

Bericht der Personalkommission an den Landrat

betreffend Teuerungsausgleich gemäss § 49 des Personaldekrets für das Jahr 2024 2023/571

vom 20. November 2023

Die Grundlagen für die Lohnanpassung sind in § 49 «Zuständigkeit und Verfahrensregeln» des Personaldekrets¹ geregelt. Diese lauten wie folgt:

¹ Der Landrat beschliesst jährlich per 1. Januar über den Ausgleich der Teuerung.

² Der Regierungsrat stellt dem Landrat nach Verhandlung mit der Arbeitsgemeinschaft der Personalverbände Antrag über die Höhe des Teuerungsausgleichs. Orientierungsgrösse für die Verhandlungen des Regierungsrats mit den Personalverbänden ist der gemittelte Landesindex der Konsumentenpreise von Oktober des Vorjahres bis September des Jahres, das dem Vollzug des Teuerungsausgleichs vorangeht. Als weitere Beurteilungsgrössen sind die finanzielle Situation des Kantons und die wirtschaftliche Entwicklung im Umfeld miteinzubeziehen.

³ Mit dem Beschluss über den Teuerungsausgleich ermächtigt der Landrat den Regierungsrat, die Lohntabellen im Anhang II des Personaldekretes entsprechend zu ändern und per 1. Januar des folgenden Jahres in Kraft zu setzen.

⁴ Bei den Vergütungen für die Inhaberinnen und Inhaber kantonaler Nebenämter findet kein Teuerungsausgleich statt. Es erfolgt eine periodische Überprüfung.

Die Ermittlung des Teuerungssatzes, gestützt auf den Landesindex der Konsumentenpreise, wurde analog der kantonalen Praxis der letzten Jahre durchgeführt: Die geglättete Teuerung von Oktober 2021 bis September 2023 beträgt **2,45 %**.

Diese berechnet sich wie folgt: In einem ersten Schritt wird der Durchschnitt der Monatsindizes der vergangenen zwölf Monate berechnet (Oktober 2022 bis September 2023). Im zweiten Schritt wird der Durchschnitt der vergangenen zwölf Monate zum Durchschnitt der Indizes der zwölf Monate ein Jahr zuvor ins Verhältnis gesetzt (Oktober 2021 bis September 2022). Ein Teuerungsausgleich in der errechneten Höhe würde den Personalaufwand des Kantons jährlich mit ca. CHF 17,2 Mio. zusätzlich belasten.

Das SECO prognostiziert für den Landesindex der Konsumentenpreise für 2023 eine Änderung um + 2,2 % und für 2024 um + 1,9 %.² Das wirtschaftliche Umfeld bleibt weiterhin herausfordernd und die Unsicherheit beim Inflationsausblick ist hoch, da mit Schwankungen gerechnet wird. Teuerungs- und Inflationsausgleiche werden deshalb auch in der Privatwirtschaft gefordert oder sind bereits beschlossen (Migros 2,1 %, KV 4,5 %, Gastgewerbe CHF 5.– pro Tag). Bis zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Vorlage sind gesicherte Zahlen aus vier Kantonen bekannt: Basel-Stadt gewährt seinen Mitarbeitenden einen Teuerungsausgleich von 2,8 %, Bern richtet eine Kompensation von 3,3 %, St. Gallen und Zürich von jeweils 1,6 % aus.

Die Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände (ABP) fordert für das Baselbieter Staatspersonal neben der errechneten Teuerung von 2,45 % auch eine nominale Anhebung von 1,6 % (0,8 % für 2023 plus 0,8 % für 2024), um einen Ausgleich für entstandene Mehrkosten durch die Erhöhung der Krankenkassenprämie zu kompensieren.

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

¹ Dekret zum Personalgesetz vom 8. Juni 2000, **SGS 150.1**, GS 33.1248

² Siehe dazu: SECO – [Konjunkturprognosen](#), vom 21. September 2023 um 10:50 Uhr.

1. Kommissionsberatung

1.1. Organisatorisches

Die Personalkommission behandelte die Vorlage an der Sitzung vom 6. November 2023 in Anwesenheit von Regierungsrat Anton Lauber und Bettina Buomberger, Leiterin Personalamt. Esther Berger, Leiterin Personalthonorierung im Personalamt, stellte das Geschäft vor. Die Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft Baselbieter Personalverbände (ABP) wurde von Martin Kaiser (vpod) und Isabella Oser (LVB) präsentiert.

1.2. Eintreten

Eintreten war in der Kommission unbestritten.

1.3. Detailberatung

Grundsätzlich beurteilte die Kommission die Vorlage als nachvollziehbar und den errechneten Teuerungsausgleich als korrekt. Einige Mitglieder teilten die von den Vertretern der ABP geäusserten Bedenken bezüglich der Herausforderung der Rekrutierung speziell für die aufgrund des gesellschaftlichen und technologischen Wandels besonders beanspruchten Berufsgruppen; sie gingen aber mit der Mehrheit einig, dass eine den ermittelten Teuerungsausgleich übersteigende Lohnerhöhung über einen anderen Weg erfolgen müsse.

Die Vertreterin und der Vertreter der Arbeitsgemeinschaft Baselbieter Personalverbände (ABP) legten der Kommission ihre Forderung eines substantiell höheren Teuerungsausgleich von +4,05 % dar. Als Grund für ihren Antrag führte sie ins Feld, dass in der Berechnung des Kantons wesentliche Punkte nicht berücksichtigt worden seien. Dies betreffe einerseits den Teuerungsanstieg aufgrund der Erhöhung der Krankenkassenprämie für das Jahr 2024 um 7,9 %, was mit zusätzlichen +0,8 % berücksichtigt werden sollte. Ebenso sollte die bereits im letzten Jahr geforderte, jedoch vorenthaltene Erhöhung von nochmals +0,8 % aufgrund des damaligen – ebenfalls der Krankenkassenprämie geschuldeten – Kaufkräfteinbruchs in der Höhe 7 % hinzuaddiert werden. Weiter verwies die ABP auf die gesunde finanzielle Situation des Kantons sowie auf das für die Region Basel prognostizierte Wirtschaftswachstum von 1 %. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten anteilmässig an diesem Wirtschaftswachstum teilhaben können.

Die Direktion argumentierte dagegen und verwies auf die seit 2008 geltende Systematik der Teuerungsberechnung³, die auf dem Durchschnitt der Monatsindizes der vergangenen zwölf Monate in Relation zu den Monatsindizes des Vorjahres beruhe. Dieser über zwei Jahre gemittelte Index führe zur errechneten Teuerung von 2,45 %. Würde man lediglich ein Jahr als Basis nehmen, läge der Teuerungsausgleich tiefer, nämlich bei 1,7 %, was bedeutet, dass die letztjährige Teuerung (bezogen auf Oktober 2021 bis September 2022) höher ausgefallen wäre. Mit anderen Worten: Hatte man letztes Jahr den Eindruck, zu wenig Teuerung erhalten zu haben, ist es nun «zu viel». Die von der ABP als «vorenthalten» bezeichneten 0,8 % lassen sich laut Direktion einfach dadurch erklären, dass sie, zu den eigentlichen 1,7 % hinzugerechnet, die ermittelten 2,45 % ergeben. Die Direktionsvertreter sahen aufgrund der gegebenen gesetzlichen Grundlage keine Möglichkeit gegeben, über diesen Wert hinaus zu gehen.

Orientierungsgrösse für die Berechnung der Teuerung ist der Warenkorb des Landesindex der Konsumentenpreise. Dieser weist aus, wie stark sich die Preise für Privathaushalte verändert haben. Gegenüber dem Vorjahr sind die beiden grössten Bereiche – Gesundheitspflege und Wohnen/Energie – leicht gesunken, während insbesondere der Verkehr teurer geworden ist. Die Direktion machte auf Nachfrage aus der Kommission deutlich, dass die Krankenkassenprämien nicht direkt im Warenkorb enthalten sind, da es sich nicht um einen Konsum, sondern um Transferzah-

³

$$\text{Teuerung} = \frac{(\text{aktueller Index Jahr } n - \text{Vergleichsindex Jahr } n-1)}{\text{Vergleichsindex Jahr } n-1} \times 100$$

lungen der privaten Haushalte an die sozialen Krankenversicherungen handelt, die im Krankheitsfall wieder an die Haushalte zurückfliessen. Da die Ausgaben für die Gesundheit aber in den Prämien abgebildet sind, sind sie wiederum berücksichtigt. Der Anteil der obligatorischen Krankenpflegeversicherung an den Gesundheitskosten (die im Warenkorb 15 % ausmachen) beträgt rund ein Drittel (35,8 %), abhängig vom Kanton und der individuellen Versicherungslösung.

Die Vertreterin und der Vertreter der ABP wiesen darauf hin, dass der Kanton bei den Löhnen im Vergleich mit der Privatwirtschaft, aber auch mit anderen Kantonen, zunehmend unter Druck gerate. Es gebe eine bedenkliche Mitarbeitendenabwanderung sowie Schwierigkeiten, die freien Stellen zu besetzen. Dies betreffe insbesondere hochspezialisierte Stellen zum Beispiel im Hochbauamt oder bei der IT. Abwanderung und Rekrutierungsprobleme haben laut ABP in erster Linie damit zu tun, dass der Kanton mit seinem Lohnangebot aktuell nicht attraktiv genug sei. Zudem mindere die aktuelle Überbelastung des Personals die Arbeitsattraktivität weiter. Da der Teuerungsausgleich noch keinem Hinzugewinn an Kaufkraft entspreche, sondern lediglich dafür Sorge, dass diese (bei höheren Preisen) erhalten bleibe, sei deshalb zusätzlich eine Reallohnerhöhung von +1 % nötig, damit der Kanton im Wettbewerb um motiviertes Personal Boden gewinnen könne. Die Direktion hielt dem entgegen, dass der Kanton lohnässig mit einem sehr hohen Prozentsatz voll im Markt sei und teilweise sogar darüber liege. Zudem wunderte sich der Direktionsvertreter über die Meinung, dass der Kanton eine besonders hohe Fluktuation aufweise. Diese liege vielmehr, mit jährlich unter 4 % aller Arbeitnehmenden, relativ tief. Zu Fluktuationen komme es primär aufgrund von Pensionierungen (über 30 %), was mit einem Austrittsmonitoring erhärtet werden konnte. Als zweithäufigster Austrittsgrund wurde ein problematisches Verhältnis zur vorgesetzten Person genannt (12 %), der Lohn ist mit 6 % deutlich weniger wichtig. In der Kommission wurde die Meinung geäussert, dass ein höherer Lohn nur bedingt mit einer grösseren Zufriedenheit korreliere. Entscheidend seien vielmehr das Arbeitsumfeld und das Gefühl persönlicher Wertschätzung. Diese sei jedoch, hielt der ABP-Vertreter entgegen, wiederum ein Bestandteil des Lohns.

Die Direktion verdeutlichte auf eine Nachfrage aus der Kommission, dass die Gemeinden ihr Lehrpersonal (Primar-, Kindergarten- und Musikschullehrpersonen) nach kantonalem Recht entschädigen, wodurch auch der Teuerungsausgleich übernommen werde. Beim eigenem Verwaltungspersonal seien sie in Lohnfindung und Berechnung frei. Das Lohnsystem des Kantons beruhe auf dem Gleichbehandlungsgebot. Es wäre deshalb problematisch, gewisse Berufsgruppen mit einer Lohnerhöhung vor anderen zu bevorzugen. Man habe zwar festgestellt, dass es bei einigen Gruppen Handlungsbedarf gebe und es angezeigt sei, zu handeln. Dies dürfe aber nicht nach dem Prinzip «Lohnerhöhung nach Giesskannenprinzip» erfolgen, sondern sei Gegenstand der laufenden Lohnstrukturanalyse, womit der Tatsache Rechnung getragen wird, dass sich die Modellumschreibungen im Lauf der Jahre aufgrund des Hinzukommens neuer Tätigkeitsfelder und Herausforderungen verändert haben.

2. Antrag an den Landrat

Die Personalkommission beantragt dem Landrat mit 7:0 Stimmen bei 2 Enthaltungen Zustimmung zum unveränderten Landratsbeschluss.

3. Durchführung einer Eintretensdebatte

://: Die Kommission hat mit 6:0 Stimmen bei 2 Enthaltungen die Durchführung einer Eintretensdebatte im Landrat gemäss § 64 Abs. 1^{bis} der Geschäftsordnung beschlossen.

20.11.2023 / mko

Personalkommission

Jacqueline Bader Rüedi, Präsidentin

Beilage

– Landratsbeschluss (unveränderter Entwurf)

Landratsbeschluss

über den Teuerungsausgleich gemäss § 49 des Personaldekrets für das Jahr 2024

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

1. Für das Jahr 2024 wird ein Teuerungsausgleich von 2,45 % ausgerichtet.

Liestal, Datum wird von der LK eingesetzt!

Im Namen des Landrats

Der Präsident:

Die Landschreiberin: