

Vorlage an den Landrat

**Teilrevision des Personaldekrets betreffend Arztpersonal, Teuerung, Stufenanstieg,
Entwicklungsmassnahmen für den Regierungsrat sowie Entschädigung im Rahmen
ausserordentlicher Ereignisse**
2025/354

vom 19. August 2025

1. Übersicht

1.1. Zusammenfassung

Hinsichtlich der Bestimmungen zum Arztpersonal werden diejenigen Paragraphen, Absätze, Buchstaben und Ziffern aufgehoben oder angepasst, welche durch die infolge der Verselbständigung des Kantonsspitals Baselland als öffentlich-rechtliche Anstalt entstandenen Regelwerke obsolet geworden sind. Betroffen von der Aufhebung respektive Anpassung sind [§ 4a](#), [§ 5b Abs. 2](#), [§ 7 Abs. 1 Bst. b Ziff. 3 und Abs. 2](#) sowie [§ 32 Abs. 2, Abs. 2^{bis} und Abs. 2^{ter} des Dekrets zum Personalgesetz \(Personaldekret; SGS 150.1\) vom 8. Juni 2000](#).

Die Konkretisierung von [§ 49 Personaldekret](#) bringt Klarheit bezüglich der dem Teuerungsausgleich zugrundeliegenden Berechnungsformel sowie deren Verbindlichkeit. Neu wird zudem die Möglichkeit einer aufgelaufenen Teuerung ausgeschlossen, sollte aufgrund einer ungünstigen finanziellen Lage des Kantons oder der wirtschaftlichen Entwicklung im Umfeld in einem Jahr kein Teuerungsausgleich gewährt werden können. Schliesslich wird die geltende Praxis korrekt abgebildet und «Verhandlung» mit der Arbeitsgemeinschaft der Personalverbände durch «Anhörung» der Arbeitsgemeinschaft der Personalverbände ersetzt.

Im Sinne der Rechtssicherheit wird [§ 32a Personaldekret](#) dahingehend ergänzt, dass der Anspruch auf Stufenanstieg der vom Landrat gewählten Funktionsträgerinnen und Funktionsträger neu im Falle des Antritts während einer laufenden Amtsperiode nur bestehen soll, sofern die gewählte Person das Amt spätestens am ersten Tag des Beginns der zweiten Hälfte der Amtsperiode antritt. Diese Regelung stellt das Pendant zu [§ 15 Abs. 2 Personaldekret](#) dar, welcher vorsieht, dass per 1. Januar des folgenden Kalenderjahres keine individuelle Lohnentwicklung erfolgt, sofern das Arbeitsverhältnis nach dem 1. Juli eines Jahres beginnt.

Des Weiteren wird mit einer neuen Bestimmung eine rechtliche Grundlage zur Übernahme allfälliger Kosten geschaffen, welche im Zusammenhang mit Weiterbildungsmaßnahmen für die Mitglieder des Regierungsrats bzw. den Gesamtregierungsrat entstehen.

Schliesslich wird dem Regierungsrat in Zukunft die Kompetenz erteilt, Mitarbeitenden im Rahmen von ausserordentlichen Ereignissen eine Entschädigung ausrichten zu können.

Die angepassten bzw. neuen Bestimmungen treten am 1. Januar 2026 in Kraft.

1.2. Inhaltsverzeichnis

1.	Übersicht	2
1.1.	Zusammenfassung	2
1.2.	Inhaltsverzeichnis	2
2.	Bericht	3
2.1.	Ausgangslage	3
2.1.1.	<i>Bestimmungen betreffend das Arztpersonal</i>	3
2.1.2.	<i>Teuerungsausgleich: Konkretisierung von § 49 Personaldekret</i>	4
2.1.3.	<i>Stufenanstieg auf Beginn einer weiteren Amtsperiode</i>	4
2.1.4.	<i>Entwicklungsmassnahmen für Regierungsrätinnen und Regierungsräte</i>	4
2.1.5.	<i>Entschädigung im Rahmen ausserordentlicher Ereignisse</i>	5
2.2.	Ziel der Vorlage	5
2.2.1.	<i>Bestimmungen betreffend das Arztpersonal</i>	5
2.2.2.	<i>Teuerungsausgleich: Konkretisierung von § 49 Personaldekret</i>	5
2.2.3.	<i>Stufenanstieg auf Beginn einer weiteren Amtsperiode</i>	5
2.2.4.	<i>Entwicklungsmassnahmen für Regierungsrätinnen und Regierungsräte</i>	6
2.2.5.	<i>Entschädigung im Rahmen ausserordentlicher Ereignisse</i>	6
2.3.	Erläuterungen	6

2.3.1.	<i>Bestimmungen betreffend das Arztpersonal</i>	6
2.3.2.	<i>Teuerungsausgleich: Konkretisierung von § 49 Personaldekret</i>	6
2.3.3.	<i>Stufenanstieg auf Beginn einer weiteren Amtsperiode</i>	12
2.3.4.	<i>Entwicklungsmassnahmen für Regierungsrätinnen und Regierungsräte</i>	13
2.3.5.	<i>Entschädigung im Rahmen ausserordentlicher Ereignisse</i>	14
2.4.	Strategische Verankerung / Bezug zum Regierungsprogramm (Referenz-Nr.) oder zur Langfristplanung	16
2.5.	Rechtsgrundlagen; Finanz- oder Planungsreferendum	16
2.6.	Finanzielle Auswirkungen	16
2.7.	Finanzhaushaltsrechtliche Prüfung	17
2.8.	Regulierungsfolgenabschätzung (§ 4 KMU-Entlastungsgesetz und § 58 Abs.1 Bst. e und e ^{bis} Geschäftsordnung Landrat)	17
2.9.	Anhörung der Gemeinden	17
2.10.	Vorstösse des Landrats	17
3.	Anträge	18
3.1.	Beschluss	18
3.2.	Abschreibung von Vorstössen des Landrats	18
4.	Anhang	18

2. Bericht

2.1. Ausgangslage

2.1.1. Bestimmungen betreffend das Arztpersonal

Am 1. Januar 2012 trat das totalrevidierte Spitalgesetz ([SGS 930](#)) vom 17. November 2011 als Teilschritt zur Verselbständigung der Spitäler und der Kantonalen Psychiatrischen Dienste als öffentlich-rechtliche Anstalten in Kraft.¹ Dieses sieht in § 27 Abs. 1 vor, dass für die privatärztliche Leistungserbringung bis 12 Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes die §§ 10a und 10b des Spitalgesetzes vom 24. Juni 1976 in der Fassung vom 12. Dezember 2007 weiter gelten. Nach Ablauf dieser Frist beschliesst der Verwaltungsrat gemäss § 27 Abs. 2 über die privatärztliche Leistungserbringung sowie deren Vergütung.

§ 10a Spitalgesetz vom 24. Juni 1976 betraf die privatärztliche Leistungserbringung und wurde in der Verordnung über die Rechte und Pflichten der Chefärztinnen und Chefärzte und der Leitenden Ärztinnen und Leitenden Ärzte der Kantonsspitäler und der Kantonalen Psychiatrischen Dienste mit vergütungsberechtigter Nebentätigkeit (Kaderarztverordnung; [SGS 930.16](#)) vom 18. Dezember 2007 behandelt. § 10b Spitalgesetz vom 24. Juni 1976 betraf den Kaderarztfonds und wurde in der Verordnung über die Bewirtschaftung der Kaderarztfonds der Kantonsspitäler und der Kantonalen Psychiatrischen Dienste (Kaderarztfondsverordnung; [SGS 930.17](#)) vom 18. Dezember 2007 behandelt. Die Geltung der §§ 10a und 10b Spitalgesetz, der entsprechenden Bestimmungen des Personaldekrets sowie der erwähnten Verordnungen wurde durch den Verwaltungsrat des Kantonsspitals Baselland in Übereinstimmung mit § 27 Abs. 2 bis zum 31. März 2018 verlängert.²

An seiner Sitzung vom 18. Mai 2017 beschloss der Verwaltungsrat des Kantonsspitals Baselland die Überführung der bisherigen Regelungen über die Anstellungsverhältnisse der Kaderärztinnen und Kaderärzte per 1. April 2018 in ein neues Regelwerk, bestehend aus den Allgemeinen Anstellungsbedingungen für das Kader des Kantonsspitals Baselland (Allgemeine Anstellungsbedingungen), dem Lohnreglement für Kaderärztinnen und Kaderärzte des

¹ [LRV 2011-223 vom 12. Juli 2011](#)

² [LRV 2018/337 vom 8. Mai 2018](#)

Kantonsspitals Baselland (Kaderarztlohnreglement) sowie dem Fondsreglement für die Kaderärztinnen und Kaderärzte des Kantonsspitals Baselland (Kaderarztfondsreglement). Eine gegen diese Überführung gerichtete Beschwerde wurde vom Kantonsgericht in der Folge abgewiesen.³

2.1.2. *Teuerungsausgleich: Konkretisierung von § 49 Personaldekret*

Mit [Postulat Nr. 2023/706](#) fordert der Landrat die Überprüfung der geltenden Teuerungsformel sowie deren Anpassung, sollte der Regierungsrat dabei zum Schluss kommen, dass Handlungsbedarf besteht. Der parlamentarische Vorstoss geht auf die wiederholte Infragestellung der im Kanton Basel-Landschaft angewandten Berechnungsformel für den Teuerungsausgleich durch die Angestelltenverbände zurück. Mittels einer Auslegeordnung, welche die Möglichkeiten für die Berechnung des Teuerungsausgleichs aufzeigt und die einen Überblick über die Handhabung von Bund und anderen Kantonen liefert, sollen sich in Zukunft entsprechende Diskussionen erübrigen.

Ebenso besteht Klärungsbedarf hinsichtlich der Möglichkeit, eine tiefere als die errechnete Teuerung gewähren zu können, sollte die finanzielle Lage des Kantons dies erfordern. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, wie es sich mit einer nicht ausgeglichenen Teuerung verhält, sollte, wie dies im Jahr 2025 der Fall war,⁴ kein Teuerungsausgleich erfolgen.

2.1.3. *Stufenanstieg auf Beginn einer weiteren Amtsperiode*

[§ 32a Personaldekret](#) regelt die Lohnmodalitäten der neben den in den [§§ 31 und 32 Personaldekret](#) vorgesehenen weiteren vom Landrat gewählten Funktionsträgerinnen und Funktionsträger. So sieht [§ 32a Abs. 2 Personaldekret](#) vor, dass die erstmalige Lohnfestsetzung jeweils nach Konsultation des Personalamts durch die Behörde erfolgt, welche den Wahlantrag stellt. In der ersten Amtsperiode wird der Lohn mindestens gemäss dem Minimum festgelegt. Zusätzlich können Erfahrungsjahre angerechnet werden, die in gleichwertigen Funktionen geleistet wurden ([§ 32a Abs. 3 Personaldekret](#)). Der Maximallohn wird in drei degressiven Stufen von 50, 30 und 20 % der Differenz zwischen Minimal- und Maximallohn erreicht ([§ 32a Abs. 4 Personaldekret](#)). [§ 32a Abs. 5 Personaldekret](#) hält schliesslich fest, dass der Stufenanstieg ausschliesslich auf Beginn einer weiteren Amtsperiode gewährt wird. Der Wortlaut von Absatz 5 hat in der Vergangenheit die Frage aufkommen lassen, wie es sich verhält, wenn eine gewählte Person das Amt während einer laufenden Amtsperiode antritt. Diesbezüglich sind mehrere Auslegungsvarianten denkbar: Zum einen könnte die Bestimmung dahingehend ausgelegt werden, dass auch in diesen Fällen ein uneingeschränkter Anspruch auf Stufenanstieg besteht, obwohl keine volle Amtsperiode absolviert wurde. Zum anderen kommt auch die Auslegungsvariante in Frage, gemäss welcher der Stufenanstieg von der Absolvierung einer vollen Amtsperiode, das heisst von der Ausübung einer vierjährigen Amtszeit, abhängig gemacht werden könnte. Aufgrund der mit den unterschiedlichen Auslegungsmöglichkeiten verbundenen Rechtsunsicherheit sowie im Zusammenhang mit einem konkreten Fall beauftragte die Geschäftsleitung der Gerichte Prof. Dr. iur. Kurt Pärli, Professor für Soziales Privatrecht an der Juristischen Fakultät der Universität Basel, mit der Erstellung eines Gutachtens.⁵ In diesem kam Prof. Dr. iur. Kurt Pärli zum Schluss, dass eine sinngemässe Auslegung entsprechend [§ 15 Abs. 2 Personaldekret](#) naheliegend sei, wonach ein Anspruch auf Lohnentwicklung der Mitarbeitenden nur bestehe, sofern das Arbeitsverhältnis spätestens am 1. Juli eines Jahres beginne.

2.1.4. *Entwicklungsmassnahmen für Regierungsrätinnen und Regierungsräte*

Die Regierungsrätinnen und Regierungsräte haben anspruchsvolle Aufgaben zu erfüllen, die sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen erfordern. Zur Stärkung dieser Kompetenzen kann

³ Entscheidung des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht, vom 12. Dezember 2018, [810 17 245-246, 810 17 250-251](#)

⁴ [Beschluss des Landrats Nr. 845 vom 28.11.2024](#)

⁵ PÄRLI, KURT: Rechtsgutachten «Ermessen der Wahlantragsbehörde betreffend Lohnentwicklung gewählter Funktionsträger/innen», Bern, 2024

sich sowohl bei den einzelnen Mitgliedern des Regierungsrats als auch beim Gesamtregierungsrat ein Besuch allfälliger Weiterbildungsveranstaltungen empfehlen. Bis anhin fehlt im Personaldekret eine rechtliche Grundlage, welche die Finanzierung solcher Massnahmen regelt. Mit einem neuen Absatz 4 von [§ 31 Personaldekret](#) soll dieser Umstand behoben werden.

2.1.5. Entschädigung im Rahmen ausserordentlicher Ereignisse

Während der pandemiebedingten Ausnahmesituation und der damit verbundenen teils sehr intensiven Arbeitsbelastung einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde festgestellt, dass die bestehenden rechtlichen Bestimmungen zum Abbau von vorhandenen Plusstunden im Einzelfall sehr restriktiv sind und zu Ergebnissen führen können, die weder den Mitarbeitenden noch dem Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft dienen. Ungünstig ist insbesondere die Tatsache, dass es den Mitarbeitenden in den Lohnbändern 1 – 7 zum einen in Situationen besonderer Arbeitsbelastung aufgrund ihrer notwendigen Anwesenheit faktisch nicht möglich ist, die aufgebauten Zeitsaldi zeitnah zu kompensieren. Zum anderen ist es nach geltender Rechtslage auch nicht möglich, diese Mehrstunden während des laufenden Arbeitsverhältnisses auszuzahlen, sodass diejenigen Plusstunden, welche die per Jahresende zulässigen 80 Plusstunden auf dem Zeitkonto der Mitarbeitenden übersteigen, Ende Jahr entschädigungslos gekappt werden. Hinzu kommt, dass Mitarbeitende in den Lohnbändern 1 – 7 keine Überzeit erarbeiten können. Die Anordnung von Überzeit ist bei dieser Gruppe von Mitarbeitenden lediglich ausnahmsweise im Rahmen der Verpflichtung zur Leistung von Pikettdienst möglich (§ 25 der Verordnung zur Arbeitszeit [[SGS 153.11](#)] vom 4. Januar 2000). Dies führt dazu, dass diejenige Arbeitszeit, welche über die Sollarbeitszeit hinaus geleistet wird, ebenfalls als Gleitzeit zu qualifizieren ist.

Aufgrund der geschilderten Problematik stellt der Regierungsrat Bedarf nach einer alternativen Entschädigungslösung im Falle von ausserordentlichen Ereignissen fest.

2.2. Ziel der Vorlage

2.2.1. Bestimmungen betreffend das Arztpersonal

Das Ziel dieser Vorlage hinsichtlich der Bestimmungen betreffend das Arztpersonal ist die Aufhebung oder Anpassung derjenigen Paragraphen, Absätze, Buchstaben und Ziffern im Personaldekret, welche durch die infolge der Verselbständigung des Kantonsspitals Baselland als öffentlich-rechtliche Anstalt per 1. April 2018 entstandenen Regelwerke obsolet geworden sind.

2.2.2. Teuerungsausgleich: Konkretisierung von § 49 Personaldekret

Die Konkretisierung von [§ 49 Personaldekret](#) soll Klarheit bezüglich der dieser Bestimmung zugrundeliegenden Berechnungsformel sowie deren Verbindlichkeit bringen. Neu soll die Möglichkeit der Gewährung eines aufgelaufenen Teuerungsausgleichs ausgeschlossen werden, sollte in einem Jahr aufgrund einer ungünstigen finanziellen Lage des Kantons oder der wirtschaftlichen Entwicklung im Umfeld keine Teuerung gewährt werden können. Schliesslich soll die aktuelle Praxis korrekt abgebildet und in Absatz 2 der Wortlaut «nach Verhandlung mit der Arbeitsgemeinschaft der Personalverbände» durch «nach Anhörung der Arbeitsgemeinschaft der Personalverbände» ersetzt werden.

2.2.3. Stufenanstieg auf Beginn einer weiteren Amtsperiode

Die Ergänzung von [§ 32a Personaldekret](#) dient der Rechtssicherheit: Der Anspruch auf Stufenanstieg der vom Landrat gewählten Funktionsträgerinnen und Funktionsträger soll neu im Falle des Antritts während einer laufenden Amtsperiode nur bestehen, sofern die gewählte Person das Amt spätestens am ersten Tag des Beginns der zweiten Hälfte der Amtsperiode antritt. Diese Regelung stellt das Pendant zu [§ 15 Abs. 2 Personaldekret](#) dar, welcher vorsieht, dass per 1. Januar keine individuelle Lohnentwicklung erfolgt, sofern das Arbeitsverhältnis im Jahr zuvor erst nach dem 1. Juli begonnen hat.

2.2.4. *Entwicklungsmassnahmen für Regierungsrätinnen und Regierungsräte*

Möchten die Regierungsrätinnen und Regierungsräte ihre fachlichen und sozialen Kompetenzen stärken, so soll in Zukunft ihre jeweilige Direktion die Kosten tragen können. Die Finanzierung von Entwicklungsmassnahmen für den Gesamregierungsrat soll weiterhin durch das Personalamt erfolgen. Hierfür soll in [§ 31 Personaldekret](#) eine entsprechende Bestimmung geschaffen werden.

2.2.5. *Entschädigung im Rahmen ausserordentlicher Ereignisse*

Durch die Schaffung einer Bestimmung im Personaldekret soll der Regierungsrat über ein Instrument verfügen, um Mitarbeitende für ihre Leistung im Rahmen der Bewältigung ausserordentlicher Ereignisse (Pandemien, Katastrophen etc.) entschädigen zu können.

2.3. **Erläuterungen**

2.3.1. *Bestimmungen betreffend das Arztpersonal*

Mittels vorliegender Vorlage werden diejenigen Paragraphen, Absätze, Buchstaben und Ziffern angepasst bzw. aufgehoben, welche durch die infolge der Verselbständigung des Kantonsspitals Baselland als öffentlich-rechtliche Anstalt per 1. April 2018 entstandenen Regelwerke obsolet geworden sind. Betroffen von der Aufhebung respektive Anpassung sind [§ 4a](#), [§ 5b Abs. 2](#), [§ 7 Abs. 1 Bst. b Ziff. 3 und Abs. 2](#) sowie [§ 32 Abs. 2, Abs. 2^{bis} und Abs. 2^{ter} Personaldekret](#).

[§ 32 Abs. 2^{quater} Personaldekret](#) betreffend die Kompetenz des Regierungsrats zur Regelung der Rechte und Pflichten der Chefärztinnen und Chefärzte und der Leitenden Ärztinnen und Leitenden Ärzte der Kantonsspitäler und der Kantonalen Psychiatrischen Dienste mit vergütungsberechtigter Nebentätigkeit wurde bereits im Rahmen der eingangs erwähnten Totalrevision des Spitalgesetzes aufgehoben.

Die Aufhebung bzw. Anpassung der diesbezüglichen Bestimmungen auf Verordnungsebene wird vom Regierungsrat beschlossen.

2.3.2. *Teuerungsausgleich: Konkretisierung von § 49 Personaldekret*

Die Grundlagen für die Gewährung des Teuerungsausgleichs sind in [§ 49 Personaldekret](#) geregelt und 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 2 des Personaldekrets 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.*

Mit [Postulat Nr. 2023/706](#) beantragt der Landrat die Überprüfung der Teuerungsformel sowie, bei Bedarf, deren Anpassung. Der parlamentarische Vorstoss war auf die wiederholte Infragestellung der Berechnungsformel für den Teuerungsausgleich durch die Angestelltenverbände zurückzuführen. Die nachfolgende Auslegeordnung setzt sich deshalb mit den verschiedenen Elementen dieser Bestimmung bzw. des Absatzes 2 auseinander. So soll Klarheit über die

Berechnungsformel und die Voraussetzungen, welche vom berechneten Wert abweichen lassen, geschaffen werden. Zu beachten ist, dass es sich hierbei in erster Linie nicht um eine Anpassung der Teuerungsregel an sich, sondern um eine Konkretisierung der bereits gelebten Praxis handelt. Dies ist auch der Grund, weshalb das Wort «Verhandlung» neu durch «Anhörung» ersetzt werden soll. So stellt die Arbeitsgemeinschaft der Baselbieter Personalverbände in der Praxis einen begründeten Antrag auf die Gewährung der Teuerung in einer bestimmten Höhe. Eine Verhandlung findet nicht statt, zumal die Beteiligten im Anschluss keine gemeinsame Haltung vertreten müssen. Eine Neuerung stellt lediglich die Regelung zur aufgelaufenen Teuerung dar, sollte der berechnete Teuerungsausgleich aufgrund der finanziellen Situation des Kantons oder der wirtschaftlichen Entwicklung im Umfeld nicht ausgerichtet werden können.⁶

a) Berechnung

Die Berechnungsmethode, welche [§ 49 Abs. 2 Personaldekret](#) zugrunde liegt, wurde im Jahr 2008 eingeführt⁷ und gestaltet sich wie folgt:⁸

In einem ersten Schritt wird die vorläufige Teuerung anhand der Daten der vergangenen zwölf Monate berechnet (vorliegend Oktober 2022 bis September 2023). Für die Berechnung der vorläufigen geglätteten Teuerung wird in einem zweiten Schritt die vorläufige Teuerung zum Durchschnitt der zwölf Monate des vorhergehenden Jahres ins Verhältnis gesetzt (vorliegend Oktober 2021 bis September 2022). Die vorläufige geglättete Teuerung berechnet sich somit wie folgt:

Die Monatsindizes von Oktober 2021 bis September 2022 werden addiert (= 1'248,200) und durch 12 geteilt (ergibt den Mittelwert der eben vergangenen 12 Monate)	104,017
Die Monatsindizes von Oktober 2022 bis September 2023 werden addiert (= 1'278,700) und durch 12 geteilt (ergibt den Mittelwert der vorherigen 12 Monate)	106,558
Die gemittelte Teuerung ist die prozentuale Differenz zwischen den beiden Mittelwerten $([106,558 - 104,017] / 104,017 * 100)$.	2,444 % 2,45 % gerundet

Orientierungsgrösse für die Berechnung der Teuerung ist der Warenkorb des Landesindex der Konsumentenpreise ([LIK](#)). Dieser misst die Teuerung der Konsumgüter in der Schweiz. Der LIK zeigt, um wie viel die Konsumgüter gegenüber dem Vormonat, dem Vorjahr oder jedem anderen früheren Zeitpunkt teurer geworden sind. Er ist einer der wichtigsten und am häufigsten angewandten Wirtschaftsindikatoren und dient unter anderem der Anpassung von Löhnen, Renten, Tarifen und Mieten an die Teuerung (sog. «Indexierung»).

Als weitere Beurteilungsgrössen sind gemäss [§ 49 Personaldekret](#) die finanzielle Situation des Kantons und die wirtschaftliche Entwicklung im Umfeld miteinzubeziehen. Vom errechneten Wert kann somit abgewichen werden, sofern diese Faktoren einem (auch nur teilweisen) Ausgleich der Teuerung entgegenstehen. Sowohl eine solide finanzielle Situation des Kantons als auch eine sehr gute Wirtschaftslage sprechen hingegen für einen vollen Ausgleich der berechneten Teuerung.

⁶ Als Beispiel: [Beschluss des Landrats Nr. 845 vom 28. November 2024](#)

⁷ [LRV Nr. 2007/175 vom 17. Juli 2007](#)

⁸ Als Beispiel: Teuerungsberechnung für das Jahr 2024 ([Beschluss des Landrats Nr. 259 vom 11. November 2023](#)), zumal im Jahr 2025 kein Teuerungsausgleich stattgefunden hat.

Von der Ausrichtung einer höheren als der errechneten Teuerung sollte hingegen abgesehen werden. Eine entsprechend zu begründende Lohnerhöhung müsste mittels Antrag zum Aufgaben- und Finanzplan (AFP) erwirkt werden.⁹

Der Kanton verfolgt mit seinem Lohnsystem eine stetige Lohnpolitik: Die Löhne entwickeln sich sowohl in Zeiten schwacher Konjunktur als auch in Zeiten starken Wirtschaftswachstums stetig, dies im Gegensatz zur häufig zyklisch verlaufenden Lohn- und Beschäftigungspolitik der privaten Wirtschaft. Die Grundlage hierfür findet sich in [§ 15 Personaldekret](#). Mittels Teuerungsausgleich soll des Weiteren die Erhaltung der Kaufkraft der Mitarbeitenden sichergestellt werden. Darüber hinausgehende Anpassungen des Grundlohns, beispielsweise aufgrund eines reduzierten Ausgleichs der Teuerung in den Vorjahren, sind als Realloohnerhöhungen zu werten. Darunter fallen auch allfällige Unterstützungsmassnahmen aufgrund der steigenden Krankenkassenprämien.¹⁰

Gemäss § 67 Absatz 1 Buchstabe d der Verfassung des Kantons Basel-Landschaft ([SGS 100](#)) vom 17. Mai 1984 regelt der Landrat die vom Kanton ausgerichteten Besoldungen, Pensionen und Ruhegehälter. Über einen allfälligen Antrag auf Realloohnerhöhung, sei es seitens des Regierungsrats oder aus eigener Initiative, hat der Landrat somit im Rahmen der Debatte zum AFP zu beschliessen.

b) Vergleich mit dem Bund und weiteren Kantonen

Gemeinwesen	Bestimmung(en) betreffend Teuerungsausgleich	Berechnungsgrundlage
Bund		
Bundpersonalgesetz (BPG; SR 172.220.1) vom 24. März 2000	Art. 16 Teuerungsausgleich ¹ Der Arbeitgeber richtet den Angestellten auf den Lohn oder einzelne Lohnanteile sowie auf weitere Leistungen einen angemessenen Teuerungsausgleich aus. Er berücksichtigt dabei seine wirtschaftliche und finanzielle Lage sowie die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt. ² Die Ausführungsbestimmungen regeln die Grundsätze. ³ Wo das Arbeitsverhältnis durch Gesamtarbeitsvertrag (Art. 38) geregelt ist, enthält dieser Bestimmungen über den Teuerungsausgleich. Können sich die Vertragsparteien nicht über dessen Umfang einigen, so legt ihn das Schiedsgericht (Art. 38 Abs. 3) fest.	Jahresdurchschnittsteuerung gemäss Prognosen
Bundpersonalverordnung (BPV; 172.220.111.3) vom 3. Juli 2001	Art. 44 Teuerungsausgleich (Art. 16 BPG) ¹ Über den Umfang des Teuerungsausgleichs beschliesst der Bundesrat nach Verhandlungen mit den Personalverbänden. ² Der Teuerungsausgleich wird ausgerichtet auf: a. den Lohn; b. den Ortszuschlag; c. die Vergütungen für Sonntags- und Nachtarbeit;	

⁹ Als Beispiel: [LRV Nr. 2022/475 vom 15. November 2022](#)

¹⁰ Die Krankenkassenprämien sind nicht direkt Teil des Warenkorb, da es sich nicht um einen Konsum, sondern um Transferzahlungen der privaten Haushalte an die sozialen Krankenversicherungen handelt. Diese Zahlungen fliessen im Krankheitsfall wieder an die Haushalte zurück. Da die Ausgaben für die Gesundheit in Prämien abgebildet sind, werden die Krankenkassenprämien somit im Warenkorb indirekt berücksichtigt. Der Anteil der obligatorischen Krankenpflegeversicherung an den Gesundheitskosten (die im Warenkorb ca. 15 % ausmachen) beträgt rund ein Drittel (35,8 %), abhängig vom Kanton und der individuellen Versicherungslösung (s. auch [Warenkorb und Gewichtung](#)).

	<p>d. die Vergütungen für Pikettdienst; e. die Funktionszulagen; e^{bis}. die Zulagen für Einsätze im Rahmen von festen Dienstplänen; f. die Sonderzulagen; g. die Arbeitsmarktzulage; h. die ergänzenden Leistungen; i. ... ³ Die Höchstbeträge des Lohnes (Art. 36) und des Ortszuschlages (Art. 43) erhöhen sich jeweils um den Teuerungsausgleich. ⁴ ...</p>	
<p>Kanton Aargau</p> <p>Dekret über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret; SAR 165.130) vom 30. November 1999</p>	<p>§ 10 Lohnentwicklung ¹ Die Lohnentwicklung beim Kanton hält langfristig mit der allgemeinen Lohnentwicklung in der Volkswirtschaft Schritt. Beim Entscheid über die durchschnittliche Lohnentwicklung sind namentlich folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die Finanzlage des Kantons; b) die allgemeinen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen; c) die personalpolitischen Zielsetzungen; d) die Lohnentwicklung im Lehrbereich und in der Wirtschaft; e) die Entwicklung des Indexes der Konsumentenpreise. 	<p>Septemberschätzung des Bundes für die Jahresteuern</p>
<p>Kanton Basel-Stadt</p> <p>Lohngesetz (LG; SG 164.100) vom 18. Januar 1995</p>	<p>§ 22 Anpassung an die Teuerung ¹ Die im Anhang 1 zum Lohngesetz bestimmten Ansätze werden jeweils auf den 1. Januar entsprechend dem Basler Index der Konsumentenpreise vom November des Vorjahres neu festgesetzt. ² Die Anpassung der Ansätze gemäss Abs. 1 erfolgt degressiv ausgehend von 100% in Lohnklasse 1 bis 8, bis auf 65% in Lohnklasse 28.</p>	<p>Vergleich Basler Index der Konsumentenpreise (BIK) Monat November mit Vorjahreswert</p>
<p>Kanton Bern</p> <p>Personalgesetz (PG; BSG 153.01) vom 16. September 2004</p>	<p>Art. 74 Genereller Gehaltsaufstieg ¹ Der Regierungsrat kann die im Anhang festgelegten Grundgehälter, insbesondere zur Erhaltung der Kaufkraft, anheben. Er berücksichtigt dabei die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, die Teuerungsentwicklung und die Finanzlage des Kantons. ² Auf den generellen Gehaltsaufstieg besteht kein Anspruch.</p>	<p>Keine</p>

<p>Kanton Luzern Besoldungsverordnung für das Staatspersonal (BVO; SRL Nr. 73a) vom 24. September 2002</p>	<p>§ 10 Lohnanpassungen ¹ Der Lohn der Angestellten kann angepasst werden: a. durch eine vom Regierungsrat beschlossene generelle Lohnanpassung, b. durch strukturelle Lohnanpassungen und c. durch individuelle Lohnanpassungen. ² Lohnerhöhungen werden im Rahmen der vom Regierungsrat bewilligten Mittel gewährt. Generelle und individuelle Lohnanpassungen treten mit Wirkung auf den 1. März in Kraft.</p>	<p>Teuerungsprognose vom Bundesamt für Statistik</p>
<p>Kanton Solothurn Gesamtarbeitsvertrag (GAV; BGS 126.3) vom 25. Oktober 2004</p>	<p>§ 17 Lohnverhandlungen ¹ Die Vertragsparteien führen jährlich Verhandlungen über Lohnanpassungen (Teuerungszulage auf dem Lohn und auf den Lohnnebenleistungen sowie Reallohnentwicklung). ² Sie berücksichtigen dabei die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Kantons sowie die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt. ³ Können sich die Vertragsparteien nicht einigen, kann ein Mediator angerufen werden. Kommt keine Einigung zu Stande, entscheidet der Regierungsrat. Entspricht der Entscheid des Regierungsrates nicht dem Antrag der vertragsschliessenden Personalverbände, entfällt die relative Friedenspflicht nach § 18 GAV. § 136 Lohnanpassung ¹ Die jährliche Lohnanpassung (Teuerungszulage und Realloohnerhöhung) wird nach § 17 GAV in der GAVKO verhandelt. ² Teuerungszulage und Realloohnerhöhung werden auf dem Grundlohn und dem Erfahrungszuschlag ausgerichtet.</p>	<p>Gemittelter LIK von Juni bis Mai</p>
<p>Kanton Zürich Personalverordnung (PVO; 177.11) vom 16. Dezember 1998</p>	<p>§ 42 ¹ Der Regierungsrat setzt jeweils gemäss dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise vom September die Teuerungszulage auf den 1. Januar des folgenden Jahres fest. Er berücksichtigt dabei angemessen die Lohnentwicklung bei Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich sowie den kantonalen Finanzhaushalt. ² Über die Teuerungszulage hinaus kann der Regierungsrat eine Realloohnerhöhung gewähren, wenn dies aufgrund der Lohnentwicklung bei Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich oder aufgrund reduzierter Teuerungszulagen der Vorjahre als angemessen erscheint. ³ Die Teuerungszulage und die Realloohnerhöhung werden in den Grundlohn eingebaut. ⁴ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.</p>	<p>Vergleich LIK Monat August mit Vorjahreswert</p>

