

Bericht der Personalkommission an den Landrat

betreffend Teuerungsausgleich gemäss § 49 des Personaldekrets für das Jahr 2023
 2022/597

vom 21. November 2022

1. Ausgangslage

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.

– Ermittlung des Teuerungssatzes

Die Ermittlung des Teuerungssatzes, gestützt auf den Landesindex der Konsumentenpreise, wurde analog der kantonalen Praxis der letzten Jahre durchgeführt: Die geglättete Teuerung von Oktober 2020 bis September 2022 beträgt **2,5 %**. Diese berechnet sich wie folgt:

In einem ersten Schritt wird der Durchschnitt der Monatsindizes der vergangenen zwölf Monate berechnet (Oktober 2021 bis September 2022). Im zweiten Schritt wird der Durchschnitt der vergangenen zwölf Monate zum Durchschnitt der Indizes der zwölf Monate ein Jahr zuvor ins Verhältnis gesetzt (Oktober 2020 bis September 2021).

Das SECO prognostiziert für den Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) für 2022 (also dem Kalenderjahr) eine Änderung um +3,0 % und für 2023 um +2,3 %². Die Prognose der Credit Suisse geht von einem schweizweit nominellen Lohnwachstum für 2023 von 2,3 % aus und jene von know.ch mit Erhebungszeitraum September 2022 rechnet mit Lohnerhöhungen von durchschnittlich 2,2 %. Wobei in der Analyse dieser Umfrage die grossen Unsicherheiten hervorgehoben wurden, mit denen die Unternehmungen konfrontiert sind. Die Resultate der Lohnumfrage UBS lagen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Vorlage noch nicht vor.

Basierend auf der mathematischen Berechnung und unter Beachtung des wirtschaftlichen Umfelds und dem budgetierten Ertragsüberschuss beantragt der Regierungsrat dem Landrat, für das Jahr 2023 die Teuerung bei den Löhnen des Staatspersonals vollständig auszugleichen und einen Teuerungsausgleich von 2,5 % auszurichten. Ein Teuerungsausgleich von 2,5 % verändert den Personalaufwand (Konto 30) des Kantons um jährliche Mehrausgaben von ca. CHF 16,2 Mio.

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

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

² Aus: Konjunkturprognosen, [«Konjunkturprognose: Deutliche Abschwächung erwartet»](#). Zeitpunkt der Prognose 20.09.2022.

2. Kommissionsberatung

2.1. Organisatorisches

Die Personalkommission beriet die Vorlage an der Sitzung vom 07. November 2022 in Anwesenheit von Regierungsrat Anton Lauber und Bettina Buomberger, Leiterin Personalamt. Ruedi Kurth, Leiter Kompetenzzentrum und stv. Leiter Personalamt, stellte das Geschäft vor. Die Stellungnahme der ABP wurde von Susanne Müller (VSG), Martin Kaiser (vpod), Isabella Oser (LVB) und Andreas Zuber (VSG) präsentiert.

2.2. Eintreten

Eintreten war in der Kommission unbestritten.

2.3. Detailberatung

Die Vorlage war in der Kommission umstritten. Ein Kommissionsmitglied gab zu bedenken, dass die Gemeinden teilweise weniger finanziellen Spielraum haben als der Kanton und diese Mühe hätten, den Teuerungsausgleich zu finanzieren. Diesbezüglich erläuterte die Direktion, dass die Gemeinden den Nachvollzug des Landratsbeschlusses unterschiedlich geregelt haben. Gewisse Gemeinden haben eigene Personalreglemente und Entschädigungsregelungen, wobei sie unter starken autonomen Nachvollzugsdruck stehen. Dies nicht zuletzt deshalb, weil die Lehrpersonen der Gemeinden – Primar-, Kindergarten- und Musiklehrkräfte – den Teuerungsausgleich erhalten und das kommunale Verwaltungspersonal nicht. Andere Gemeinden verweisen im Personalrecht auf den Kanton oder erklären das kantonale Recht für anwendbar. Für diese gilt der vom Landrat gefällte Beschluss zum Teuerungsausgleich automatisch. Darüber hinaus habe der landrätliche Entscheid aber auch Auswirkungen auf die Spitäler: Sie verfügen über eigene Gesamtarbeitsverträge, blicken jedoch beim Teuerungsausgleich auf den Kanton. Aus den Reihen der Kommission wurde in mehreren Voten dargelegt, dass insbesondere der Fachkräftemangel erfordere, das Lohnsystem nicht zuletzt mit Hilfe des Teuerungsausgleichs attraktiv und konkurrenzfähig auszugestalten.

In der Kommissionsberatung wurde darüber diskutiert, welche Massnahmen als Instrumente für den Lohnanstieg bezeichnet werden können. Während der Teuerungsausgleich für die einen als Erhalt der Kaufkraft gilt, beurteilten andere Kommissionsmitglieder diesen als Lohnerhöhung. Ein Mitglied betonte, dass die jährlichen 1,1 % für die individuelle Lohnerhöhung nicht zum Lohnanstieg dazugerechnet werden könne, da die Summe über den Fluktuationsgewinn finanziert werde. Der Regierungsrat verwies in dieser Diskussion auf die Tatsache, dass gemäss der Vorlage der Kanton ab 1.1.2023 seinem Personal 3,6 % mehr Lohn ausbezahle (individuelle Lohnerhöhung von 1,1 % plus Teuerungsausgleich von 2,5 %).

Die Arbeitsgemeinschaft der Baselbieter Personalverbände (ABP) unterstrich in ihrer Stellungnahme, dass durch das Baselbieter 24-Monate-Modell die Auswirkung einer übermässig stark anziehenden Teuerung, wie sie 2022 erfolgte, erst mit zeitlicher Verzögerung in ihrer eigentlichen Dimension erfasst werde. Zudem müsste gemäss §49 des Personaldekrets die finanzielle Situation des Kantons und die wirtschaftliche Entwicklung im Umfeld als Beurteilungsgrössen für die Höhe des Teuerungsausgleichs miteinbezogen werden. Der Aufgaben- und Finanzplan (AFP) 2023–2026 sei durch schwarze Zahlen geprägt und die Staatsrechnung 2021 präsentiere sich hervorragend. Hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung sei ein Blick auf den für das Jahr 2023 prognostizierten massiven Anstieg der Krankenkassenprämien unvermeidlich. Daraus werde ein signifikanter Kaufkraftverlust resultieren. Die Krankenkassenprämien seien jedoch nicht Teil des Warenkorb des LIK und somit in der damit verbundenen Teuerungsberechnung nicht berücksichtigt. Eingedenk dieses Umstands sowie aufgrund des wirtschaftlichen Umfelds forderte die ABP zusätzlich 0,8 % Teuerungsausgleich. Unabhängig davon wurde eine Reallohnerhöhung von 2 % gefordert.

Im Rahmen der Lesung des Landratsbeschlusses wurde entsprechend der Forderung der ABP ein Antrag auf einen Teuerungsausgleich von 3,3 % gestellt. Er wurde damit begründet, dass die

schwierigen wirtschaftlichen Entwicklungen, wie die weltweite Inflation, der daraus anwachsenden Teuerung und dem Verlust der Kaufkraft, bei der Festlegung des Prozentsatzes stärker berücksichtigt werden müssen. Eine Kommissionsmehrheit sah für diese Forderung jedoch keine gesetzliche oder rechnerische Grundlage.

Der Antrag wurde mit 4:3 Stimmen bei einer Enthaltung abgelehnt.

Ebenso wurde in der Kommission auf das Argument bezüglich der verzögerten Auswirkung einer Teuerung aufgrund des seit 2008 bestehenden 24-Monate-Modells eingegangen. Dabei wurde die Meinung vertreten, die verzögerten Auswirkungen hätten in der Vergangenheit auch schon in die andere Richtung gewirkt. Zudem sei das Berechnungsmodell am 25. April 2022 in der Kommission – unabhängig einer konkreten Vorlage und inklusive einer ausführlichen Präsentation durch die Direktion und einer Anhörung einer Delegation der ABP – vertieft behandelt worden. Es habe sich daraufhin kein Änderungsbedarf ergeben.

Die Forderung nach einer Realloohnerhöhung war ein weiterer in der Kommission besprochener Punkt. Die PLK hat die entsprechenden landrätlichen AFP-Anträge zur Kenntnis genommen. Ebenso wurde sie seitens Direktion über die vorgesehene regierungsrätliche Vorlage mit einem eigenen Antrag für eine Realloohnerhöhung informiert. Gemäss der am 15. November 2022 veröffentlichten Vorlage [2022/275](#) beantragt der Regierungsrat zuhanden der AFP-Beratungen eine Realloohnerhöhung von 0,5 %. Da die in der Personalkommission vorliegende Vorlage zum Teuerungsausgleich explizit § 49 des Personaldekrets betrifft, kam die Kommission zum Schluss, dass die Debatte zur Realloohnerhöhung im Rahmen der separaten Vorlage geführt werden müsse. Dabei verwiesen sowohl der Regierungsrat als auch die Kommissionspräsidentin auf die anstehende Beratung der Anträge zum AFP 2023–2026 in der Finanzkommission respektive im Landrat.

3. Antrag an den Landrat

Die Personalkommission beantragt dem Landrat einstimmig mit 8:0 Zustimmung zum unveränderten Landratsbeschluss.

4. Durchführung einer Eintretensdebatte

://: Die Kommission hat einstimmig die Durchführung einer Eintretensdebatte im Landrat gemäss § 64 Abs. 1^{bis} der Geschäftsordnung beschlossen.

21.11.2022 / md

Personalkommission

Andrea Heger, Präsidentin

Beilage

– Landratsbeschluss (unveränderter Entwurf)

Landratsbeschluss

betreffend Teuerungsausgleich gemäss § 49 des Personaldekrets für das Jahr 2023

vom **Datum wird durch die LKA eingesetzt.**

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

1. Für das Jahr 2023 wird ein Teuerungsausgleich von 2,5 % ausgerichtet.

Liestal, **Datum wird durch die LKA eingesetzt.**

Im Namen des Landrats

Die Präsidentin:

Die Landschreiberin: