

## Vorlage an den Landrat

### Beantwortung der Interpellation 2024/350 von Marc Scherrer: «Arbeitsbedingungen beim Kanton BL»

2024/350

vom 25. März 2025

#### 1. Text der Interpellation

Am 30. Mai 2024 reichte Marc Scherrer die Interpellation 2024/350 «Arbeitsbedingungen beim Kanton BL» ein. Sie hat folgenden Wortlaut:

«Wer in Zeiten von Teuerung und sinkenden Reallöhnen beim Staat arbeitet, hat das goldene Los gezogen.». So beschreibt die NZZ<sup>1</sup> die grossen Diskrepanzen bei den Arbeitsbedingungen von Staatsangestellten im Vergleich zu Privatwirtschaftsangestellten. Mit den hohen Löhnen und Vorsorgeleistungen sowie dem fast schon garantierten Reallohnwachstum konkurriert der Staat insbesondere die KMU Wirtschaft auf dem Arbeitsmarkt. In Zeiten des anhaltenden Fachkräftemangels sind marktverzerrende, aus Steuermitteln bezahlte Privilegien für Staatsangestellte ein Problem. Auf Druck aus dem Parlament wird auf nationaler Ebene derzeit eine Analyse der Anstellungsbedingungen zwischen dem Bund und vergleichbaren Firmen durchgeführt.

Die Frage stellt sich, wie stark ausgeprägt der in der NZZ beschriebene Effekt im Baselbiet ist. Ich bitte den Regierungsrat daher um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Wie fällt die Lohnentwicklungen der letzten fünf Jahre in der kantonalen Verwaltung im Vergleich zur Privatwirtschaft (KMU) aus (insbesondere Teuerungsausgleich und Reallohnwachstum)?
2. Wie lässt sich eine allfällige Diskrepanz erklären?
3. Wo liegen die hauptsächlichen Unterschiede in den Arbeitsbedingungen der Staatsangestellten (u. a. Lohnhöhe, Arbeitszulagen, Arbeitszeiten, Arbeitsort, Vorsorgebeiträge und zusätzliche Benefits) zu Angestellten in typischen KMU-Unternehmen?
4. Wie schneiden die Arbeitsbedingungen und Löhne der kantonalen Angestellten im Baselbiet im Vergleich zu anderen Kantonen ab (insbesondere zu unseren Nachbarkantonen Solothurn, Aargau und Basel-Stadt)?

---

<sup>1</sup> NZZ: Beamten verdienen kein goldenes Los, 13.05.24

5. Welcher Anteil des Führungspersonals (Kader) weicht vom regulären Lohnsystem ab und erhält individuelle Gehaltsvereinbarungen? Wie und von wem werden diese festgelegt, gibt es transparente Kriterien oder Prozesse für diese Abweichungen und werden die Abweichungen kommuniziert? »

## 2. Einleitende Bemerkungen

Arbeitsverhältnisse mit öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern wie dem Bund, den Kantonen oder Gemeinden unterscheiden sich in wesentlichen Punkten von privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen. Dies insbesondere deshalb, weil die Mitarbeitenden in einem besonders engen Rechtsverhältnis zum Staat stehen. Rechte und Pflichten werden nicht durch Vereinbarung, sondern durch eigene Gesetze und Verordnungen des betreffenden Gemeinwesens geregelt. Das Arbeitsgesetz<sup>2</sup> sowie die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts<sup>3</sup> kommen dabei grundsätzlich<sup>4</sup> nicht zur Anwendung.

Hinzu kommt, dass die Gemeinwesen im Unterschied zu privatrechtlichen Arbeitgebern in ihrem Handeln an die Grundrechte sowie die rechtsstaatlichen Grundsätze gebunden sind. Dies führt namentlich dazu, dass die Löhne des Staatspersonals nicht individuell verhandelbar sind, sondern die Besoldung aufgrund des Rechtsgleichheitsgebots sowie des Legalitätsprinzips durch sogenannte Lohnbänder begrenzt ist.

Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden des Kantons Basel-Landschaft richten sich nach dem Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz; [SGS 150](#)) vom 25. September 1997 und dem Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret; [SGS 150.1](#)) vom 8. Juni 2000 sowie den dazugehörigen Ausführungsbestimmungen. Diese Rechtsgrundlagen sind für die nachstehende Beantwortung der Fragen in Bezug auf den Kanton Basel-Landschaft massgebend.

## 3. Beantwortung der Fragen

1. *Wie fällt die Lohnentwicklung der letzten fünf Jahre in der kantonalen Verwaltung im Vergleich zur Privatwirtschaft (KMU) aus (insbesondere Teuerungsausgleich und Reallohnwachstum)?*

Als Referenzpunkt für Preissteigerungen (und für die Berechnungen zum Teuerungsausgleich der Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung) wird der Landesindex der Konsumentenpreise (LIK)<sup>5</sup> verwendet. Er weist die Preisentwicklung von Waren sowie Dienstleistungen aus, die der private Haushalt konsumiert.<sup>6</sup> Dieser fiktive Warenkorb beinhaltet die 12 wichtigsten Ausgabenkategorien eines Privathaushalts – unterteilt und untereinander gewichtet.<sup>7</sup>

<sup>2</sup> Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; [SR 822.11](#)) vom 13. März 1964.

<sup>3</sup> Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR; [SR 220](#)) vom 30. März 1911.

<sup>4</sup> Das Arbeitsgesetz ist mit Ausnahme der Vorschriften über den Gesundheitsschutz (Art. 6, 35 und 36a Arbeitsgesetz) nicht anwendbar auf Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden (s. Art. 2 Abs. 1 Bst. a sowie Art. 3a Bst. a Arbeitsgesetz).

<sup>5</sup> [Was ist der LIK? | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

<sup>6</sup> Dieser gibt an, in welchem Umfang die Konsumenten bei Preisveränderungen (Erhöhung vs. Senkungen) die Ausgaben anpassen müssen, um das Verbrauchsvolumen gleich halten zu können. Die Auswirkungen der wirtschaftlichen Entwicklung (Wirtschaftslage) im Zusammenhang mit der nationalen Geldpolitik fliesst dort genauso ein wie die Betrachtung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz. Neben der Indexierung von geldwerten Mitteln (Löhne/Renten/andere Geldmittel) wird auch das reale Wirtschaftswachstum und die reale Lohn- bzw. Umsatzentwicklung mit einbezogen.

<sup>7</sup> Der Warenkorb besteht aus 290 verschiedenen Teilindizes, die die gemessene Preisentwicklung ausweisen.

Bei der folgenden Darstellung wird der aus der Berechnungsmethode des Kantons resultierende Teuerungsausgleich der Jahre 2019 bis 2024 ausgewiesen. Dabei gilt es zu beachten, dass bei dieser Berechnungsmethode nicht das Kalenderjahr, sondern die Periode von Oktober bis September berücksichtigt wird. Der so berechnete Teuerungsausgleich kommt jeweils per 1. Januar des Folgejahrs zur Anwendung.

Beobachtungsjahr	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>berechnete Teuerung</b>	0.48 %	-0.57 %	0.05 %	2.47 %	2.44 %	1.32 %

Der in den Jahren 2020 bis 2025 beim Arbeitgeber Basel-Landschaft gewährte Teuerungsausgleich bildet den Wert ab, den der LIK in der massgebenden Periode jeweils auswies.

Die jeweils vom Landrat beschlossenen Teuerungsausgleiche verteilten sich wie folgt:

Auszahlungsjahr	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Teuerungsausschüttung</b>	0.50 %	0	0.05 %	2.5 %	2.45 %	0
<b>Entstandene Mehrkosten für den Kanton BL in Mio. Franken</b>	3.1	0	0.32	16.2	17.2	0

Im Jahr 2022 wurde vom Landrat mittels [Beschluss Nr. 1855](#) vom 1. Dezember 2022 zusätzlich zum Teuerungsausgleich eine Reallohnerhöhung in Höhe von 0.5 % gewährt.

Dem Kanton Basel-Landschaft liegt keine transparente und umfassende Lohnerhebung der «KMU Wirtschaft» im Allgemeinen vor, welche zu deren Durchschnittslöhnen und allfälligen Teuerungsausgleichen Auskunft geben würde. Die KMU entscheiden – mit Ausnahme der in Gesamtarbeitsverträgen organisierten Unternehmen – individuell, ob, in welcher Höhe und in welcher Form ein Teuerungsausgleich und/oder eine Reallohnerhöhung gewährt werden.

Auch der [Schweizerische Lohnindex](#) eignet sich aus mehreren Gründen nicht als Vergleichsgrösse:

- Er weist jeweils nur die Jahressicht aus, Leistungen, die in den Vorjahren erbracht wurden, werden nicht einbezogen.
- Er unterscheidet nach Branchen, nicht aber nach Unternehmens- und Organisationsgrösse. Rückschlüsse auf KMU sind daher nicht möglich.
- Er weist pauschal die Nominallohn- und die Reallohnerhöhungen (Nominalloohnerhöhung abzüglich der durchschnittlichen jährlichen Teuerung) aus. Der Kanton Basel-Landschaft verwendet jedoch andere Parameter zur Berechnung der Teuerung (z.B. Glättung über 24 Monate).
- Die pauschale Nominalloohnerhöhung lässt keinen Rückschluss zu, welche Mittel für den Teuerungsausgleich und welche für individuelle Lohnerhöhungen eingesetzt werden.

Aus diesen Gründen wäre ein Vergleich zwischen der kantonalen Verwaltung und der «KMU Wirtschaft», gestützt auf die zur Verfügung stehenden Daten, zu wenig validiert und könnte zu irreführenden Schlussfolgerungen führen.

*Exkurs: Vom Bund und dem Kanton St. Gallen durchgeführte Lohnvergleiche von Staat und Privatwirtschaft:*

Das Institut für Schweizer Wirtschaftspolitik (IWP) an der Universität Luzern hat die Löhne in den Verwaltungen mit jenen in der Privatwirtschaft verglichen.<sup>8</sup> Zur Beantwortung der Frage, ob Arbeitskräfte aus der Privatwirtschaft und der Verwaltung vergleichbar seien, wurde ausgeführt, dass sich ein solcher Vergleich auf spezifische Merkmale und nicht auf Berufsbezeichnungen abstützen müsse. Aus diesem Grund müssten die Angestellten in Merkmalen wie den Stelleninhalten, den sich daraus ergebenden Anforderungen, sowie der Erfahrung, dem Alter, der Höhe des Bildungsabschlusses und der Studienrichtung übereinstimmen. Daraus könnten dann «statistische Zwillinge» gebildet werden, die einen Vergleich erlauben würden. Die Studie zeigt u. a., dass bei identischer Qualifikation Kantonsangestellte im Durchschnitt (Schweizerische Arbeitskräfte Erhebung und Lohnstrukturenerhebung als Datengrundlage) 3,85 % mehr als Angestellte der Privatwirtschaft verdienen. Die Ergebnisse legen zudem nahe, dass die Löhne in den unteren Lohnklassen bei den Kantonen deutlich höher sind als in der Privatwirtschaft, am oberen Ende jedoch nur noch geringfügig höher. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass die Kantone aus sozialpolitischen Überlegungen die niedrigen Löhne gegenüber dem Marktlohn anheben und bei den hohen Löhnen Zurückhaltung üben.<sup>9</sup>

Im Rahmen des Projekts «Review Lohnsystem»<sup>10</sup> führte der Kanton St. Gallen ebenfalls Lohnvergleiche mit der Privatwirtschaft durch. Hierfür bediente er sich des Nationalen Lohnrechners des Staatssekretariates für Wirtschaft (SECO). Dieser beruht auf rund 1,2 Mio. Lohndaten aus der Lohnstrukturdatenerhebung des Bundes und ermöglicht die Abfrage von Regressionslöhnen, d.h. Lohnprognosen, die sich gemäss dieser Lohnstrukturdatenbasis ergeben. Verglichen wurden diese Lohnabfragen mit den individuellen Lohndaten des Kantons St. Gallen aus dem Verwaltungslohnvergleich Persuisse 2022. Insgesamt wurden zehn Vergleichsprofile mit einer grösseren Anzahl Mitarbeitender verglichen, welche die Funktionsvielfalt des Kantons St. Gallen repräsentierten. Als Abfrageparameter für den SECO-Lohnrechner wurde regional der Kanton St. Gallen gewählt. Verglichen wurde einerseits mit der Maschinenbauindustrie als eine Branche mit eher durchschnittlichen Gehältern und andererseits mit der Finanzdienstleistungsbranche als Repräsentantin einer auf Wettbewerb ausgerichteten Branche. Die Ergebnisse der Vergleiche der zehn Abfrageprofile zeigen Folgendes: Die Höhe der Vergleichslöhne aus der privatwirtschaftlichen Datenbasis werden stark von der Branche, der Fachrichtung (Berufsgruppe) sowie den persönlichen Eigenschaften der Mitarbeitenden (insbesondere Alter und Ausbildung) beeinflusst. Die Auswertungen zeigen des Weiteren, dass der Vergleich zwischen der Maschinenindustrie und der Finanzdienstleistungsbranche deutliche Unterschiede aufweist. Diese Unterschiede werden zudem in Abhängigkeit vom Umfang der fachlichen Expertise sowie mit steigender hierarchischer Position zunehmend ausgeprägter. Für die Lohnsituation beim Kanton St. Gallen im Vergleich zu Sektoren der Privatwirtschaft lässt sich zusammenfassend festhalten, dass die Löhne bei den nicht spezialisiert-akademischen Funktionen und bei den nicht Top-Kadern durchaus gut mit den ausgewählten Sektoren der Privatwirtschaft mithalten können. Bei den spezialisiert-akademischen Funktionen und bei den Top-Kadern vermag die Lohnsituation beim Kanton St. Gallen mit der Maschinenindustrie mitzuhalten, nicht jedoch mit der Finanzdienstleistungsbranche. Folglich sind die Löhne der verglichenen Funktionen in der kantonalen Verwaltung gleich hoch oder tiefer als in der Privatwirtschaft. Dies spricht – zumindest im Kanton St. Gallen – gegen die pauschale Aussage der Interpellation, dass der Staat die Privatwirtschaft mit seinen hohen Löhnen konkurreiere.

Beide Studien zeigen interessante Ergebnisse auf. Dennoch sind sie nicht eins zu eins auf die Situation des Kantons Basel-Landschaft übertragbar. So macht die Lohnstudie des IWP keine

<sup>8</sup> [Staatliche und staatsnahe Beschäftigung in der Schweiz: Neuer Bericht 2024.](#)

<sup>9</sup> Interview mit Dr. Marco Portmann: [«Die neue Studie bestätigt die Lohnprämien beim Bund».](#)

<sup>10</sup> [Schlussbericht Projekt «Review Lohnsystem»](#) (Bericht der Regierung vom 4. Juli 2023).

Aussagen zur Lohnprämie einzelner Kantone oder Regionen. Auch können Lohnanalysen nur Merkmale von Arbeitskräften und Anstellungsverhältnissen berücksichtigen, welche in Statistiken erfasst werden. Diese Daten müssen aus einer belegbaren, nachvollziehbaren Quelle stammen und soweit aufbereitet werden, dass sie vergleichbar sind. Die Verfasser der Lohnstudie des IWP verweisen darauf, dass die Höhe der Lohnprämie stark davon abhängt, welche anstellungsrelevante Faktoren einbezogen werden. Jedoch legt die Studie nicht detailliert offen, welche dieser Faktoren sie eingerechnet hat und wie diese Faktoren gewichtet wurden. Auch weist sie nicht aus, wie viele dieser statistischen Zwillinge für die Studie berücksichtigt wurden. Unklar ist auch der Einbezug von variablen Lohnbestandteilen / Boni bei der Festlegung der Löhne der Privatwirtschaft. Diesbezüglich ist zu beachten, dass das Lohnsystem des Kantons Basel-Landschaft keine variablen Lohnbestandteile oder Boni vorsieht.

Des Weiteren gibt es in einer öffentlichen Verwaltung viele spezifische Funktionen (ein breites Berufsspektrum), welche im gleichen Umfang in einer einzelnen, privaten Unternehmung nur sehr selten vorkommen (vorab in Grossunternehmen), und daher die Bildung von umfassenden und aussagekräftigen «statistischen Zwillingen» verunmöglichen. Der Regierungsrat will sich jedoch bei Entscheiden in so sensiblen Bereichen wie dem Lohn auf eine umfassende Datenbasis stützen können. Für einen Lohnvergleich will er daher nicht nur eine Auswahl von Funktionen, sondern alle Profile einbeziehen. Aus diesen Überlegungen hat er einer Lohnstrukturanalyse den Vorzug gegeben (siehe Frage 4).