Es ist festzustellen, dass beim Bund und in anderen Kantonen unterschiedliche Berechnungsformeln zur Anwendung gelangen: Während der Bund von einer Jahresdurchschnittsteuerung gestützt auf Prognosen ausgeht, stellt der Kanton Basel-Stadt einen Vergleich des BIK des Monats November mit dem Vorjahreswert dar. Der Kanton Aargau richtet sich nach der Septemberschätzung des Bundes für die Jahresteuern und beim Kanton Solothurn ist der gemittelte LIK von Juni bis Mai des Vorjahres massgebend. Andere in der obigen Darstellung aufgeführte Kantone wie Zürich, Zug, Freiburg, Graubünden und Schwyz stellen einen Vergleich des LIK eines bestimmten Monats mit dem Vorjahreswert an. Der Kanton Bern stützt sich hingegen auf keine Berechnungssystematik. Stattdessen gibt die Finanzplanung das Budget in Absprache mit dem Regierungsrat vor. Dies unter Berücksichtigung der finanziellen Lage und des wirtschaftlichen Umfelds des Kantons.

Die einfachste Berechnungsmethode stellt der Vergleich eines LIK eines bestimmten Monats mit dem Vorjahreswert dar (entsprechend den Kantonen Zürich, Zug, Freiburg, Graubünden und Schwyz). Allerdings widerspiegelt diese Methode nicht das vollständige Jahr und Spitzen im Referenzmonat können das Ergebnis nach unten sowie nach oben erheblich verfälschen.

Das Bundesamt für Statistik benötigt für die Ermittlung der Jahresteuern den Durchschnittswert der letzten beiden Jahre.¹¹ Diese Berechnungsmethode gleicht Spitzen in einzelnen Monaten aus und ergibt ein genaueres (geglättetes) Ergebnis. Das Jahresmittel eines bestimmten Jahres wird jeweils mit den Monaten Januar bis Dezember errechnet.

Die beim Kanton Basel-Landschaft verwendete Berechnungssystematik für die Teuerung erfolgt analog der Methode vom Bundesamt für Statistik zur Ermittlung der durchschnittlichen Jahresteuern, wobei jeweils die Periode von Oktober des Vorjahres bis September des Jahres, das dem Vollzug des Teuerungsausgleichs vorangeht sowie die davor liegende Zwölfmonatsperiode, zu berücksichtigen sind.

c) Aufgelaufene Teuerung

Der Regierungsrat hat wiederholt in Aussicht gestellt, eine ausgewiesene, aber nicht ausgeglichene Teuerung mittelfristig ausgleichen zu wollen.¹² Die Frage nach einem eventuellen historischen Nachholbedarf bzw. nach einem Rückkorrekturbedarf bezüglich des Teuerungsausgleichs wurde seit der Abschaffung des automatischen Teuerungsausgleichs im Jahre 2004 im Rahmen der Debatten zum Teuerungsausgleich wiederholt im Landrat diskutiert: Im Zusammenhang mit dem Teuerungsausgleich 2010¹³ beschloss der Landrat, dass die Teuerung mit Bezug auf den Indexstand Oktober 2008 bis auf einen Anspruch von 0,3 % als ausgeglichen gelte. Im Dezember 2010¹⁴ hat der Landrat den Zusatzantrag der SP-Fraktion abgelehnt, der die nicht ausgeglichene Teuerung per Ende 2010 auf 1,3 % festsetzen wollte. In der Beantwortung der [Interpellation 2015-058](#) von Landrat Gerhard Schafroth «Berechnungsgrundlage Teuerungsausgleich»¹⁵ zur Frage nach einem allfälligen Nachholbedarf in Bezug auf den Teuerungsausgleich ist der Regierungsrat im April 2015 zum Schluss gekommen, dass die Löhne gemäss kantonaler Lohntabelle per 2015 bis auf einen Nachholbedarf von 0,7 % an die Teuerung angeglichen seien. Der Landrat ist dieser Auffassung gefolgt.¹⁶ Im Zusammenhang mit dem Teuerungsausgleich 2019 stellte der Landrat fest, dass die Ansprüche aus aufgelaufener Teuerung und Nominallohnentwicklung per 31. Oktober 2018 als ausgeglichen galten.¹⁷ Mit

¹¹ Beispiel: Jahresteuern 2024 = Veränderungsrate zwischen dem Jahresmittel 2023 und dem Jahresmittel 2024.

¹² [LRV Nr. 2018/898 vom 6. November 2018](#)

¹³ [LRV Nr. 2009-319 vom 10. November 2009](#)

¹⁴ [Protokoll der Landratssitzung vom 9. Dezember 2010 \(LRV 2010-394\)](#)

¹⁵ [LRV Nr. 2015-058 vom 21. April 2015](#)

¹⁶ [Beschluss des Landrats vom 5. November 2015](#) und [Bericht der Personalkommission vom 4. Dezember 2018](#) mit weiteren Ausführungen.

¹⁷ [Beschluss des Landrats Nr. 2396 vom 12. Dezember 2018](#)

diesem Beschluss wurde die Geltendmachung von Teuerungsausgleichen vor November 2018 ausgeschlossen.

Die aufgelaufene Teuerung stand zuletzt im Jahr 2021 zur Debatte.¹⁸ Die Berechnung wies damals einen Teuerungsausgleich von 0,05 % aus. Von einem Teuerungsausgleich abzusehen und diesen zu einem späteren Zeitpunkt auszuzahlen, wie dies in der Vergangenheit bereits der Fall gewesen war, wurde abgesehen, zumal dies zu einer aufgelaufenen Teuerung geführt hätte, die mit Zins und Zinseszins hätte ausgerichtet werden müssen. Um solche Situationen zu verhindern, ist der Teuerungsausgleich in Zukunft, auch wenn er sehr gering ausfällt, in der entsprechenden Höhe zu gewähren, sofern die finanzielle Situation des Kantons und die wirtschaftliche Entwicklung dies zulassen.

d) Anhörung der Arbeitsgemeinschaft der Personalverbände

[§ 49 Abs. 2 Personaldekret](#) sieht eine Verhandlung zwischen dem Regierungsrat und der Arbeitsgemeinschaft der Personalverbände (ABP) über die Höhe des Teuerungsausgleichs vor. In der Praxis stellt die ABP einen begründeten Antrag auf Gewährung der Teuerung in einer bestimmten Höhe oder auf Realloohnerhöhung.¹⁹ Eine Verhandlung wird nicht aufgenommen, zumal die Beteiligten im Anschluss keine gemeinsame Haltung vertreten müssen. Sowohl die ABP als auch der Regierungsrat erhalten in der Folge die Möglichkeit, ihre Anträge vor der Personalkommission und dem Landrat zu vertreten, welcher schliesslich darüber abstimmt. Da das Wort «Verhandlung» irreführend ist bzw. nicht der Realität entspricht, wird es durch «Anhörung» ersetzt.

2.3.3. Stufenanstieg auf Beginn einer weiteren Amtsperiode

Für die Einreihung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen 28 Lohnbänder zur Verfügung ([§ 11 Abs. 1 Personaldekret](#)). Diese bilden den Rahmen für die individuelle Lohnentwicklung aufgrund der Mitarbeitendenbeurteilung sowie der Position im Lohnband ([§ 11 Abs. 1^{bis} Personaldekret](#)). Die Einreihungskompetenz steht dem Regierungsrat zu, wobei dieser seine Kompetenz an die zuständige Anstellungsbehörde delegieren kann. Für Lehrpersonen ist die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion und für die Mitarbeitenden der Gerichte ist das Kantonsgericht zuständig ([§ 12 Personaldekret](#)).

Für die in den [§§ 31 ff. Personaldekret](#) erwähnten Funktionsträgerinnen und Funktionsträger kommt hingegen nicht das Lohnsystem gemäss [§ 9 ff. Personaldekret](#) zur Anwendung. So sind insbesondere für die in [§ 32a Personaldekret](#) genannten Funktionsträgerinnen und Funktionsträger vier Lohnstufen vorgesehen: Minimum, Erhöhungsstufe 1, Erhöhungsstufe 2 und Maximum. Der Stufenanstieg erfolgt dabei degressiv in Stufen von 50, 30 und 20 % der Differenz zwischen Minimal- und Maximallohn ([§ 32a Abs. 4 Personaldekret](#)). Auch die Lohnfestsetzung und Lohnentwicklung unterscheidet sich bei den in [§ 32a Personaldekret](#) genannten Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern von der Systematik, die bei den übrigen Mitarbeitenden angewendet wird: Die erstmalige Lohnfestsetzung erfolgt nach Konsultation des Personalamts durch die Behörde, die den Wahlantrag stellt ([§ 32a Abs. 2 Personaldekret](#)). In der ersten Amtsperiode wird der Lohn gemäss dem Minimum festgelegt. [§ 32a Abs. 3 Personaldekret](#) hält jedoch fest, dass Erfahrungsjahre in gleichwertigen Funktionen angerechnet werden können. Der erstmalig ausgerichtete Lohn kann somit auch der ersten oder zweiten Stufe oder sogar dem Maximum entsprechen. Da der Stufenanstieg immer nach einer Amtsperiode erfolgt, erfordert eine höhere Einstufung mindestens eine vierjährige Erfahrung in vergleichbarer Funktion.²⁰

Bezüglich der Lohnentwicklung sind zwei Unterscheidungen zentral. Zum einen ist die Lohnanpassung nicht von Ergebnissen der Mitarbeitendenbeurteilung oder anderen Faktoren

¹⁸ [Beschluss des Landrats Nr. 1270 vom 2. Dezember 2021](#)

¹⁹ Siehe diesbezüglich die Ausführungen im Abschnitt a) Berechnung zum Unterschied Teuerungsausgleich vs. Realloohnerhöhung.

²⁰ KURT PÄRLI, a. a. O., Ziff. 49

abhängig. Zum anderen erfolgt die Lohnanpassung durch den Stufenanstieg nicht jährlich, sondern nach einer Amtsperiode, welche vier Jahre dauert.²¹ Die Auslegung und Anwendung von [§ 32a Abs. 5 Personaldekret](#) erweist sich als unproblematisch, wenn eine Person auf Beginn einer Amtsperiode gewählt wird. Der Stufenanstieg erfolgt diesfalls mit Beginn der nächsten Amtsperiode. Unklarheiten bestehen allerdings im Zusammenhang mit dem Amtsantritt während einer laufenden Amtsperiode, zumal die Haltung vertretbar wäre, dass diese Personen mit Beginn der nächsten Amtsperiode ebenfalls Anspruch auf einen Stufenanstieg haben, obwohl sie noch keine vollständige Amtsperiode absolviert haben. Andererseits könnte dem Anspruch auf Stufenanstieg die Absolvierung einer vollständigen Amtsperiode zugrunde gelegt werden, womit über vier Jahre für den ersten Stufenanstieg erforderlich wären. Der Wortlaut der Bestimmung lässt beide Auslegungen zu.²²

Bei allen anderen nach kantonalem Personalrecht angestellten Mitarbeitenden erfolgt ein allfälliger Lohnanstieg jeweils auf den Beginn eines neuen Kalenderjahres. Kein Anstieg ist möglich, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem 1. Juli des vorangehenden Jahres begonnen hat ([§ 15 Abs. 2 Personaldekret](#)). Im Sinne der Rechtssicherheit zwingt sich eine entsprechende Regelung bei gewählten Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern förmlich auf. Dafür spricht vorab, dass sich der Kanton gestützt auf [§ 6 Personaldekret](#) zu einer einheitlichen Personalpolitik und zu einheitlichen personalrechtlichen Regelungen für das gesamte kantonale Personal verpflichtet. Dies schliesst unterschiedliche Regelungen nicht aus, sofern sich diese durch besondere Funktionen rechtfertigen lassen. Wo sich die Verhältnisse zwischen den verschiedenen kantonalen Angestellten jedoch nicht unterscheiden, bedarf es entsprechend einheitlicher Regelungen.²³

Die sinngemässe Anwendung von [§ 15 Abs. 2 Personaldekret](#) auf gemäss [§ 32a Personaldekret](#) gewählte Funktionsträgerinnen und Funktionsträger bedeutet, dass bei vierjährigen Amtsperioden wie folgt vorzugehen ist: Tritt eine Person ihr Amt spätestens mit dem Tag des Beginns der zweiten Hälfte der Amtsperiode an, so hat sie auf den Beginn einer neuen Amtsperiode Anspruch auf einen Stufenanstieg. Fällt der Beginn der Amtstätigkeit hingegen auf einen späteren Zeitpunkt, so besteht kein solcher Anspruch.²⁴ Für die Gewährung oder Nichtgewährung des Stufenanstiegs ist somit die Dauer der vorhergehenden (unvollständigen) Amtsperiode zu berücksichtigen.²⁵

2.3.4. *Entwicklungsmassnahmen für Regierungsrätinnen und Regierungsräte*

Die Regierungsrätinnen und Regierungsräte haben anspruchsvolle Aufgaben zu erfüllen, die fachliche und soziale Kompetenzen erfordern. Gemäss § 46a Abs. 1 und 2 des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz; [SGS 150](#)) vom 25. September 1997 fördert der Kanton im Rahmen seiner Bedürfnisse als Arbeitgeber mit geeigneten Massnahmen eine nachhaltige Personalentwicklung. Eine solche umfasst dabei alle Massnahmen, welche Mitarbeitende befähigen, die mit ihrer gegenwärtigen oder zukünftigen Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen. Für die Mitglieder des Regierungsrats gilt [§ 46a Personalgesetz](#) allerdings nicht, gelangen für sie doch nur die im Personalgesetz verankerten Bestimmungen über die Pflicht zur Verschwiegenheit, die Ablehnung von Vorteilen, die Ferien, das Lohnwesen, die Haftung und den Rechtsschutz zur Anwendung ([§ 2 Abs. 2 Personalgesetz](#)). Um den einzelnen Mitgliedern des Regierungsrats sowie dem Gesamtregierungsrat eine allfällige Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen bzw. die anfallenden Kosten zu übernehmen, bedarf es einer rechtlichen Grundlage im Personaldekret.

Zu beachten ist, dass hierfür keine zusätzlichen Mittel gesprochen werden. Nimmt ein Mitglied des Regierungsrats eine Entwicklungsmassnahme in Anspruch, so kommt die jeweilige Direktion im

²¹ KURT PÄRLI, a. a. O., Ziff. 50

²² KURT PÄRLI, a. a. O., Ziff. 54 und 55

²³ KURT PÄRLI, a. a. O., Ziff. 69

²⁴ KURT PÄRLI, a. a. O., Ziff. 70

²⁵ KURT PÄRLI, a. a. O., Ziff. 71

Rahmen ihres Weiterbildungspostens für die Kosten auf. Entwicklungsmassnahmen, welche die Gesamtregierung betreffen, werden mit bestehenden Mitteln durch das Personalamt finanziert.

2.3.5. *Entschädigung im Rahmen ausserordentlicher Ereignisse*

Im Rahmen der Coronapandemie wurden viele Mitarbeitende mit zusätzlichem Aufwand und aussergewöhnlichen Belastungen konfrontiert. Das geltende Recht kennt grundsätzlich zwei Möglichkeiten, um Arbeitsstunden, die über die festgelegte Sollarbeitszeit hinaus geleistet werden, zu qualifizieren. Je nach den vorliegenden Umständen liegt entweder ein positiver Gleitzeitaldo oder Überzeit vor. An die Qualifikation sind denn unterschiedliche Rechtsfolgen und Entschädigungsmöglichkeiten geknüpft.

a) Rechtliche Bestimmungen zur Überzeit

Für die Lohnbänder 8 bis 28 gilt, dass Überzeit vorliegt, wenn Arbeitszeit über die Sollarbeitszeit hinaus geleistet wird und diese Arbeitszeit im Voraus angeordnet oder nachträglich innert 1 Woche genehmigt wird ([§ 25 Abs. 1 Verordnung zur Arbeitszeit](#)). In den Lohnbändern 1 bis 7 kann per Definition keine Überzeit angeordnet werden, es sei denn, es handelt sich um die Verpflichtung zur Leistung von Pikettdienst ([§ 25 Abs. 2 Verordnung zur Arbeitszeit](#)). Als Pikettdienst gilt die angeordnete und auf die sofortige Abrufmöglichkeit beschränkte Einsatzbereitschaft, die ausserhalb des angestammten Arbeitsortes und ausserhalb der vereinbarten Sollarbeitszeit geleistet wird ([§ 34 Abs. 1 Verordnung zur Arbeitszeit](#)). Der Saldo der angeordneten Überzeit darf 170 Stunden nicht überschreiten ([§ 26 Verordnung zur Arbeitszeit](#)). Überzeit ist in der Regel innerhalb von 12 Monaten durch Freizeit zu kompensieren. Die Kompensation erfolgt im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und in Absprache mit der vorgesetzten Person ([§ 28 Abs. 1 und 2 Verordnung zur Arbeitszeit](#)). Als Ausnahme zur Kompensation besteht die Möglichkeit, in den Lohnbändern 8 bis 28 eine Barvergütung vorzusehen. Diese muss von der oder dem Vorgesetzten schriftlich beantragt werden. Die abschliessende Entscheidung liegt bei der Anstellungsbehörde ([§ 29 Abs. 1 und 2 Verordnung zur Arbeitszeit](#)). Folglich ist die Barvergütung in den Lohnbändern 1 bis 7 ausgeschlossen.

Im Jahr 2015 beschloss der Regierungsrat, dass für Mitarbeitende in den Lohnbändern (damals: Lohnklassen) 1 bis 7 keine Überzeit angeordnet werden kann. Dies mit der Argumentation, dass bei Mitarbeitenden in diesen Lohnbändern erwartet werden darf, dass sie im Rahmen ihrer Führungsfunktion ihre Arbeitszeit in eigener Verantwortung steuern. Dieser Beschluss wurde denn im Grundsatz wenig später explizit bestätigt und mit der Ausnahme ergänzt, dass Mitarbeitende in den Lohnbändern 1 bis 7 Überzeit leisten können, sofern es sich um angeordneten Pikettdienst handelt. Eine Barvergütung der geleisteten Überzeit ist allerdings ausgeschlossen.

b) Rechtliche Bestimmungen zur Gleitzeit (Zeitsaldo)

Mitarbeitende verfügen über ein Zeitkonto, das jährlich zu saldieren ist ([§ 7 Abs. 1 Verordnung zur Arbeitszeit](#)). Unter dem Zeitkonto wird dabei das Gleitzeitkonto verstanden. Das Gleitzeitmodell ermöglicht es den Mitarbeitenden, ihre tägliche Sollarbeitszeit unter Berücksichtigung von Blockzeiten flexibel und individuell einzuteilen. Plusstunden beruhen dabei auf der Initiative der Mitarbeitenden. Aus diesem Grund tragen diese auch die Verantwortung für den Saldo des Zeitkontos und müssen rechtzeitig beachten, dass Abweichungen von mehr als 80 Plusstunden am Jahresende entschädigungslos verfallen ([§ 7 Abs. 4 Verordnung zur Arbeitszeit](#)). Eine Barvergütung eines positiven Zeitsaldos ist nur bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses und auch dann lediglich im Ausnahmefall auf Antrag der oder des Vorgesetzten möglich. Bei Mitarbeitenden in den Lohnbändern 1 bis 7 hat die vorgesetzte Person dem Antrag eine Stellungnahme des Personalamts beizulegen ([§ 7 Abs. 6 Verordnung zur Arbeitszeit](#)).

c) Entschädigungsmöglichkeit im Rahmen eines ausserordentlichen Ereignisses

Während der Coronapandemie haben viele Mitarbeitende aufgrund des zusätzlichen Aufwands hohe Zeitguthaben erarbeitet. Die zuvor beschriebenen rechtlichen Grundlagen zur Überzeit und Gleitzeit haben bei den Mitarbeitenden in den Lohnbändern 1 bis 7, bei welchen eine Kompensation des vorhandenen Zeitguthabens innert angemessener Frist nicht möglich war und bei denen die Auszahlung ausgeschlossen ist, zur entschädigungslosen Kappung dieser Stunden geführt. Mittels neuem § 25a Personaldekret soll der Regierungsrat in solchen Fällen künftig eine Entschädigung ausrichten können. Zu beachten ist, dass die neue Bestimmung auf ausserordentliche Ereignisse zu beschränken ist. Ein solches ist als ungeplante Ausnahmesituation zu definieren, wie dies beispielsweise während der Coronapandemie der Fall war, oder als ausserordentliche Situation, wie sie beispielsweise im Rahmen von Katastrophen auftreten kann. Auch darf zeitlich und betrieblich keine Möglichkeit zur Kompensation innert angemessener Frist bestehen. Die Entschädigung, über welche der Regierungsrat auf Antrag der Anstellungsbehörde entscheidet, muss stets der letztmögliche Weg (ultima ratio) darstellen. Sofern die Mitarbeitenden ihren aufgebauten Gleitzeitsaldo faktisch (zumindest teilweise) hätten abbauen können und ihre Anwesenheit nach Beendigung des ausserordentlichen Ereignisses für einen funktionierenden Betrieb nicht absolut notwendig gewesen wäre, kommt keine Entschädigung in Betracht. Hinsichtlich der Höhe der Entschädigung kann sich der Regierungsrat an die Leistungsprämien ([§ 25 Personaldekret](#)) anlehnen bzw. eine Entschädigung höchstens im Umfang einer doppelten (maximalen) Leistungsprämie vorsehen.

Zu erwähnen bleibt, dass für Mitarbeitende in den Lohnbändern 8 bis 28 nach wie vor gilt, dass geleistete Mehrstunden über die Sollarbeitszeit hinaus, die vom Arbeitgeber angeordnet oder nachträglich genehmigt werden, beispielsweise aufgrund der Dringlichkeit der Arbeit oder wegen einem ausserordentlichen Arbeitsanfall, als Überzeit gelten. Diese ist im Regelfall zu kompensieren und lediglich ausnahmsweise zu vergüten. Eine zusätzliche Entschädigungsregelung für Mitarbeitende in den Lohnbändern 8 bis 28 ist folglich nicht erforderlich.

d) Abgrenzungen zu den bereits vorhandenen Zulagen im Personaldekret

Eine Entschädigung infolge ausserordentlicher Ereignisse darf nicht mit der Ausrichtung von funktionsbezogenen oder leistungsbezogenen Zulagen verwechselt werden. So stehen gemäss [§ 23 Personaldekret](#) funktionsbezogene Zulagen zur Verfügung, wenn anspruchsvollere Aufgaben vorübergehend, aber für mindestens 2 Monate übertragen werden. Es geht dabei insbesondere um die Übernahme von anspruchsvolleren Aufgaben als Stellvertretung sowie die Übernahme von anspruchsvolleren Zusatzaufgaben. Charakteristisch ist, dass Mitarbeitende dabei Aufgaben übernehmen, welche aus einer Funktion mit besserer Lohneinreihung stammen bzw. deren Sonderaufgabe separat höher eingereiht wurde als die Einreihung des ordentlichen Stelleninhalts.

Bei den leistungsbezogenen Zulagen wird unterschieden zwischen der persönlichen Zulage und der Leistungsprämie: Eine persönliche Zulage nach [§ 24 Personaldekret](#) kann durch den Regierungsrat zur Gewinnung oder Erhaltung besonders qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesprochen werden. Dies beispielsweise dann, wenn die Marktlöhne der Funktionen der betreffenden Wunschkandidatinnen und -kandidaten höher sind als die entsprechenden Löhne beim Kanton Basel-Landschaft und die Differenz zum Arbeitsmarktlohn ausgeglichen werden soll, oder wenn den Wunschkandidatinnen und -kandidaten wegen des Wechsels zum Kanton Basel-Landschaft besondere Kosten erwachsen (Rückerstattungsverpflichtungen beim ehemaligen Arbeitgeber wegen vorzeitigem Austritt). Denkbar ist die Ausrichtung einer persönlichen Zulage aber auch in Fällen, in welchen bereits angestellte, besonders qualifizierte Mitarbeitende aufgrund erheblicher Differenzen zu den Arbeitsmarktlohnen erwägen, den Kanton Basel-Landschaft zu verlassen. Die Zulage kann einmalig, befristet oder unbefristet sein und bis zu 20 % des Jahreslohns betragen.

Die in [§ 25 Personaldekret](#) geregelte Leistungsprämie steht zur Verfügung, wenn eine Einzelperson oder ein Team eine einmalige besonders qualifizierte Leistung ausserhalb der

Zielvereinbarung im Sinne einer neuartigen Aufgabe erbracht hat, für welche eine Belohnung gesprochen werden soll. Das heisst, die Leistung und der Einsatz gehen in qualitativer Hinsicht wesentlich über die üblichen Arbeitsanforderungen bei grosser Flexibilität und Eigeninitiative hinaus. Die Leistungsprämie kann in Form einer Spontanhonorierung von bis zu CHF 500.– (z. B. Gutscheine) oder einer Prämie (von CHF 501.– bis CHF 5'000.–) ausgerichtet werden.

2.4. Strategische Verankerung / Bezug zum Regierungsprogramm (Referenz-Nr.) oder zur Langfristplanung

Verantwortungsbewusstsein und Augenmass im Umgang mit den Ausgaben ist zentral und unerlässlich. Die Vorlage trägt zu einem langfristig ausgeglichenen Finanzhaushalt bei. Zudem positioniert sich der Kanton Basel-Landschaft als moderne Kantonsverwaltung und bietet den Mitarbeitenden ein attraktives Arbeitsumfeld.²⁶

2.5. Rechtsgrundlagen; Finanz- oder Planungsreferendum

Das Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret; [SGS 150.1](#)) vom 8. Juni 2000 stützt sich auf das Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz; [SGS 150](#)) vom 25. September 1997.

2.6. Finanzielle Auswirkungen

Voraussichtliche Mehr- oder Minderausgaben resp. Mehr- oder Mindereinnahmen (§ 4a Abs. 1 Bst. a Vo FHG):

Ja

Nein

Im Jahr 2025 wurde aufgrund des erwarteten Aufwandüberschusses in den Jahren 2024 und 2025, der Einfrierung des AFP 2025-2028 auf dem Stand AFP 2024-2027 sowie des generellen Verzichts auf die Teuerung bei Staatsbeiträgen kein Teuerungsausgleich gewährt. Im Falle einer künftigen Nachgewährung der für das Jahr 2025 berechneten Teuerung von 1,3 % würde ein zusätzlicher Personalaufwand im Umfang von ca. 9,6 Millionen Franken pro Jahr anfallen (bei 0,66 % 4,87 Millionen Franken jährlich). Der neu vorgesehene Ausschluss des Ausgleichs einer aufgelaufenen Teuerung hätte entsprechende Minderausgaben zur Folge.

Eine allfällige Entschädigung infolge ausserordentlicher Ereignisse hätte Mehrausgaben zur Folge. Aufgrund der hohen Anforderungen an die Auszahlung bzw. der Definition dieser Ausgabe als Ausnahmeentschädigung sind die Mehrausgaben allerdings begrenzt und nur im Ausnahmefall auszurichten.

Die Regelung betreffend die Entwicklungsmassnahmen für Regierungsrätinnen und Regierungsräte führt nicht zu Mehrausgaben, zumal mittels vorliegender Vorlage keine zusätzlichen Mittel gesprochen werden.

Auswirkungen auf den Aufgaben- und Finanzplan (§ 4a Abs. 1 Bst. b Vo FHG):

Ja

Nein

Auswirkungen auf den Stellenplan (§ 4a Abs. 1 Bst. b Vo FHG):

Ja

Nein

²⁶ LRV 2024/896 [Aufgaben- und Finanzplan 2025 - 2028](#)

Wirtschaftlichkeitsbetrachtung und Risiken (§ 4a Abs. 1 Bst. c Vo FHG):

Keine.

2.7. Finanzhaushaltsrechtliche Prüfung

Die Finanz- und Kirchendirektion hat die Vorlage gemäss § 12 des Finanzhaushaltsgesetzes (FHG; [SGS 310](#)) vom 1. Juni 2017 geprüft und stellt fest, dass die Grundsätze der Haushaltsführung und die Kompetenzordnung eingehalten sind.

2.8. Regulierungsfolgenabschätzung ([§ 4 KMU-Entlastungsgesetz](#) und [§ 58 Abs.1 Bst. e](#) und [e^{bis} Geschäftsordnung Landrat](#))

Durch die vorliegenden Anpassungen sind die KMU nicht betroffen. Die Anpassung des [§ 49 Personaldekret](#) betrifft die Gemeinden aufgrund ihrer Rolle als Trägerinnen der kommunalen Schulen. Da die Bestimmungen keine Änderungen erfahren, welche finanzielle Folgen für die Gemeinden haben könnten, sind allfällige Auswirkungen auf dieselben ausgeschlossen.

Einzelne Gemeinden verweisen in ihren Personalreglementen auf die Teuerungsbestimmung im Personaldekret bzw. übernehmen die vom Landrat jährlich beschlossene Teuerung automatisch. Da die Anpassung von [§ 49 Personaldekret](#) keine Mehrkosten zur Folge hat, können auch diesbezüglich allfällige Folgen für die Gemeinden verneint werden.

2.9. Anhörung der Gemeinden

Die Finanz- und Kirchendirektion hat gestützt auf § 2 Absatz 1 Buchstabe a der Verordnung über die Anhörung der Gemeinden ([SGS 140.32](#)) vom 15. Juli 2003 mit Schreiben vom 16. Juni 2025 den Verband Basellandschaftlicher Gemeinden (VBLG) eingeladen, zur Vorlage Stellung zu nehmen. Der Verband hat mit Schreiben vom 30. Juni 2025 mangels finanzieller Auswirkungen der Vorlage auf die Gemeinden auf eine Stellungnahme verzichtet.

2.10. Vorstösse des Landrats

Mit [Postulat Nr. 2023/706](#) beantragt der Landrat die Überprüfung der Teuerungsformel sowie, bei Bedarf, deren Anpassung. Der parlamentarische Vorstoss war auf die wiederholte Infragestellung der Berechnungsformel für den Teuerungsausgleich durch die Angestelltenverbände zurückzuführen. Nach Überprüfung der Berechnungsformel und einem Vergleich mit dem Bund und weiteren Kantonen hält der Regierungsrat daran fest.

Die Postulantin bittet den Regierungsrat zudem aufzuzeigen, wie sichergestellt werden könne, dass der Teuerungsausgleich für das Kantonspersonal nicht höher ausfällt als der durchschnittliche Teuerungsausgleich, welcher die Baselbieter Privatwirtschaft bezahlen kann. Im Rahmen der Landratsvorlage zum Teuerungsausgleich gemäss [§ 49 Personaldekret](#) weist der Regierungsrat im Kapitel «Wirtschaftliches Umfeld» jeweils auf die konjunkturelle Situation hin und stellt Vergleiche mit Lohnanpassungen in der Privatwirtschaft sowie mit anderen Gemeinwesen dar. Detaillierte Informationen zu den Möglichkeiten, welcher die Baselbieter Privatwirtschaft hat, einen Teuerungsausgleich auszurichten, liegen dem Regierungsrat nicht vor. In diesem Zusammenhang ist jedoch zu beachten, dass das Schweizerische Obligationenrecht²⁷ keinen Anspruch auf einen Teuerungsausgleich vorsieht. Dies bedeutet, dass in der Privatwirtschaft ein allfälliger Anspruch auf den Teuerungsausgleich im Arbeitsvertrag oder in einem gegebenenfalls zur Anwendung kommenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV) begründet werden müsste.

²⁷ Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR; [SR 220](#)) vom 30. März 1911

3. Anträge

3.1. Beschluss

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat zu beschliessen:

1. Das Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret; [SGS 150.1](#)) vom 8. Juni 2000 wird gemäss Beilage geändert.

3.2. Abschreibung von Vorstössen des Landrats

Liestal, 19. August 2025

Im Namen des Regierungsrats

Der Präsident:

Dr. Anton Lauber

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich

4. Anhang

- Landratsbeschluss
- Personaldekret in Lex Work Version

Landratsbeschluss

zur Teilrevision des Personaldekrets betreffend Arztpersonal, Teuerung, Stufenanstieg, Entwicklungsmassnahmen für den Regierungsrat sowie Entschädigung im Rahmen ausserordentlicher Ereignisse

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

1. Das Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret; [SGS 150.1](#)) vom 8. Juni 2000 wird gemäss Beilage geändert.
2. Das [Postulat 2023/706](#) wird abgeschrieben.

Liestal, Datum wird von der LKA eingesetzt!

Im Namen des Landrats

Der Präsident:

Die Landschreiberin: