

Liestal, 20. Dezember 2022/FKD

Stellungnahme

| | |
|----------|------------------------------------------------------|
| Vorstoss | Nr. 2022/417 |
| Postulat | von Julia Kirchmayr-Gosteli |
| Titel: | Lohn der langjährigen Lehrpersonen |
| Antrag | Vorstoss entgegennehmen und gleichzeitig abschreiben |

Begründung

Das Lohnsystem des Kantons Basel-Landschaft ist unterteilt in 28 Lohnbänder, die jeweils über 3 Anlaufstufen (C, B und A) sowie in 27 Erfahrungswerte aufgegliedert sind. Lohnband 1 ist das höchste im Sinne von «am besten entlöhnte», Lohnband 28 das tiefste resp. «am geringsten entlöhnte» Lohnband. Im neuen Lohnsystem wird jedes Lohnband neben den Anlaufstufen in vier prozentual gleich grosse Bereiche (Quartile) unterteilt. Alle Mitarbeitenden sind aufgrund ihrer individuellen Position im Lohnband einem Quartil bzw. den Erfahrungswerten C, B und A zugeordnet. Hierbei repräsentiert Quartil 1 das tiefste, Quartil 4 das höchste der Quartile.

Das Maximum des jeweiligen Lohnbands entspricht der ehemaligen Erfahrungsstufe 27 im alten Lohnsystem resp. der Obergrenze des 4. Quartils im neuen Lohnsystem. Wird das Maximum erreicht, ist keine individuelle Lohnerhöhung mehr möglich, unabhängig von der Bewertung im Rahmen des Mitarbeitendengesprächs (MAG). Vorbehalten ist eine Erhöhung des Lohnes aufgrund einer generellen Lohnmassnahme wie z. B. die Anpassung der Lohnbänder an die Teuerungsentwicklung. Unser Lohnsystem sieht somit eine Lohnentwicklung nur bis zum Erreichen des Maximallohns vor, was systemimmanent begründet ist. Sollte das Lohnsystem im Sinne dieses Postulats angepasst werden, würde dies zur Folge haben, dass der Lohnanstieg für alle Mitarbeitenden des Kantons Basel-Landschaft flacher ausfällt, da dieser über eine theoretisch-maximale Anstellungsdauer gestreckt werden müsste. Würden die Lohnbänder keine Maxima mehr aufweisen, hätte dies ebenfalls massive Konsequenzen – so würden die Lohnrunden nicht mehr finanziell steuerbar, was eine Budgetierung verunmöglichte.

Die Problematik der Lohnband-Obergrenze im Zusammenhang mit dem MAG ist dem Regierungsrat bewusst. Diese Problematik betrifft nicht nur Lehrpersonen, sondern alle Mitarbeitenden, welche dem kantonalen Lohnsystem unterstellt sind. Aus diesem Grund wurde die Richtlinie des Personalamts zur Ausrichtung von Leistungsprämien folgendermassen ergänzt: Bei der Erbringung einer einmaligen und qualitativ ausserordentlich guten Leistung innerhalb der Zielvereinbarungen soll Mitarbeitenden, die im Rahmen des MAG eine «A+»-Bewertung erhalten und bereits am Lohnbandende angekommen sind bzw. den Maximallohn gemäss Lohnband erreicht haben, eine Leistungsprämie zugesprochen werden können. Diese Praxis war bisher nicht vorgesehen und stellt eine signifikante Verbesserung dar. Die revidierte Richtlinie wurde im 3. Quartal 2022, rechtzeitig für die MAGs 2022, vom Regierungsrat verabschiedet und gilt seit dem 1. September 2022.