## 2. *Wie lässt sich eine allfällige Diskrepanz erklären?*

Wie unter Ziffer 1 ausgeführt, kann mangels Vergleichsmöglichkeiten nicht nachweisbar dargelegt werden, ob es im Kanton Basel-Landschaft entsprechende Diskrepanzen gibt bzw. wie sich diese manifestieren würden. Unterschiede bestehen allerdings hinsichtlich der rechtlichen Grundlagen:

Gemäss § 49 Personaldekret beschliesst der Landrat jährlich per 1. Januar über den Ausgleich der Teuerung. 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. Mit dem Beschluss über den Teuerungsausgleich ermächtigt der Landrat den Regierungsrat, die Lohntabellen im Anhang 2 des Personaldekrets entsprechend zu ändern und per 1. Januar des folgenden Jahres in Kraft zu setzen. Somit entscheidet letztlich nicht der Kanton als Arbeitgeber über und in welcher Höhe Teuerungsausgleich oder Realloohnerhöhung gewährt werden, sondern der Landrat.

Das Obligationenrecht sieht keinen Anspruch auf einen Teuerungsausgleich vor. Dies bedeutet, dass in der Privatwirtschaft ein allfälliger Anspruch im Arbeitsvertrag oder in einem gegebenenfalls zur Anwendung kommenden Gesamtarbeitsvertrag begründet werden müsste.

## 3. *Wo liegen die hauptsächlichen Unterschiede in den Arbeitsbedingungen der Staatsangestellten (u. a. Lohnhöhe, Arbeitszulagen, Arbeitszeiten, Arbeitsort, Vorsorgebeiträge und zusätzliche Benefits) zu Angestellten in typischen KMU-Unternehmen?*

Siehe diesbezüglich die einleitenden Bemerkungen sowie die Antwort zur Frage 1. Ergänzend ist festzuhalten, dass jedes KMU im vom Obligationenrecht oder Arbeitsgesetz vorgesehenen

Rahmen die für den eigenen Betrieb geltenden Anstellungsbedingungen individuell regeln kann.<sup>11</sup> Aufgrund mangelnder Daten zum «durchschnittlichen KMU» ist, wie bereits erwähnt, ein Vergleich zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich. Dessen ungeachtet stellt sich die Frage, ob ein Vergleich der Anstellungsbedingungen der KMU (weniger als 250 Beschäftigte) mit denjenigen eines grossen Unternehmens (250 und mehr Beschäftigte) wie dem Kanton Basel-Landschaft<sup>12</sup> überhaupt zielführend wäre. Vergleichsmöglichkeiten bestehen mit anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden (s. diesbezüglich die Ausführungen zu Frage 4).

4. *Wie schneiden die Arbeitsbedingungen und Löhne der kantonalen Angestellten im Baselbiet im Vergleich zu anderen Kantonen ab (insbesondere zu unseren Nachbarkantonen Solothurn, Aargau und Basel-Stadt)?*

Jeder Kanton hat eigene Rechtsgrundlagen bzw. ein eigenes Personalrecht, welches die Anstellungsbedingungen inkl. Lohnsystem regelt. Im Rahmen der Etappe I des Projekts «Lohnstrukturanalyse» wurden die eigenen kantonalen altersbereinigten Medianlöhne mit den Löhnen anderer Kantone der Deutschschweiz verglichen. Mit den Erkenntnissen aus den analysierten 3'884 Mitarbeitenden aus den Querschnittsfunktionen<sup>13</sup> (gesamte Verwaltung inkl. Gerichte) der Etappe I kann Folgendes abgeleitet werden:

86.74 % der verglichenen Mitarbeitenden im Kanton Basel-Landschaft (3'369 Mitarbeitende gegenüber 3'884 Mitarbeitenden insgesamt) befinden sich innerhalb der festgelegten Bandbreite<sup>14</sup> des Vergleichs des Arbeitgebermarktes «Verwaltungen der Kantone der Deutschschweiz»; 0.41 % befinden sich unterhalb der festgelegten Bandbreite. Das kantonale Lohnsystem ist somit bezogen auf die analysierten Profile mit anderen Kantonen konkurrenz- und wettbewerbsfähig.

Die Löhne der Lehrpersonen, Polizei, Auszubildenden und Personen ausserhalb des Lohnsystems werden in der Etappe II analysiert. Diese Projektarbeiten beginnen anfangs 2025.

Insbesondere die Tatsache, dass in den letzten zwei Jahren der voll errechnete Teuerungsausgleich sowie eine Realloohnerhöhung (insgesamt 5.45 %) an die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung Basel-Landschaft ausbezahlt wurden, beeinflusste den Lohnvergleich mit

---

<sup>11</sup> Zu beachten ist, dass zugunsten der Arbeitnehmer abweichende Bestimmungen aufgestellt werden können, wenn sich aus dem zwingenden Recht nichts anderes ergibt (s. diesbezüglich Art. 358 sowie Art. 361 f. OR). Dies ist beispielsweise beim Ferienanspruch der Fall: Während das OR die Gewährung von mindestens vier Wochen Ferien vorsieht, ist ein fünfwöchiger Ferienanspruch weit verbreitet.

<sup>12</sup> Im Jahr 2024: 6463 Mitarbeitende (Quelle: [Mitarbeitende und Vollzeitäquivalente der Kantonsverwaltung seit 2010](#)).

<sup>13</sup> Unter Querschnittsfunktionen versteht man alle Funktionen, die es auch ausserhalb der kantonalen Verwaltung gibt, wie alle kaufmännischen, handwerklichen, führungstechnischen, gesundheitlich anzusiedelnden sowie IT-Funktionen. Diese werden im Modellumschreibungskatalog zusammengefasst. 1) administrative Funktionen: S. 1-28; 2) Handwerkliche und technische Funktionen ab S. 27-55; 3) Gesundheit und Soziales ab S. 56-105; 4) Justiz S. 139-153, sowie 5) Führung S. 167-178). Ausgenommen wurden der Bereich «Bildung» (Bereich 4), Auszubildende, Praktikanten, Volontäre sowie Personen, die nach Personaldekret vom Lohnsystem ausgeschlossen sind (siehe dazu Fussnote 2), da diese nicht im Modellumschreibungskatalog abgebildet sind. Diese werden in der Etappe II gesondert betrachtet.

<sup>14</sup> Dabei wird die Verteilung der Mitarbeitenden der Direktionen / Besonderen Behörden / Gerichte aufgezeigt, die unter der Bandbreite <85 % und >110 % der Verwaltungslöhne bei kantonalen und städtischen Verwaltungen der Deutschschweiz (D-CH) liegen. Diese Referenzlöhne werden als Messgrösse für die Basissaläre (ohne Zulagen) des Kantons Basel-Landschaft verwendet. Um dem Umstand Rechnung zu tragen, dass Mitarbeitende im Kanton eine längere Verweildauer haben und damit mehr Erfahrung / Ausbildung mitbringen, werden die Marktlöhne altersspezifisch berechnet und verglichen, was bei einer ausschliesslichen Betrachtung eines altersunspezifischen Markt-Medianlohns nicht möglich wäre.

den anderen Kantonen, zumal diese die Teuerung nicht immer im selben Umfang wie der Kanton Basel-Landschaft ausgeglichen haben:

*Gewährter Teuerungsausgleich in den Jahren 2020 bis 2025*

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Durchschnitt nach Jahren
<b>Kt. BL</b>	0.50 %	0	0.05 %	2.50 %	2.45 %	0 %	0.92 %
<b>Kt. BS</b>	0	0	1.3 %	2.90 %	1.2 %	1.5 %	1.15 %
<b>Kt. SO</b>	0	0	0	1.50 %	2 %	0 %	0.58 %
<b>Kt. AG</b>	0.50 %	0	0	1.55 %	2.20 %	1.2 %	0.91 %

Auch hinsichtlich der Vorsorgelösungen und weiteren Anstellungsbedingungen weisen die Kantone Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Aargau sowie Solothurn teilweise Unterschiede auf. Wie die nachfolgenden Ausführungen zeigen, kann insgesamt von wettbewerbsfähigen Anstellungsbedingungen seitens des Kantons Basel-Landschaft ausgegangen werden:

*Vergleich der Pensionskassenansätze und Bedingungen*

	Kt. BL	Kt. BS	Kt. AG	Kt. SO
<b>Max. versicherter Lohn in CHF</b>	852'600 <sup>15</sup>	Begrenzung auf den 10fachen Betrag der max. AHV Rente <sup>16</sup>	882'000 <sup>17</sup>	882'000 <sup>18</sup>
<b>Sparbeitrag (Alter 50 - 54)</b>	AN: 11.6 % / AG: 14.2 %	AN: 10.2 % / AG: 15.3 % <sup>19</sup>	AN: 10 % / AG: 14.5 %	AN: 10 % / AG: 12 %
<b>Risikobeitrag</b>	AN: 0.8 % / AG: 0.8 %	AN: 1.4% / AG: 2.1 %	AN: 1.0 % / AG: 1.7 %	AN: 0.9 % / AG: 1.0 %
<b>BVG-Deckungsgrad (Stand Juni 2024)</b>	104.1 %	98.7 % <sup>20</sup>	101.20 %	115 %
<b>Technischer Zinssatz</b>	2.25 %	1.75 %	2.25 %	2.00 %
<b>Umwandlungssatz 65</b>	5.40 %	bis CHF 500'000: 5.80 % über CHF 500'000: 5.40 %	5.00 %	5.00 %
<b>Individueller Sparplan möglich</b>	Ja	Ja	Ja	Ja

<sup>15</sup> Kt. BL: [Vorsorgereglement, Teil A](#): Vorsorgeplan (für die versicherten und rentenbeziehenden Personen des Arbeitgebenden: Kanton Basel-Landschaft)

<sup>16</sup> Kt. BS: Art. 6 Abs. 4 [Rahmenreglement PKBS](#).

<sup>17</sup> Kt. AG: § 8: Ab 1. Januar nach Vollendung des 19. Altersjahrs kann die versicherte Person zusätzlich zu den Sparbeiträgen gemäss Art. 7 Abs. 1 (Sparen Standard) freiwillig Sparbeiträge in der Höhe von 1 % des versicherten Lohns (Sparen 1+) oder von 2 % des versicherten Lohns (Sparen 2+) leisten. Sie werden dem Sparguthaben gutgeschrieben. Siehe dazu: [Vorsorgeplan APK](#)

<sup>18</sup> Kt. SO: [Vorsorgereglement PKSO](#)

<sup>19</sup> Kt. BS: 25.5 % (§ 24b Abs. 4 des Gesetzes betreffend Einreihung und Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Lohngesetz; [SG 164.100](#)) vom 18. Januar 1995.

<sup>20</sup> Kt. BS: Der Deckungsgrad des Vorsorgewerkes beträgt 98.7 % (Stand 31. Dezember 2023).

Weitere Anstellungsbedingungen

	Kt. BL	Kt. BS	Kt. AG	Kt. SO
<b>Sollarbeitszeit in Stunden</b>	42	42 <sup>21</sup>	42 <sup>22</sup>	42 <sup>23</sup>
<b>Erziehungszulage<sup>24</sup></b>	Ja	Ja <sup>25</sup>	Nein	Nein
<b>Möglichkeit des Abschlusses einer Unfallzusatzversicherung</b>	Ja	Ja <sup>26</sup>	Nein	Ja <sup>27</sup>
<b>Ferienanspruch in Tagen<sup>28</sup></b>	25 (bis zum 49. Lebensjahr) 27 (ab dem 50. Lebensjahr) 30 (ab dem 60. Lebensjahr)	25 <sup>29</sup> (bis zum 49. Lebensjahr) 28 (ab dem 50. Lebensjahr) 32 (ab dem 60. Lebensjahr)	25 <sup>30</sup> (bis zum 20. Lebensjahr) 22 (ab dem 21. Lebensjahr) 25 (ab dem 40. Lebensjahr) 27 (ab dem 50. Lebensjahr) 30 (ab dem 60. Lebensjahr)	25 <sup>31</sup> (bis zum 20. Lebensjahr) 23 (bis zum 49. Lebensjahr) 25 (bis zum 59. Lebensjahr) 27 (ab dem 50. Lebensjahr) 30 (ab dem 60. Lebensjahr)

5. *Welcher Anteil des Führungspersonals (Kader) weicht vom regulären Lohnsystem ab und erhält individuelle Gehaltsvereinbarungen? Wie und von wem werden diese festgelegt, gibt es transparente Kriterien oder Prozesse für diese Abweichungen und werden die Abweichungen kommuniziert?*

Für die Einreihung der Mitarbeitenden stehen 28 Lohnbänder zur Verfügung. Das Lohnband bildet dabei den Rahmen für die individuelle Lohnentwicklung aufgrund der Mitarbeitendenbeurteilung sowie der Position im Lohnband (§ 11 Abs. 1 und 2 Personaldekret). Für die Einreihung der Mitarbeitenden in ein Lohnband und die Zuweisung der Position im Lohnband ist die Anstellungsbehörde, bei Mitarbeitenden der öffentlichen Schulen des Kantons und der Gemeinden gemäss § 1 Abs. 1 Bst. b die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion, zuständig (§ 12 Personaldekret i. V. m. § 22 der Verordnung zum Personalgesetz [Personalverordnung; [SGS 150.11](#)] vom

<sup>21</sup> Kt. BS: § 2 Verordnung zur Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Arbeitszeitverordnung, AZV; [SG 162.22](#)) vom 6. Juli 2004

<sup>22</sup> Kt. AG: § 5 Arbeitszeitverordnung (AZV; [SAR 161.115](#)) vom 1. September 1999.

<sup>23</sup> § 72 Gesamtarbeitsvertrag (GAV; [BGS 126.3](#)) vom 25. Oktober 2004.

<sup>24</sup> Erziehungszulage oder andere der gleichen Zielsetzung dienende Zulage.

<sup>25</sup> Kt. BS: Verordnung über die Ausrichtung von Unterhaltszulagen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt ([SG 164.340](#)) vom 11. November 2008.

<sup>26</sup> Kt. BS: [Versicherungen und Leistungen \(uvk.ch\)](#)

<sup>27</sup> Kt. SO: [Anstellungsbedingungen / GAV](#)

<sup>28</sup> Der Ferienanspruch erhöht sich jeweils im Kalenderjahr, in welchem das angegebene Lebensjahr erreicht wird.

<sup>29</sup> § 2a der Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Ferien- und Urlaubsverordnung, FUV; [SG 162.410](#)) vom 6. Juli 2004.

<sup>30</sup> § 28 der Personal- und Lohnverordnung (PLV; [SAR 165.111](#)) vom 25. September 2000.

<sup>31</sup> § 100 GAV.

19. Dezember 2000). Die Lohnansätze der Mitarbeitenden, welche vom System der Lohnbänder ausgenommen sind, werden in den §§ 31 ff. sowie Anhang 2 (Lohntabelle) des Personaldekrets geregelt. Darunter fallen die Mitglieder des Regierungsrats, die Präsidentin oder der Präsident des Kantonsgerichts, die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident des Kantonsgerichts, die Abteilungspräsidentinnen und -präsidenten des Kantonsgerichts, die Landschreiberin oder der Landschreiber, die Vorsteherin bzw. der Vorsteher der Finanzkontrolle, die Vorsteherin oder der Vorsteher der Aufsichtsstelle Datenschutz, die Ombudsperson, die erste Staatsanwältin bzw. der erste Staatsanwalt, die Leitenden Staatsanwältinnen und Staatsanwälte (I und II), die Leitende Jugendanwältin bzw. der Leitende Jugendanwalt sowie die erstinstanzlichen Gerichtspräsidien.

Abweichungen vom regulären Lohnsystem sind gemäss den rechtlichen Grundlagen nicht möglich. Dem Regierungsrat steht jedoch die Kompetenz zu, gestützt auf § 24 Personaldekret, persönliche Zulagen auszurichten. Demnach kann er zur Gewinnung oder Erhaltung besonders qualifizierter Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter eine einmalige, eine unbefristete oder eine befristete Zulage von bis zu 20 % des Jahreslohnes zusprechen. Die Einzelheiten werden in der Richtlinie des Personalamts zur persönlichen Zulage geregelt. Die Kommunikation erfolgt mittels (vertraulichem) Regierungsratsbeschluss. Von den insgesamt 646 Mitarbeitenden auf Führungsebene erhalten per Dezember 2024 34 Personen eine zusätzliche individuelle Lohnleistung in Form einer persönlichen Zulage. Dies entspricht einem prozentualen Wert von ca. 5 %.

Liestal, 25. März 2025

Im Namen des Regierungsrats

Der Präsident:

Isaac Reber

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich