

## **Vorlage an den Landrat**

**Teuerungsausgleich gemäss § 49 des Personaldekrets für das Jahr 2021**  
2020/561

vom 3. November 2020

# 1. Übersicht

## 1.1. Inhaltsverzeichnis

1.	Übersicht .....	2
1.1.	Inhaltsverzeichnis .....	2
2.	Rechtsgrundlage .....	3
3.	Übersicht über den bisherigen Teuerungsausgleich gemäss § 49 Personaldekret .....	3
3.1.	Teuerungsausgleich Kanton Basel-Landschaft im Vergleich mit anderen Kantonen .....	3
4.	Kriterien für die Festlegung des Teuerungsausgleichs .....	4
4.1.	Landesindex der Konsumentenpreise .....	4
4.2.	Wirtschaftliches Umfeld .....	4
4.2.1.	<i>Konjunkturelle Situation</i> .....	4
4.2.2.	<i>Vergleiche mit Lohnanpassungen in der Privatwirtschaft</i> .....	5
4.2.3.	<i>Vergleiche mit Lohnanpassungen anderer Gemeindewesen</i> .....	5
4.3.	Finanzielle Situation des Kantons .....	7
4.4.	Weitere Faktoren mit Auswirkungen auf die Personalkosten .....	7
5.	Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände .....	8
6.	Lohntabelle 2021 .....	8
7.	Finanzielle Auswirkungen .....	9
8.	Finanzhaushaltsrechtliche Prüfung .....	10
9.	Anträge .....	10
9.1.	Beschluss .....	10
10.	Anhang .....	10

## 2. Rechtsgrundlage

Die Grundlagen für die Lohnanpassung sind in § 49 «Zuständigkeit und Verfahrensregeln» des Personaldekrets<sup>1</sup> geregelt, dieser lautet wie folgt:

«<sup>1</sup> Der Landrat beschliesst jährlich per 1. Januar über den Ausgleich der Teuerung.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Mit dem Beschluss über den Teuerungsausgleich ermächtigt der Landrat den Regierungsrat, die Lohn Tabellen im Anhang II des Personaldekretes entsprechend zu ändern und per 1. Januar des folgenden Jahres in Kraft zu setzen»

## 3. Übersicht über den bisherigen Teuerungsausgleich gemäss § 49 Personaldekret

### 3.1. Teuerungsausgleich Kanton Basel-Landschaft im Vergleich mit anderen Kantonen

Ein Vergleich des Teuerungsausgleichs von 2015 bis 2020 mit anderen Kantonen zeigt folgendes Bild:

Jahr	Ø Teuerungsausgleich Kantone <sup>2</sup>	Teuerungsausgleich Kanton BL
2015	0.01 %*	0.00 %
2016	0.00 %**	Kein Beschluss über den Teuerungsausgleich infolge genereller Lohnkürzung von -1.00 %
2017	0.06 %***	0.00 %
2018	0.03 %****	0.00 %
2019	0.19 %*****	1.40 %
2020	0.09 %*****	0.5 %

\* Umfasst die Persuisse-Kantone<sup>3</sup> AG, AR, BE, FR, GE, GR, JU, LU, NE, NW, OW, SH, SZ, SO, SG, TG, TI, UR, VS, ZG, ZH

\*\* Umfasst die Persuisse-Kantone AG, AI, BS, BE, FR, GE, GL, GR, JU, LU, NW, OW, SH, SZ, SO, SG, TG, TI, UR, ZG, ZH

\*\*\* Umfasst die Persuisse-Kantone AG, BS, BE, FR, GE, GL, GR, JU, LU, NW, OW, SH, SZ, SO, SG, TG, TI, UR, VS, ZG, ZH

\*\*\*\* Umfasst die Persuisse-Kantone AG, BS, GL, GR, LU, NW, OW, SH, SZ, SO, SG, TG, UR, ZG, ZH

\*\*\*\*\* Umfasst die Persuisse-Kantone AG, BS, BE, GL, GR, LU, NW, OW, SH, SZ, SO, TI, ZG, ZH

\*\*\*\*\* Umfasst die Persuisse-Kantone AG, BS, GL, GR, LU, NW, OW, SH, SZ, SO, SG, TI, UR, VS, ZG, ZH

<sup>1</sup> Dekret zum Personalgesetz vom 8. Juni 2000, SGS 150.1, GS 33.1248

<sup>2</sup> Umfasst die Kantone AG, AR, AI, BS, BE, FR, GE, GL, GR, JU, LU, NE, NW, OW, SH, SZ, SO, SG, TG, TI, UR, VD, VS, ZG, ZH

<sup>3</sup> Schweizerische Konferenz der Personalleiter/innen öffentlicher Verwaltungen

## 4. Kriterien für die Festlegung des Teuerungsausgleichs

### 4.1. Landesindex der Konsumentenpreise

Der Landesindex der Konsumentenpreise mit Indexbasis Mai 1993 hat sich in den vergangenen Jahren wie folgt entwickelt:

Jahr	Jan.	Feb.	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.	Ø
2015	114.2	113.9	114.3	114.1	114.3	114.4	113.7	113.5	113.6	113.7	113.7	113.2	<b>113.9</b>
2016	112.7	113.0	113.3	113.7	113.8	114.0	113.5	113.4	113.4	113.5	113.3	113.2	<b>113.4</b>
2017	113.1	113.7	113.9	114.2	114.4	114.2	113.9	113.9	114.2	114.2	114.2	114.1	<b>114.0</b>
2018	114.0	114.4	114.8	115.1	115.5	115.5	115.3	115.2	115.3	115.5	115.2	114.9	<b>115.1</b>
2019	114.6	115.1	115.7	115.9	116.2	116.2	115.6	115.6	115.5	115.2	115.1	115.1	<b>115.5</b>
2020	114.8	115.0	115.1	114.7	114.7	114.7	114.6	114.6	114.6				

Basis Mai 1993 = 100

Die vorläufige geglättete Teuerung von Oktober 2018 bis September 2020 beträgt **- 0.56 %**. Diese berechnet sich wie folgt:

In einem ersten Schritt wird die vorläufige Teuerung anhand der Daten der vergangenen zwölf Monate berechnet (Oktober 2019 bis September 2020). Für die Berechnung der vorläufigen geglätteten Teuerung wird im zweiten Schritt die vorläufige Teuerung zum Durchschnitt der zwölf Monate ein Jahr zuvor ins Verhältnis gesetzt (Oktober 2018 bis September 2019).

Die vorläufige geglättete Teuerung berechnet sich somit wie folgt:

Die Monatsindizes von Oktober 2018 bis September 2019 werden addiert (=1'386.0 (12 Monate)) und durch 12 geteilt (ergibt den Mittelwert der vorherigen 12 Monate)	115.500
Die Monatsindizes von Oktober 2019 bis September 2020 werden addiert (=1'378.2) und durch 12 geteilt (ergibt den Mittelwert der eben vergangenen 12 Monate)	114.850
Die gemittelte Teuerung ist die prozentuale Differenz zwischen den beiden Mittelwerten $((114.850 - 115.500) / 115.500 * 100)$ .	<b>- 0.563 %</b> <b>- 0.6 % (gerundet)</b>

Der definitive Prozentsatz wird erst Anfang November 2020 vorliegen.

Das SECO prognostiziert für den Landesindex der Konsumentenpreisen für 2020 eine Änderung um -1.0 % und für 2021 um -0,5 %.<sup>4</sup>

### 4.2. Wirtschaftliches Umfeld

#### 4.2.1. Konjunkturelle Situation

Durch die weltweite Ausbreitung des Corona Virus haben sich die Rahmenbedingungen für die Schweizer und Baselbieter Wirtschaft seit Mitte Februar 2020 verschlechtert. Eine schwere, weltweite Rezession ist 2020 nicht zu vermeiden. Im Hinblick auf das Ausmass der wirtschaftlichen Kontraktion und die Prognose der nächsten Jahre besteht gegenwärtig eine ungewöhnliche hohe Unsicherheit, da Erfahrungen aus der Vergangenheit fehlen und zudem der weitere Pandemie-Verlauf sehr unsicher ist.

<sup>4</sup> Aus: Konjunkturprognosen, Prognose: Schweizer Wirtschaft in der Corona-Krise, Stand Juni 2020. Zeitpunkt der Prognose April 2020.

BAK Economics rechnet ab dem dritten Quartal 2020 mit einer deutlichen Erholung für den privaten Konsum in der Schweiz, welche sich auch im 2021 und 2022 fortsetzt. Allerdings wird die Dynamik durch die Einkommensverluste (Kurzarbeit, Erwerbslosigkeit) gedämpft. Die Binnennachfrage kann die wirtschaftliche Erholung zudem nicht alleine stützen. Exportorientierte Unternehmen werden länger von den genannten Auswirkungen betroffen bleiben. Dies wird insbesondere der Fall sein, falls sich die Eurozone länger nicht erholt, da rund 40 Prozent der Exporte nach Europa gehen. Die Bauinvestitionen in der Schweiz werden im 2020 voraussichtlich nur moderat abnehmen. Nur die Chemie- und Pharmaindustrie kann ihre Ausfuhr sogar steigern; die stabile Entwicklung zeigt wie krisenresistent die Branche derzeit ist.

