

Bericht der Personalkommission an den Landrat

betreffend Teuerungsausgleich gemäss § 49 des Personaldekrets für das Jahr 2025
 2024/653

vom 12. November 2024

1. Ausgangslage

Die Grundlagen für die Lohnanpassung sind in § 49 «Zuständigkeit und Verfahrensregeln» des Personaldekrets¹ geregelt. Diese lauten wie folgt:

¹ Der Landrat beschliesst jährlich per 1. Januar über den Ausgleich der Teuerung.

² Der Regierungsrat stellt dem Landrat nach Verhandlung mit der Arbeitsgemeinschaft der Personalverbände Antrag über die Höhe des Teuerungsausgleichs. Orientierungsgrösse für die Verhandlungen des Regierungsrats mit den Personalverbänden ist der gemittelte Landesindex der Konsumentenpreise von Oktober des Vorjahres bis September des Jahres, das dem Vollzug des Teuerungsausgleichs vorangeht. Als weitere Beurteilungsgrössen sind die finanzielle Situation des Kantons und die wirtschaftliche Entwicklung im Umfeld miteinzubeziehen.

³ Mit dem Beschluss über den Teuerungsausgleich ermächtigt der Landrat den Regierungsrat, die Lohntabellen im Anhang II des Personaldekretes entsprechend zu ändern und per 1. Januar des folgenden Jahres in Kraft zu setzen.

⁴ Bei den Vergütungen für die Inhaberinnen und Inhaber kantonaler Nebenämter findet kein Teuerungsausgleich statt. Es erfolgt eine periodische Überprüfung.

Die Ermittlung des Teuerungssatzes, gestützt auf den Landesindex der Konsumentenpreise, wurde analog der kantonalen Praxis der letzten Jahre durchgeführt: Die geglättete Teuerung von Oktober 2022 bis September 2024 beträgt **1,3 %**. Diese berechnet sich wie folgt: In einem ersten Schritt wird der Durchschnitt der Monatsindizes der vergangenen zwölf Monate berechnet (Oktober 2023 bis September 2024). Im zweiten Schritt wird der Durchschnitt der vergangenen zwölf Monate zum Durchschnitt der Indizes der zwölf Monate ein Jahr zuvor ins Verhältnis gesetzt (Oktober 2022 bis September 2023). Ein Teuerungsausgleich in der errechneten Höhe würde den Personalaufwand des Kantons jährlich mit ca. CHF 9,6 Mio. zusätzlich belasten.

Gemäss BAK Economics ist die weltwirtschaftliche Entwicklung weiterhin verhalten, auch wenn die Weltwirtschaft im 2. Quartal 2024 etwas schneller wuchs als noch zu Jahresbeginn und die Schweizer Wirtschaft mit 0,5 % leicht überdurchschnittlich wuchs. Für den Kanton Basel-Landschaft wird im Jahr 2024 mit einem moderaten BIP-Wachstum (+1,3 %) gerechnet. Die Basbieter Wirtschaft entwickelt sich nicht zuletzt wegen der chemisch-pharmazeutischen Industrie unter anderem aufgrund robuster Exporte dynamischer als der Schweizer Schnitt. Hingegen haben die schwache Auslandsnachfrage und der starke Franken der übrigen Industrie in den ersten Monaten 2024 zugesetzt.

Für das Jahr 2024 erwartet der Regierungsrat einen Aufwandüberschuss von CHF 114,9 Mio. und im Folgejahr einen solchen von CHF 61,8 Mio. Erst ab dem Finanzplanjahr 2026 zeichnen sich Ertragsüberschüsse ab. Nicht berücksichtigt sind weitere potenzielle Zusatzbelastungen im dreistelligen Millionenbereich, darunter: Inflation, ausbleibende SNB-Gewinnausschüttung, Steuerabzug für Krankenkassenprämien (jährlich CHF 90 Mio.), Gesetz über familienergänzende Kinderbetreuung (jährlich bis CHF 172 Mio. Franken).

Die angespannte finanzielle Lage führt zum Entscheid des Regierungsrats, den Aufgaben- und Finanzplan (AFP) 2025–2028 auf dem Stand AFP 2024–2027 einzufrieren und **keinen Teuerungsausgleich** zu gewähren.

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

Die Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände (ABP) fordert dagegen, den Teuerungsausgleich von 1,3 % gemäss sozialpartnerschaftlicher Berechnung zu gewähren, um damit Verlässlichkeit zu signalisieren und die Attraktivität als Arbeitgeber mindestens zu halten.

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

2. Kommissionsberatung

2.1. Organisatorisches

Die Personalkommission behandelte die Vorlage an ihrer Sitzung vom 4. November 2024 in Anwesenheit von Regierungsrat Anton Lauber und Bettina Buomberger, Leiterin Personalamt. Thomas Weber, Leiter Personalarbeit im Personalamt, stellte das Geschäft vor. Die Arbeitsgemeinschaft Baselbieter Personalverbände (ABP) wurde zur Stellungnahme eingeladen und wurde vertreten durch Michael Rudin, Personalverband Polizei Basel-Landschaft (PVBL), Roger von Wartburg, Lehrerinnen- und Lehrerverein Baselland (LVB), Urs Knecht, Verband des Staats- und Gemeindepersonals BL (VSG). Eingeladen war ausserdem der Arbeitgeberverband Region Basel in Person von Alexander Frei, Bereichsleiter Arbeitsmarkt, Arbeitsrecht und GAV, der der Kommission eine Sicht auf die Situation in der Privatwirtschaft ermöglichte.

2.2. Eintreten

Eintreten auf die Vorlage war unbestritten.

2.3. Detailberatung

Bei der Mehrheit der Kommission überwog das Verständnis für den Entscheid des Regierungsrats, den Teuerungsausgleich für das Jahr 2025 nicht zu vollziehen. Angesichts der schwierigen finanziellen Situation, in der sich der Kanton derzeit befindet, sei eine Mehrausgabe von CHF 9,6 Mio., die der zusätzliche Personalaufwand die Kantonsfinanzen belasten würde, kaum zu verantworten. In vielerlei Hinsicht gehe es dem Kantonspersonal gut, so dass ein vorübergehendes Ausbleiben des Teuerungsausgleichs zu verkraften sei. Eine andere Mehrheit gab der Hoffnung Ausdruck, dass das Aussetzen ein einmaliges Ereignis sei und ab nächstem Jahr wieder Normalität einkehren möge.

Für das Jahr 2024 erwartet der Regierungsrat gemäss Steuerungsbericht II einen Aufwandüberschuss von knapp CHF 115 Mio., im Folgejahr werden noch CHF 62 Mio. erwartet. Erst ab Finanzplanjahr 2026 sind Ertragsüberschüsse geplant. Noch nie waren laut Regierungsrat die Investitionen in einem AFP so hoch wie jetzt, wofür in erster Linie diverse Vorhaben im Bildungsbereich wie Schulbauten oder der Neubau der Universität auf dem Dreispitz-Areal und Mehrkosten in der Gesundheit verantwortlich sind. Dank der guten Vorjahre (2017-2022) konnte der Kanton ein stattliches Eigenkapital von rund CHF 730 Mio. aufbauen. Die Steuererträge sind gut und zunehmend. Trotzdem muss mittelfristig dafür gesorgt werden, dass das Kostenwachstum reduziert wird. Die Direktionen haben deshalb Entlastungsmassnahmen für die nächsten vier Jahre in der Höhe von rund CHF 379 Mio. eruiert, da der Kanton, wie die Direktion verdeutlichte, kein Einnahmen-, sondern ein Ausgabenproblem habe. Ein Verzicht auf den Teuerungsausgleich soll die Entlastungsmassnahmen in einem für das Personal verkraftbaren Umfang ergänzen.

Die zur Anhörung geladene Arbeitsgemeinschaft Baselbieter Personalverbände führte mehrere Gründe ins Feld, weshalb es trotz der derzeitigen Umstände angezeigt wäre, die errechnete Teuerung von 1,3 % auszugleichen. Das Ziel des Teuerungsausgleichs, so die ABP, sei die Erhaltung der Kaufkraft, was wiederum einen positiven Effekt auf die Wirtschaft und, über Umwege, auf die Einnahmen des Kantons habe. Die im Kanton Basel-Landschaft stark steigenden Krankenkassenprämien, welche ohnehin nicht im Warenkorb des Landesindex der Konsumentenpreise – als Grundlage für die Berechnung der Teuerung – enthalten sind, führen zusätzlich zu Kaufkraftverlust. Durch eine lange Vorgeschichte nicht oder nur teilweise gewährter Teuerungsausgleiche habe das Personal bereits einen massgeblichen Beitrag zur Sanierung der Kantonsfinanzen geleistet. Nicht zuletzt stehe der Kanton in Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern. Zwei grössere Teue-

rungsausgleiche und, zum ersten Mal seit über 20 Jahren, eine Reallohnerhöhung von 0,5 %, haben in den letzten Jahren positive Signale in den Arbeitsmarkt ausgesendet. Man dürfe nun den Anschluss nicht verlieren, auch und gerade mit Blick auf personalintensive Vorhaben «BL digital+» oder die massive Aufstockung des Polizeikorps.

Der Finanzdirektor bestätigte, dass die Besetzung insbesondere hochspezialisierter Stellen zum Beispiel im Hochbauamt oder bei der IT einen zusätzlichen Effort benötige. Insgesamt aber stehe der Kanton als Arbeitgeber punkto Attraktivität immer noch gut da, wie auch eine Lohnstrukturanalyse ergeben hatte. Beim Lohn rangiert Baselland im Kantonsvergleich derzeit im vorderen Drittel. Zudem punktet der Kanton mit zahlreichen Benefits wie flexiblen Arbeitszeiten, internen und externen Weiterbildungen, Führungsentwicklung, Talentmanagement und diversen Vergünstigungen. Angestellte mit Topleistungen ausserhalb des ordentlichen Pflichtenhefts, die am oberen Ende des Lohnbands angekommen sind und somit (trotz A+-Bewertung) nicht mehr von der individuellen (beschleunigten) Lohnentwicklung profitieren, können zudem eine Leistungsprämie erhalten.

Der Arbeitgeberverband Region Basel wiederum begrüsst in seiner Stellungnahme, dass der Regierungsrat mit seiner Entscheidung gegen den Teuerungsausgleich die Privatwirtschaft nicht unnötig konkurrenzieren. Die herausfordernde Ausgangslage habe sich für diese in den vergangenen Jahren mit Blick auf den Arbeitskräftemangel akzentuiert. Die Verwaltung entlöhne tendenziell besser als die Privatwirtschaft; zudem profitieren die Mitarbeitenden auch ohne Teuerungsausgleich von der individuellen Lohnentwicklung von durchschnittlich 1 %.

Seit 2020 ist die Teuerung in der Lohntüte des Kantonspersonals offiziell ausgeglichen. Für das Jahr 2021 ergab die Berechnung des Teuerungsausgleichs hingegen ein Minus von gerundet 0,5 %, das aber für das Personal folgenlos blieb. Der Regierungsrat argumentiert, dass der Kanton damals – weitere Rundungen berücksichtigend – in eine Vorleistung in der Höhe von 0,64 % gegangen sei. Ziehe man davon die 1,3 % für das kommende Jahr ab, bleibe eine effektive, nicht ausgeglichene Teuerung von 0,66 %. Angesichts dieser eher geringen Höhe liesse sich für das kommende Jahr auf den Ausgleich verzichten. Auf eine entsprechende Frage aus der Kommission bestätigte der Finanzdirektor, dass es nach wie vor das Ziel sei, die Teuerung grundsätzlich auf Null zu stellen und somit im Folgejahr wieder einen Teuerungsausgleich zu sprechen – sofern die finanzielle Lage des Kantons es erlaube.

Ein Mitglied regte an, statt des Teuerungsausgleichs auf die – in der Privatwirtschaft weitgehend nicht existente – individuelle Lohnentwicklung zu verzichten. Da diese im Gesetz vorgeschrieben und vertraglich festgelegt sei, ist dies gemäss der Direktion jedoch nicht möglich. Andere Mitglieder regten an, den Teuerungsausgleich von 1,3 % beizubehalten oder wenigstens einen Teuerungsausgleich von 0,5 % auszurichten. Die Mehrheit folgte jedoch dem Antrag der Regierung.

3. Antrag an den Landrat

Die Personalkommission beantragt dem Landrat mit 6:2 Stimmen, für das Jahr 2025 keinen Teuerungsausgleich auszurichten.

12.11.2024 / mko

Personalkommission

Jacqueline Bader Rüedi, Präsidentin