gremien. Mit diesem Antrag aber sieht sie mehr Aufwand als Nutzen gegeben. Die Votantin durfte schon einmal einen Lohngleichheitsdialog begleiten und muss sagen, dass das, was hier gefordert wird, in Bezug auf den zu leistenden Aufwand schlichtweg nicht umsetzbar ist. Bei aller Liebe zur Sozialpartnerschaft. Mit diesem System müsste man jeden einzelnen Arbeitnehmer individuell betrachten im Vergleich zu seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, damit überhaupt irgendwelche aussagekräftigen Daten vorliegen. Aus diesen Gründen kann die glp/GU-Fraktion den Antrag leider nicht unterstützen.

Laut **Oskar Kämpfer** (SVP) herrscht offenbar eine selektive Wahrnehmung in Bezug auf die Frage, ob es bereits einen partnerschaftlichen Dialog gibt oder nicht, und ob in vielen Institutionen die Sicherstellung von Gleichberechtigung versucht wird oder nicht. Der Votant meint, dass dem so ist. Andere meinen, dass dem nicht so ist. Das ist aber eine andere Diskussion. Wenn man nun mit der Anwendung eines zusätzlichen Instruments bei der Änderung des Lohnsystems versucht, die Lohngleichheit besser zu verankern, führt das aus Sicht des Votanten höchstens zu Überschneidungen. Die Frage von Kosten und Nutzen ist letztendlich eine Einschätzungsfrage. Natürlich kann man sagen, dass es relativ teuer ist. Er persönlich meint aber nicht, dass es teuer ist, sondern dass man einen sehr hohen Nutzen pro eingesetztem Franken erreicht und dadurch mehr Effizienz für ein gesteigertes Staatsystem. Erstaunlich ist aber vielmehr, dass der Kommissionspräsident dazu noch Fragen hatte.

Eigentlich hat sich der Votant nur gemeldet, um zu beantragen, die Rednerliste zu schliessen und zur Abstimmung zu kommen.

://: Dem Ordnungsantrag auf Schliessen der Rednerliste wird mit 46:30 Stimmen bei einer Enthaltung stattgegeben.

Andrea Heger (EVP) hofft nicht, dass Hanspeter Weibel seinem Parteikollegen Oskar Kämpfer ebenfalls mangelnde Ernsthaftigkeit unterstellt... Die Grüne/EVP-Fraktion wird den Anträgen teilweise folgen, teilweise nicht. Der Antrag für einen neuen Absatz 6 scheint sinnvoll zu sein. Damit wird dafür gesorgt, dass es nicht versteckt und indirekt trotzdem zu einer Sparübung kommt, indem eine Nullsummenrunde eingeläutet wird. Bislang wurde für die Erfahrungsstufenanstiege auch nicht jedes Jahr gleichviel ins Budget eingestellt. Durch den «gleichen Betrag wie beim System mit den Erfahrungsstufen» existiert eine gewisse Bandbreite, die einen manchmal höheren, manchmal tieferen Wert zulässt. Das ist ein gangbarer Weg.

Regierungsrat **Anton Lauber** (CVP) versucht sich abschliessend als Drachen- und Monstertöter. Das MAG gilt im Kanton Basel-Landschaft sowohl für das Verwaltungs- als auch für das Lehrpersonal. Das wird schon immer so gehandhabt. Mit anderen Worten: Mit der Durchführung der MAG ist keinerlei administrativer Mehraufwand zu erkennen. Der zweite Aspekt: Aktuell redet man von der Überführung des Lohnstufen- in das Lohnbandsystem. Dies hat einen Initialeffekt, beschränkt auf die technische Umstellung bei der IT. Dann ist die Sache geritzt und wird von den Maschinen übernommen. Auch hier ist kein Monster zu sehen.

Weiter geht es mit der Frage bei der paritätischen Kommission. Aus Sicht des Votanten ist diese unnötig. Jedes Mal nach Beendigung der MAG wird im Personalamt ein umfassender, detaillierter Beurteilungsbericht erstellt, der als Gesamtbericht an den Regierungsrat geht. Dies lässt sich im § 13 der Personalverordnung nachlesen. Das Monitoring besteht also heute schon. Ein zusätzliches Monitoring ist nicht nötig. Weiter ist eine teilrevidierte Personalverordnung vorgesehen, beinhaltend eine Statistik über die Entwicklung der individuellen Lohnentwicklung, die dann ebenfalls transparent wird. Somit gibt es Transparenz für Regierung und Parlament – und letztlich auch für die ordentlichen Obergerichtsgremien wie eine GPK.

Die Lohn-/Entwicklungsmatrix wird in der Regierung beschlossen. Immer, wenn es personalrelevant ist, findet dazu eine Diskussion mit den Personalverbänden statt. Die ABP (Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände) wird also in solchen Entscheiden heute schon stets einbezogen.

Zur Gleichstellung ist zu sagen, dass mittels Logib (Selbsttest-Tool zur Prüfung der Lohngleichheit in einer Institution) festgestellt werden kann, ob die Lohngleichheit auch im neuen System umgesetzt wird. Die Voraussetzungen sind also gegeben, dass auch das neue System überprüft werden kann und man objektiv mit guten Kriterien unterwegs ist.

://: Der Landrat lehnt den Antrag zu § 15 Absatz 5 mit 53:21 Stimmen bei 7 Enthaltungen ab.

Landratspräsident **Hannes Schweizer** (SP) informiert, dass durch die Ablehnung der Aufnahme eines neuen Absatzes der als Absatz 6 vorgeschlagene Text jetzt als Absatz 5 zur Abstimmung kommt.

://: Der Landrat lehnt den Antrag zu § 15 Absatz 5 (vormals 6) mit 55:26 Stimmen bei 1 Enthaltung ab.

§§ 16 – 18

Keine Wortmeldungen.

Titel nach § 75

Keine Wortmeldungen.

§ 75a

Keine Wortmeldungen.

§ 75b

Keine Wortmeldungen.

II.-IV.

Keine Wortmeldungen.

– *Rückkommen*

Es wird kein Rückkommen verlangt.

– *Schlussabstimmung Personaldekret*

://: Der Landrat stimmt der Dekretsänderung mit 51:31 Stimmen bei 1 Enthaltung zu.

– *Detailberatung Landratsbeschluss*

Keine Wortmeldungen.

– *Rückkommen*

Es wird kein Rückkommen verlangt.

– *Schlussabstimmung Landratsbeschluss*

://: Mit 51:31 Stimmen bei 1 Enthaltung wird dem Landratsbeschluss zugestimmt.

Landratsbeschluss

betreffend Teilrevision des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) – Teilrevision Lohnsystem

vom 14. Februar 2019

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

- 1. die Änderung des Dekrets vom 08. Juni 2000 zum Personalgesetz (Personaldekret).*
 - 2. die Abschreibung des Postulats 2015/178 der SVP-Fraktion: Flexibilisierung des Lohnsystems.*
-