Die Baselbieter Wirtschaft weist gegenüber dem Schweizer Durchschnitt einen stärkeren industriellen Kern und eine insgesamt etwas stärkere Verflechtung mit dem Ausland auf als andere Kantone. Die zyklischen Schwankungen sowie die Abhängigkeiten vom internationalen Konjunkturzyklus sind deshalb überdurchschnittlich ausgeprägt. Mit dem regionalen Industrieschwerpunkt der Pharmaproduktion enthält das Branchenportfolio auch eine strukturstarke Komponente, die aufgrund der Innovationsfähigkeit sehr wettbewerbsfähig ist und deshalb weniger auf Bewegungen beim Schweizer Franken reagiert als beispielsweise die Investitionsgüterindustrie.

Der Pharmasektor wird stärker getragen von strukturellen Trends (Alterung, globales Bevölkerungswachstum, Trend global ansteigender Nachfrage nach medizinischer Versorgung).

In den vergangenen beiden Jahren profitierte die Baselbieter Wirtschaft aufgrund ihres Spezialisierungsmusters lange Zeit sehr stark vom zyklischen Aufschwung der Industrie. Auch im Jahr 2020 zeigt sich die stabilisierende Wirkung der Pharmaindustrie, die einen Teil der Rückgänge in grossen Teilen der Wirtschaft kompensieren kann. Allerdings kommt es auch in der Pharmaindustrie zu einer Abschwächung. Hier machen sich in den Jahren 2020 bis 2022 die Umstrukturierungsmassnahmen in der Branche negativ bemerkbar. Über alle Branchen hinweg schrumpft die Wirtschaft im Kanton Basel-Landschaft im laufenden Jahr 2020 um 3,9 %. Für das kommende Jahr 2021 wird eine kräftige Erholung mit einem Plus von 5,6 % erwartet.

#### *4.2.2. Vergleiche mit Lohnanpassungen in der Privatwirtschaft*

Die Ergebnisse der Lohnumfrage der UBS stehen noch aus. Die Ergebnisse liegen Ende Oktober 2020 vor.

#### *4.2.3. Vergleiche mit Lohnanpassungen anderer Gemeindewesen*

Bezüglich der Lohnentwicklung im Jahre 2021 sind die meisten Gemeindewesen wie der Kanton Basel-Landschaft noch im Entscheidungsprozess. Bei den Angaben zu den geplanten Lohnerhöhungen für das Jahr 2021 handelt es sich daher vielfach lediglich um Budgetwerte oder Planungswerte.

Der schweizweite Planungswert von Persuisse sah für 2021 eine generelle Erhöhung der Lohnsumme um 0,6 % vor. In den Massnahmen nicht enthalten sind die Lohnanstiege, die Teil des Lohnsystems sind und aus Mutationsgewinnen, also ohne Erhöhung der Lohnsumme, finanziert werden.

Auf der Ebene des Entscheides der Exekutive jedoch erfolgt bislang keine Erhöhung der Lohnsumme.

Die am Persuisse-Lohnvergleich teilnehmenden Kantone gewähren generelle Lohnerhöhungen von momentan 0 %. Die Tabelle zeigt die Angaben zu den total geplanten Lohnmassnahmen der am Persuisse-Lohnvergleich beteiligten Kantone.

Kanton	Phase	total	generell	funktionell	individuell	einmalig	Kommentar
AG	Planungswert	0.5	0	0	0.5	0.5	Ursprünglicher Planungswert: 1,5 %, Korrektur aufgrund finanzieller Auswirkungen von Corona. Ohne Berücksichtigung des Mutationseffekts von 0,4 %.
BS	Planungswert	1.1			1.1		Vom Lohngesetz vorgesehener Stufensprung macht per 1.1.2021 etwa 1.1 % aus.
BL	Planungswert	0	0		0		Der Rotations- und Mutationsgewinn von ca. 1 % wird für Anpassungen der Löhne verwendet (budgetneutral).
BE	Planungswert	0.7	0	0	0.7	0.25	Lohnmassnahmen z. Z. noch völlig offen, da Auswirkungen Coronavirus-Krise noch nicht absehbar. Momentan wird noch mit 0.7 % budgetiert. Weitere 0.8 % können aus Rotationsgewinnen finanziert werden (muss nicht budgetiert werden).  Einmalig 0.25 % für Ausrichtung von Leistungsprämien für ausserordentliche Leistungen
GR	Planungswert	0					
LU	Planungswert	1.0			1		0.5 % budgetwirksam; 0.5 % Mutationseffekt
NW	Planungswert	1.0		0.6	0.4		
OW	Planungswert	0.9	0		0.9		
SH	Planungswert	0.5	0	0	0.5	0	Die Verwendung der Mutationsgewinne von 0.5 % wird für die individuelle Lohnentwicklung eingesetzt. Zusätzlich wird wie in den Vorjahren 0.2 % für Prämien zur Verfügung gestellt.
SZ	Planungswert	0					
SO	Planungswert	0					
SG	Planungswert	0					
UR	Planungswert	0					
ZG	Planungswert	1.0			1.0		Individuelle Lohnstufen- oder auch -klassenanstiege sowie Einmalzulagen, inkl. gesetzliche Treue- und Erfahrungszulage, ohne Berücksichtigung von Mutationsgewinnen/unbesetzten Stellen von rund 0,5 % (werden im Budget pauschal in Abzug gebracht)

Erläuterungen zur Tabelle:

- «generell» beinhaltet die Veränderung der Höhe aller Lohnklassen und Stufen aller Funktionen aller Mitarbeitenden = Teuerungsausgleich und/oder generelle Anpassung des gesamten Lohnniveaus.
- «individuell» beinhaltet Beförderungen, leistungsabhängige Lohnerhöhungen und Anstieg der Erfahrungsstufe (letzteres erfolgt für die überwiegende Anzahl der Mitarbeitenden automatisch, wird nur in Ausnahmefällen nicht gewährt).
- «funktional» beinhaltet neue Funktionen und Funktionswechsel.
- «einmalig» beinhaltet Prämien und Zulagen ohne dauernden Charakter, sie führen nicht zu einer Erhöhung der Gesamtlohnsumme, da sie jeweils auch schon in den Vorjahren ausgerichtet wurden.

### **4.3. Finanzielle Situation des Kantons**

Der Regierungsrat hat am 15. September 2020 dem Landrat den Aufgaben- und Finanzplan 2021–2024 (LRV 2020-393) vorgelegt. Für das Jahr 2021 wird in der Erfolgsrechnung ein Ertragsüberschuss von 3,2 Millionen Franken budgetiert. In den Finanzplanjahren 2022–2024 sind Überschüsse in der Erfolgsrechnung zwischen 8 Millionen und 38 Millionen Franken geplant. Für das Jahr 2020 erwartet der Regierungsrat gemäss Steuerungsbericht II insbesondere aufgrund der COVID-19-Pandemie einen Saldo in der Erfolgsrechnung von -18 Millionen Franken.

Der Selbstfinanzierungsgrad im Budget 2021 beträgt 76 %. Mit diesem Wert können die Nettoinvestitionen nicht aus eigenen Mitteln finanziert werden. In den Finanzplanjahren wird zur Finanzierung der Investitionen trotz positivem Saldo der Erfolgsrechnung ebenfalls die Erhöhung der Nettoverschuldung notwendig. Über die vier AFP-Jahre summiert sich der Finanzierungssaldo auf -211 Millionen Franken.

### **4.4. Weitere Faktoren mit Auswirkungen auf die Personalkosten**

Der Stellenplan 2021 beinhaltet gegenüber dem Stellenplan des Vorjahres 104 zusätzliche Vollzeitstellen. Darunter sind 18 befristete Stellen bei der VGD, welche COVID-19 bedingt sind. Ohne den um 12 Stellen (auf neu Total 22 Stellen) erhöhten geplanten Fluktuationsgewinn würde sich der Stellenanstieg auf 116 Vollzeitstellen belaufen. Das Total der budgetierten Stellen für das Jahr 2021 beträgt 4'717.

Bei der FKD ist durch die Zunahme der Anzahl der steuerpflichtigen Privatpersonen, den Allgemeinen Informationsaustausch (AiA) und diesbezügliche IT-Projekte im Bereich der Steuerverwaltung ein Aufbau von 5 Stellen zu verzeichnen.

Auf Grund von COVID-19 müssen bei der VGD gesamthaft 30 Stellen neu geschaffen werden. Davon entfallen 17 Stellen auf die COVID-19-Teststation sowie 12 Stellen auf den refinanzierten Bereich (RAV und KIGA).

Bei der BUD werden 16 zusätzliche unbefristete Stellen (2 beim Amt für Umwelt und Energie zur Einführung einer Kreislaufwirtschaft bei Baustoffen, 2 Stellen wegen Neuorganisation des Generalsekretariates sowie 4 zusätzliche Ausbildungsstellen) geplant. Für die Ausschöpfung des Investitionsprogrammes und wegen diversen Flächenerweiterungen sowie der Anpassung des Raumplanungs- und Baugesetzes werden 8 weitere neue Stellen in diversen Bereichen beantragt.

Bei der SID erfolgt ein Aufbau von 10 Stellen (davon 3 zusätzliche Ausbildungsstellen wegen COVID-19 sowie 6 befristete Stellen). Drei Stellen werden bei der Polizei für Cybercrime geschaffen und eine Stelle im Nachrichtendienst des Bundes. Im Amt für Migration und Bürgerrecht werden aufgrund der steigenden ausländischen Wohnbevölkerung sowie dem Mehraufwand aus der Einführung des neuen Ausländer- und Integrationsgesetzes 2 zusätzliche Stellen geschaffen.

Bedingt durch die demografische Entwicklung der Klassen- und Schülerzahlen sowie die Massnahmen für den «Bildungserfolg für alle», den IT-Kompetenzaufbau an Schulen und die Einführung des neuen Fachs Informatik an den Gymnasien verzeichnet die BKSD einen Zuwachs in Höhe von gesamthaft 39 Stellen. Die grössten Veränderungen ergeben sich mit gesamthaft 53 neuen Stellen bei den Lehrpersonen. Dieser Zuwachs resultiert aus einer Erhöhung der Lehrpersonen bei den Sekundarschulen (+29 Stellen), Gymnasien (+9 Stellen) und den Berufsfachschulen (+5 Stellen).

## **5. Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände**

Kritik an unsachgemässen Vergleichen bei kantonalen Gegenüberstellungen. Bei der Beschreibung der Stellenaufstockungen wird nicht transparent, dass mindestens bei einem Teil der Stellen Bundesgelder an den Kanton zurückfliessen. Zudem ist das Stellenetat des Kantons für die Gewährung der Teuerung gemäss § 49 Abs. 2 Personaldekret nicht relevant.

Die öffentliche Hand sollte sich in wirtschaftlichen Krisenzeiten antizyklisch verhalten, um die Rezession zu mildern und die lokale Wirtschaft zu stärken.

Forderungen:

Die proaktive, automatische Prüfung einer respektablen Reallohnerhöhung im kommenden Jahr bzw. bei stabiler finanzieller Lage des Kantons. Als Honorierung für die ausserordentlichen Leistungen der Kantonsangestellten in der Krise wird für alle Kantonsangestellten ein Lohnanstieg von mindestens 1% im Band erwartet und darüber hinaus, dass das Personalbudget auch beschleunigte Lohnentwicklungen ausreichend berücksichtigt.

Die ABP nimmt den vorgeschlagenen Teuerungsausgleich von 0 % (und damit wenigstens den Verzicht auf Verrechnung einer allfällig negativen Teuerung) zähneknirschend als zu akzeptierenden Kompromiss in der aktuellen Situation an.

## **6. Lohntabelle 2021**

Aufgrund des Landratsbeschlusses vom 14. Februar 2019 zur «Teilrevision des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) – Teilrevision Lohnsystem»<sup>5</sup> sind die Lohntabellen im Anhang 2 des Personaldekrets gemäss Auftrag des Landrats wie folgt anzupassen:

1. Überführung der bestehenden Lohnklassen in Lohnbänder
2. Beibehalt der Minimal- und Maximalbeträge der aktuellen Lohnklassen in den Lohnbändern (1:1 Überführung der Lohnklassen in Lohnbänder)

Die Praxis der Anfangslohnbestimmung wird dabei weitestgehend beibehalten. Die bestehenden Anlauf- und Erfahrungsstufen werden in Erfahrungswerte überführt und dienen zur Bestimmung des Anfangslohnes im Lohnbandsystem. Damit wird die Gleichbehandlung zwischen den Einstufungen im bestehenden Erfahrungsstufensystem bis Ende 2020 und im neuen Lohnbandsystem ab 2021 sichergestellt. Die Lohnklassen werden am 1. Januar 2021 in Lohnbänder überführt. Die Löhne sämtlicher Mitarbeitenden werden 1:1 überführt. Erstmals per 01.01.2022 und anschliessend jährlich erfolgt die individuelle Lohnentwicklung gemäss dem teilrevidierten Personaldekret mittels der darin definierten Matrizensteuerung und ist abhängig von der jährlichen Mitarbeitendenbeurteilung und den vom Regierungsrat beschlossenen Mitteln.

---

<sup>5</sup> [Beschluss des Landrats vom 14. Februar 2019, Nr. 2504, 2018/811](#)



Anhang II - Lohnabelle und Ausnahmen 2020

Ziffer 1: Jahreslohn inkl. 13.

Lohnband	Erfahrungswert														
	A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	172'028.35	179'957.05	187'887.70	195'817.05	203'468.85	211'121.30	218'773.75	226'426.20	229'774.35	233'126.40	236'475.85	239'826.60	242'143.85	244'461.75	246'779.00
2	162'739.20	170'224.60	177'711.30	185'198.00	192'422.10	199'647.50	206'871.60	214'096.35	217'258.60	220'422.80	223'585.70	226'747.95	229'930.10	231'312.90	233'595.70
3	153'445.50	160'489.55	167'533.60	174'578.95	181'374.05	188'172.40	194'970.10	201'764.55	204'740.90	207'718.55	210'694.25	213'669.95	215'918.30	218'166.00	220'413.70
4	144'155.70	150'755.80	157'357.20	163'957.95	170'329.90	176'698.60	183'069.90	189'441.20	192'231.00	195'020.80	197'810.60	200'598.45	202'810.40	205'023.00	207'236.25
5	134'858.10	141'016.85	147'176.25	153'336.30	159'279.25	165'224.15	171'167.75	177'112.65	179'715.25	182'317.20	184'920.45	187'523.05	189'683.00	191'843.60	194'002.25
6	125'567.00	131'283.10	137'001.80	142'716.60	148'234.45	153'751.65	159'267.55	164'784.75	167'199.50	169'615.55	172'030.95	174'445.70	176'557.55	178'667.45	180'778.00
7	116'174.50	121'482.40	126'789.00	132'097.55	137'186.40	142'276.55	147'367.35	152'455.55	154'684.40	156'912.60	159'139.50	161'368.35	163'421.70	165'478.30	167'532.30
8	107'613.35	112'581.95	117'551.20	122'519.15	127'220.60	131'922.05	136'626.75	141'327.55	143'383.50	145'440.75	147'498.65	149'555.90	151'427.90	153'299.25	155'171.25
9	99'979.10	104'596.05	109'213.00	113'831.90	118'212.90	122'595.20	126'978.80	131'360.45	133'278.60	135'195.45	137'113.60	139'031.10	140'720.45	142'407.85	144'096.55
10	93'300.35	97'602.05	101'903.10	106'204.15	110'315.40	114'426.65	118'537.25	122'649.15	124'448.35	126'248.20	128'046.75	129'847.25	131'359.15	132'872.35	134'384.90
11	87'107.15	91'115.05	95'121.00	99'129.55	102'987.30	106'843.75	110'700.85	114'558.60	116'247.30	117'936.65	119'626.00	121'312.75	122'727.80	124'139.60	125'552.70
12	81'396.25	85'133.10	88'866.70	92'599.65	96'202.60	99'807.50	103'409.80	107'012.75	108'590.30	110'166.55	111'744.75	113'321.65	114'650.90	115'979.50	117'306.80
13	76'133.85	79'618.50	83'103.80	86'587.80	89'950.25	93'312.05	96'674.50	100'037.60	101'510.50	102'983.40	104'453.70	105'927.25	107'158.35	108'390.10	109'622.50
14	71'390.80	74'648.60	77'903.15	81'160.95	84'304.35	87'447.10	90'591.15	93'733.25	95'109.30	96'484.05	97'862.05	99'239.40	100'360.65	101'483.85	102'605.75
15	67'091.70	70'143.45	73'194.55	76'246.30	79'191.45	82'137.90	85'083.05	88'028.85	89'318.45	90'607.40	91'896.35	93'185.95	94'209.70	95'233.45	96'256.55
16	63'272.30	66'142.05	69'013.75	71'884.15	74'655.10	77'425.40	80'196.35	82'966.00	84'178.90	85'393.10	86'604.70	87'818.25	88'738.00	89'658.40	90'580.10
17	59'925.45	62'641.15	65'357.50	68'071.25	70'688.80	73'305.05	75'921.30	78'540.15	79'685.45	80'830.75	81'978.00	83'122.00	83'944.90	84'765.85	85'586.80
18	57'019.30	59'616.05	62'212.80	64'808.25	67'293.20	69'778.15	72'261.80	74'747.40	75'835.50	76'924.90	78'011.05	79'097.85	79'821.95	80'546.05	81'270.15
19	54'454.40	56'953.00	59'449.00	61'947.60	64'319.45	66'689.35	69'059.90	71'429.80	72'467.85	73'506.55	74'543.95	75'579.40	76'230.05	76'880.05	77'529.40
20	51'936.95	54'325.70	56'715.10	59'104.50	61'363.90	63'624.60	65'882.70	68'142.75	69'131.40	70'120.70	71'109.35	72'097.35	72'733.05	73'368.75	74'004.45
21	49'729.55	52'031.85	54'334.80	56'638.40	58'824.35	61'012.90	63'197.55	65'384.15	66'340.95	67'297.10	68'254.55	69'212.00	69'778.15	70'344.95	70'913.05
22	47'700.90	49'924.55	52'148.85	54'373.15	56'493.45	58'611.80	60'732.75	62'852.40	63'779.95	64'706.20	65'634.40	66'563.25	67'107.30	67'650.05	68'194.75
23	45'852.95	48'004.45	50'155.95	52'308.10	54'367.30	56'427.80	58'487.00	60'545.55	61'447.10	62'348.00	63'248.90	64'151.10	64'671.75	65'190.45	65'711.75
24	44'174.65	46'262.45	48'350.25	50'440.00	52'445.90	54'453.75	56'459.65	58'466.20	59'345.00	60'223.15	61'100.00	61'979.45	62'476.05	62'972.65	63'470.55
25	42'669.90	44'703.10	46'737.60	48'771.45	50'730.55	52'690.95	54'650.05	56'609.15	57'468.45	58'325.80	59'183.80	60'041.15	60'515.65	60'988.85	61'462.05
26	41'379.00	43'360.85	45'344.00	47'326.50	49'240.75	51'153.05	53'066.00	54'978.95	55'817.45	56'655.30	57'491.85	58'329.05	58'780.15	59'231.90	59'681.70
27	40'188.20	42'135.60	44'084.30	46'031.05	47'910.85	49'791.30	51'670.45	53'548.95	54'372.50	55'196.05	56'018.30	56'840.55	57'268.90	57'698.55	58'126.25
28	39'212.55	41'127.45	43'044.95	44'959.20	46'807.80	48'657.70	50'506.30	52'355.55	53'184.95	54'015.65	54'848.95	55'678.35	56'071.60	56'443.40	56'732.00

Lohnband	Erfahrungswert															
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	249'096.25	251'412.85	253'730.75	256'049.30	258'366.55	258'366.55	259'611.95	259'611.95	260'858.65	260'858.65	262'107.30	262'107.30	263'354.65	263'354.65	264'602.00	
2	235'876.55	238'160.65	240'440.85	242'726.90	245'006.45	245'006.45	246'181.65	246'181.65	247'357.50	247'357.50	248'530.75	248'530.75	249'705.30	249'705.30	250'879.85	
3	222'662.05	224'909.10	227'157.45	229'405.80	231'652.20	231'652.20	232'754.60	232'754.60	233'855.70	233'855.70	234'958.75	234'958.75	236'060.50	236'060.50	237'162.25	
4	209'448.85	211'659.50	213'872.75	216'085.35	218'297.95	218'297.95	219'327.55	219'327.55	220'355.85	220'355.85	221'386.75	221'386.75	222'414.40	222'414.40	223'445.95	
5	196'163.50	198'324.10	200'484.70	202'645.30	204'805.25	204'805.25	205'788.70	205'788.70	206'774.10	206'774.10	207'757.55	207'757.55	208'741.65	208'741.65	209'728.35	
6	182'888.55	185'000.40	187'110.95	189'220.20	191'331.40	191'331.40	192'268.70	192'268.70	193'204.70	193'204.70	194'141.35	194'141.35	195'077.35	195'077.35	196'014.65	
7	169'587.60	171'644.20	173'697.55	175'752.20	177'808.15	177'808.15	178'704.50	178'704.50	179'601.50	179'601.50	180'499.15	180'499.15	181'394.20	181'394.20	182'290.55	
8	157'042.60	158'914.60	160'786.60	162'657.95	164'528.65	164'528.65	165'348.95	165'348.95	166'164.70	166'164.70	166'983.70	166'983.70	167'800.75	167'800.75	168'619.75	
9	145'785.90	147'473.95	149'162.00	150'849.40	152'538.75	152'538.75	153'287.55	153'287.55	154'035.05	154'035.05	154'783.20	154'783.20	155'531.35	155'531.35	156'280.15	
10	135'897.45	137'410.65	138'922.55	140'435.10	141'947.00	141'947.00	142'617.80	142'617.80	143'287.30	143'287.30	143'958.75	143'958.75	144'630.20	144'630.20	145'297.75	
11	126'964.50	128'376.95	129'790.70	131'202.50	132'615.60	132'615.60	133'229.85	133'229.85	133'844.10	133'844.10	134'459.00	134'459.00	135'070.65	135'070.65	135'684.90	
12	118'636.70	119'965.30	121'293.25	122'622.50	123'950.45	123'950.45	124'514.65	124'514.65	125'078.20	125'078.20	125'641.75	125'641.75	126'205.95	126'205.95	126'770.15	
13	110'853.60	112'086.65	113'317.10	114'550.80	115'780.60	115'780.60	116'323.35	116'323.35	116'865.45	116'865.45	117'406.25	117'406.25	117'949.00	117'949.00	118'490.45	
14	103'727.65	104'851.50	105'973.40	107'096.60	108'217.85	108'217.85	108'724.85	108'724.85	109'231.20	109'231.20	109'739.50	109'739.50	110'246.50	110'246.50	110'754.15	
15	97'279.65	98'302.75	99'325.85	100'349.60	101'374.00	101'374.00	101'850.45	101'850.45	102'326.25	102'326.25	102'800.75	102'800.75	103'276.55	103'276.55	103'753.00	
16	91'500.50	92'420.25	93'342.60	94'262.35	95'182.75	95'182.75	95'631.90	95'631.90	96'081.05	96'081.05	96'529.55	96'529.55	96'978.05	96'978.05	97'426.55	
17	86'407.10	87'231.30	88'050.30	88'872.55	89'694.15	89'694.15	90'119.25	90'119.25	90'545.00	90'545.00	90'970.10	90'970.10	91'396.50	91'396.50	91'822.25	
18	81'992.95	82'715.75	83'439.20	84'163.30	84'888.70	84'888.70	85'292.35	85'292.35	85'699.25	85'699.25	86'104.20	86'104.20	86'509.15	86'509.15	86'915.40	
19	78'178.75	78'830.05	79'479.40	80'129.40	80'779.40	80'779.40	81'168.10	81'168.10	81'557.45	81'557.45	81'945.50	81'945.50	82'332.90	82'332.90	82'721.60	
20	74'641.45	75'275.85	75'910.90	76'548.55	77'183.60	77'183.60	77'551.50	77'551.50	77'920.70	77'920.70	78'289.90	78'289.90	78'658.45	78'658.45	79'026.35	
21	71'479.20	72'046.00	72'613.45	73'180.25	73'746.40	73'746.40	74'080.50	74'080.50	74'414.60	74'414.60	74'746.75	74'746.75	75'080.85	75'080.85	75'414.30	
22	68'738.80	69'282.20	69'826.90	70'371.60	70'916.30	70'916.30	71'214.65	71'214.65	71'515.60	71'515.60	71'815.90	71'815.90	72'113.60	72'113.60	72'414.55	
23	66'231.75	66'753.70	67'273.05	67'793.70	68'211.00	68'211.00	68'499.60	68'499.60	68'790.15	68'790.15	69'080.05	69'080.05	69'368.65	69'368.65	69'658.55	
24	63'967.80	64'462.45	64'959.05	65'423.80	65'712.40	65'712.40	66'002.30	66'002.30	66							

## **8. Finanzhaushaltsrechtliche Prüfung**

Die Finanz- und Kirchendirektion hat die Vorlage gemäss § 12 des Finanzhaushaltsgesetzes geprüft und stellt fest, dass die Grundsätze der Haushaltsführung und die Kompetenzordnung eingehalten sind.

## **9. Anträge**

### **9.1. Beschluss**

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat, gestützt auf § 49 des Dekrets vom 08. Juni 2000 zum Personalgesetz (Personaldekret) gemäss beiliegendem Landratsbeschluss zu beschliessen:

1. Für das Jahr 2021 wird kein Teuerungsausgleich ausgerichtet.
2. Die Lohntabelle wird gemäss Ziffer 6 angepasst.

Liestal, 3. November 2020

Im Namen des Regierungsrats

Der Präsident:

Dr. Anton Lauber

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich

## **10. Anhang**

- Entwurf Landratsbeschluss

## **Landratsbeschluss**

### **über den Teuerungsausgleich gemäss § 49 des Personaldekrets für das Jahr 2021**

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

1. Für das Jahr 2021 wird kein Teuerungsausgleich ausgerichtet.
2. Die Lohntabelle wird gemäss Ziffer 6 angepasst.

Liestal, **Datum wird von der LKA eingesetzt!**

Im Namen des Landrats

Der Präsident:

Die Landschreiberin: