



Vorlage an den Landrat des Kantons Basel-Landschaft

Titel: **Teuerungsausgleich
gemäss § 49 des Personaldekrets für das Jahr 2013**

Datum: 20. November 2012

Nummer: 2012-349

Bemerkungen: [Verlauf dieses Geschäfts](#)

Links: - [Übersicht Geschäfte des Landrats](#)
 - [Hinweise und Erklärungen zu den Geschäften des Landrats](#)
 - [Landrat / Parlament des Kantons Basel-Landschaft](#)
 - [Homepage des Kantons Basel-Landschaft](#)



Vorlage an den Landrat

betr. Teuerungsausgleich gemäss § 49 des Personaldekrets für das Jahr 2013

vom 20. November 2012

1.	Rechtsgrundlage	2
2.	Übersicht über den bisherigen Teuerungsausgleich gemäss § 49 des Personaldekrets seit 1998	2
3.	Kriterien für die Festlegung des Teuerungsausgleichs (§ 49 Personaldekret)	3
3.1.	Landesindex der Konsumentenpreise	3
3.2.	Folgen der Umsetzung einer negativen Teuerung	4
3.2.1.	Teuerungsausgleich im Vergleich	4
3.2.2.	5. Ferienwoche im Verhältnis zur Lohnentwicklung	4
3.2.3.	Rechtliche und verwaltungsökonomische Folgen	5
3.2.4.	Administrative Folgen bei der Pensionskasse	5
3.2.5.	Rechte der Sozialpartner	5
3.2.6.	Schlussfolgerung	6
3.3.	Wirtschaftliches Umfeld	6
3.3.1.	Konjunkturelle Situation	6
3.3.2.	Vergleiche mit Lohnanpassungen in der Privatwirtschaft	7
3.3.3.	Vergleiche mit Lohnanpassungen anderer Gemeinwesen	8
3.4.	Finanzielle Situation des Kantons	10
3.5.	Weitere Faktoren mit Auswirkungen auf die Personalkosten	11
4.	Verhandlungen mit der Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände	11
5.	Auswirkungen von allfälligen Teuerungsanpassungen auf das Budget 2013	12
6.	Antrag	13

1. Rechtsgrundlage

Die Grundlagen für die Lohnanpassung sind in § 49 («Zuständigkeit und Verfahrensregeln») des Personaldekrets¹ geregelt, der wie folgt lautet:

«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 November des Vorjahres bis Oktober 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 Lohn Tabellen im Anhang II des Personaldekretes entsprechend zu ändern und per 1. Januar des folgenden Jahres in Kraft zu setzen.»

2. Übersicht über den bisherigen Teuerungsausgleich gemäss § 49 des Personaldekrets seit 1998

Nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über die bisher gewährten Teuerungsausgleiche seit Einführung des Lohnsystems im Jahr 2001:

Jahr	Teuerung	Lohnanpassung	Bemerkungen
2001	1.3% ²	1.5%	Erhöhung der Lohnsumme um 5.1%
2002	0.6%	0.6%	
2003	1.2% ³	1.0%	
2004	0.5%	0.0%	GAP Zielsetzung -0.5%; 1. von 4 Teilen
2005	1.3%	0.8%	GAP Zielsetzung -0.5%; 2. von 4 Teilen
2006	1.3%	0.8%	GAP Zielsetzung -0.5%; 3. von 4 Teilen
2007	0.3%	0.3%	auf die Umsetzung des 4. Teils der GAP Zielsetzung wurde verzichtet
2008	1.3%	1.3%	
2009	2.6%	2.6%	
2010	-0.3%	0.0%	
2011	0.7%	0.0%	Einführung der 5. Ferienwoche für alle Mitarbeitenden: Schritt 1/2
2012	0.4%	0.0%	Einführung der 5. Ferienwoche für alle Mitarbeitenden: Schritt 2/2

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

² Das Bundesamt für Statistik musste wegen eines Fehlers bei der Festlegung des Landesindex der Konsumentenpreise diesen nachträglich korrigieren, so dass sich die Teuerung nach der Korrektur auf 1.3% statt auf 1.9% belief.

³ Die durchschnittliche Jahresteuierung 2001-2002 hat lediglich 0.7% betragen.

Bei dieser Übersicht ist zu berücksichtigen, dass der Landrat im Dezember 2009 (Teuerungsausgleich 2010, LRV [2009-318](#)) entschieden hat, dass bis auf einen Anspruch von 0.6% die Teuerung mit Bezug auf den Indexstand Oktober 2008 als ausgeglichen gilt. Im Dezember 2010 (Teuerungsausgleich 2011, LRV [2010-394](#)) hat der Landrat den Zusatzantrag der SP-Fraktion abgelehnt, der die nicht ausgeglichene Teuerung per Ende 2010 auf 1.3% festsetzen wollte.

3. Kriterien für die Festlegung des Teuerungsausgleichs (§ 49 Personaldekret)

3.1. Landesindex der Konsumentenpreise

Der Landesindex der Konsumentenpreise hat sich in den vergangenen Jahren wie folgt entwickelt:

	Jan	Feb	Mär	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	Ø
1997	103.9	104.1	104.0	104.1	103.8	103.9	103.7	104.0	104.0	104.0	103.9	104.0	103.9
1998	104.0	104.1	104.0	104.1	103.8	104.0	103.8	104.1	104.0	104.0	103.8	103.8	104.0
1999	104.0	104.4	104.5	104.7	104.4	104.6	104.6	105.1	105.3	105.3	105.2	105.6	104.8
2000	105.7	106.1	106.0	106.1	106.1	106.5	106.6	106.3	106.8	106.7	107.2	107.1	106.4
2001	107.1	106.9	107.1	107.4	108.0	108.2	108.2	107.4	107.5	107.4	107.5	107.5	107.5
2002	107.6	107.6	107.6	108.6	108.7	108.5	107.9	107.9	108.1	108.7	108.5	108.4	108.2
2003	108.5	108.6	109.1	109.3	109.1	109.1	108.2	108.5	108.6	109.2	109.1	109.1	108.9
2004	108.7	108.7	109.0	109.9	110.1	110.3	109.2	109.6	109.6	110.6	110.7	110.5	109.7
2005	110.0	110.3	110.5	111.4	111.3	111.1	110.5	110.6	111.1	112.1	111.8	111.6	111.0
2006	111.4	111.8	111.7	112.6	112.8	112.8	112.0	112.2	112.0	112.4	112.3	112.3	112.2
2007	111.6	111.8	111.9	113.1	113.4	113.5	112.8	112.7	112.8	113.8	114.3	114.6	113.0
2008	114.3	114.4	114.8	115.7	116.6	116.8	116.3	116.0	116.1	116.7	116.0	115.4	115.8
2009	114.4	114.7	114.3	115.3	115.5	115.7	114.9	115.1	115.1	115.8	116.0	115.7	115.2
2010	115.6	115.8	115.9	116.9	116.8	116.3	115.4	115.4	115.4	116.0	116.3	116.3	116.0
2011	115.9	116.3	117.1	117.2	117.2	116.9	116.0	115.6	115.9	115.9	115.7	115.5	116.3
2012	115.0	115.3	116.0	116.1	116.0	115.7	115.1	115.1	115.5	115.6			

Basis Mai 1993 = 100

Die geglättete Teuerung von November 2011 bis Oktober 2012 beträgt somit -0.7%. Sie berechnet sich wie folgt:

Die Monatsindizes von November 2010 bis Oktober 2011 werden addiert (=1396.60) und durch 12 geteilt (ergibt den Mittelwert der eben vergangenen 12 Monate)	116.383
Die Monatsindizes von November 2011 bis Oktober 2012 werden addiert (=1386.60) und durch 12 geteilt (ergibt den Mittelwert der vorherigen 12 Monate)	115.550
Die gemittelte Teuerung ist die prozentuale Differenz zwischen den beiden Mittelwerten (1396.60/1386.60-1).	-0.716% -0.7% (gerundet)

Nach alter Berechnungsmethode (prozentuale Differenz zwischen den Oktober-Indizes) hätte die Teuerung -0.3% betragen.

Für das ganze Kalenderjahr 2012 erwartet das Bundesamt für Statistik eine durchschnittliche Jahresteuering von -0.5% (Prognose September 2012).

3.2. Folgen der Umsetzung einer negativen Teuerung

Zum Budget 2013 wurde von Gerhard Schafroth, BDP/glp-Fraktion, folgender parlamentarische Antrag [2012-250 02](#) eingereicht:

"Die voraussichtlich negative Teuerung 2012 ist bei der Festlegung der Löhne 2013 vollumfänglich zu berücksichtigen."

Da dieser Antrag materiell mit dieser Vorlage verknüpft ist, soll hier auch Stellung genommen werden.

3.2.1. Teuerungsausgleich im Vergleich

Ein Vergleich des Teuerungsausgleich 2009 bis 2012 mit anderen Kantonen und der Privatwirtschaft zeigt folgendes Bild:

Jahr	Durchschnitt Teuerungsausgleich Kantone*	Durchschnitt GAV-Abschlüsse **	Teuerungsausgleich Kanton BL
2009	2.17%	2.60%	2.60%
2010	0.07%	0.40%	0.00%
2011	0.57%	0.70%	0.00%
2012	0.22%	0.40%	0.00%
Gesamt	3.03%	4.10%	2.60%

*Umfasst Persuisse-Kantone: AR, GR, JU, LU, NE, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, UR, VS, ZH

**Alle Lohnabschlüsse in Gesamtarbeitsverträgen (GAV) mit mindestens 1'500 Arbeitnehmenden, Bundesamt für Statistik

Daraus ergibt sich, dass der Kanton Basel-Landschaft bezüglich des Teuerungsausgleichs bzw. generellen Lohnanpassungen bezogen auf die letzten vier Jahre gegenüber den anderen Kantonen um 0.43% und gegenüber den GAV-Abschlüssen um 1.41% zurück liegt.

3.2.2. 5. Ferienwoche im Verhältnis zur Lohnentwicklung

Auch die mittlerweile eingeführte 5. Ferienwoche hat die Löhne der Mitarbeitenden nicht verändert, sondern stellte lediglich eine Anpassung an die üblichen Anstellungsbedingungen grösserer Arbeitgeber der Privatwirtschaft dar. Die Mitarbeitenden erhielten für die 5. Ferienwoche keine Entlastung. Sie mussten diese durch Arbeitsverdichtung und effizienteres Arbeiten ausgleichen. Lediglich in den Organisationseinheiten mit Schichtbetrieb (Polizei, Spitäler usw.) musste die zusätzliche Ferienwoche personell ausgeglichen werden.

3.2.3. Rechtliche und verwaltungsökonomische Folgen

Dem kantonalen Gesetzgeber steht es nach § 49 des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret: SGS 150.1) frei, in die finanziellen Ansprüche der Mitarbeitenden negativ einzugreifen. Er muss dabei aber die arbeitsvertraglichen Kündigungsfristen halten. Damit wäre nach einem allfälligen Beschluss im Dezember 2012 die Inkraftsetzung frühestens per 1. April 2013 möglich.

Eine Verrechnung der negativen Teuerung, verbunden mit einer möglichen Senkung des Nominallohns, muss in Form einer Verfügung unter Gewährung des rechtlichen Gehörs erfolgen. Diese Verfügung kann von allen betroffenen Mitarbeitenden angefochten werden. Damit steht ihnen der volle Instanzenzug zur Verfügung. Allfällige Beschwerden haben zudem bis zum Vorliegen eines rechtskräftigen Urteils aufschiebende Wirkung. Möglich wäre es, die aufschiebende Wirkung zu entziehen. Dies erfordert aber wiederum einen entsprechenden Verwaltungsakt. Beim Obsiegen der Verwaltung und einer Bestätigung der negativen Teuerung durch die entsprechende Instanz, müsste die Verwaltung die allenfalls zuviel bezahlten Beträge zurückfordern. Dies ist nicht nur bei der Lohnverarbeitung aufwändig, die Korrekturen müssten dann auch bei den Sozialversicherungen (AHV/IV/ALV, Pensionskasse) nachgeführt werden.

Der Erlass einer derart grossen Anzahl von Verfügungen und die entsprechende Behandlung der Einsprachen bindet in der Verwaltung enorme Ressourcen und wäre mit dem aktuellen Personalbestand in den Personaldiensten nicht zu bewältigen.

3.2.4. Administrative Folgen bei der Pensionskasse

Bei Mitarbeitenden, die schon in hohen Erfahrungsstufen sind oder keinen Anspruch auf Erfahrungsstufenanstieg haben (z.B. Eintritt in der 2. Jahreshälfte), würde durch die Kürzung der versicherte Verdienst sinken. Die BLPK müsste in der Folge diesen Personen eine Freizügigkeitsleistung ausrichten, was wiederum einen erheblichen administrativen Aufwand zur Folge hätte. Ausserdem würde bei diesen Mitarbeitenden im Übergang vom Leistungs- ins Beitragsprimat auch eine tiefere Freizügigkeitsleistung und eine tiefere Besitzstandswahrung gewährt werden. Mitarbeitende, welche im Verlauf des Jahres 2013 pensioniert würden, hätten somit eine tiefere, lebenslange Rente. Bei einer Beschwerde – mit allfälliger aufschiebender Wirkung – müsste die BLPK nach dem definitiven Entscheid der höchsten Instanz auch die entsprechenden Korrekturen aufwändig berechnen und vornehmen.

3.2.5. Rechte der Sozialpartner

Gemäss § 50 Absatz 3 des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz, SGS 150) hat die Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände (ABP) das Recht, zu allen Änderungen der personalrechtlichen Erlasse Stellung zu nehmen. Bei Anrechnung der negativen Teuerung müsste vor einem Beschluss der ABP die Gelegenheit gegeben werden, Stellung zu nehmen.

3.2.6. Schlussfolgerung

Die Anrechnung der negativen Teuerung lässt sich im Vergleich mit anderen Arbeitgebenden nicht rechtfertigen. Sie würde zudem erheblichen administrativen Aufwand und Folgekosten auslösen sowie zu personalpolitisch unerwünschten Folgen (sozialer Unfriede, unerwünschte Kündigungen) führen.

3.3. Wirtschaftliches Umfeld

3.3.1. Konjunkturelle Situation

Die aussenwirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich seit letztem Jahr weiter verschlechtert. Die Schweizerische Nationalbank hat den Kurs des Schweizer Franken zwar erfolgreich stabilisiert. Der Kurs ist aber hoch und liegt über einem realwirtschaftlich begründeten Wechselkurs. Neben dem hohen Frankenkurs wird die Schweizer Exportindustrie zusätzlich durch das deutlich abgeschwächte Wirtschaftswachstum in den wichtigen Exportmärkten (Deutschland, Asien, USA) belastet. Angesichts des gedämpften weltwirtschaftlichen Umfelds erwartet die Expertengruppe des Bundes⁴ für die kommenden Quartale eine Fortsetzung der verhaltenen Konjunktur mit leicht zunehmender Arbeitslosigkeit. Mit einer ausgeprägten Rezession in der Schweiz ist jedoch dank der robusten Binnenkonjunktur sowie aufgrund der stabilisierenden Wirkung der Euro-Untergrenze für die Exportwirtschaft nicht zu rechnen.

Die BAKBASEL, auf deren Daten sich die Jahresplanung des Kantons Basel-Landschaft jeweils abstützt, prognostiziert für das Jahr 2012 ein BIP-Wachstum von 1.6% (2011: 2.1%). Für das Jahr 2013 erwartet BAKBASEL weiterhin moderates Wachstum in der Höhe von ebenfalls 1.6%.⁵ Die Expertengruppe des Bundes erwartet im Jahr 2012 ein etwas tieferes Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von 1.0% und für das Jahr 2013, unter der Voraussetzung einer sich erholenden Weltkonjunktur, eine leichte Beschleunigung auf 1.4%. Dabei werden die Wirtschaftsaussichten des Kantons Basel-Landschaft im Bereich des Schweizer Durchschnitts eingestuft.

Die Prognosen der konjunkturellen Entwicklung sind aber mit grossen Unsicherheiten verbunden. Die Kombination aus starkem Franken und nachlassender weltwirtschaftlicher Dynamik hat das Potenzial, die Schweizer Wirtschaftsentwicklung auch mittelfristig ernsthaft zu gefährden. Das gilt insbesondere, wenn die Schweizer Unternehmen mit Auslagerungen und Investitionskürzungen an Schweizer Standorten reagieren.

⁴ Die Expertengruppe des Bundes für die Konjunkturprognosen publiziert viermal pro Jahr eine Prognose der konjunkturellen Entwicklung in der Schweiz.

⁵ Die dargelegten Aussichten basieren auf dem Stand Juli 2012. Sie bilden auch die Ausgangslage für das Budget 2013 und die Finanzplanung 2013-2016.

3.3.2. Vergleiche mit Lohnanpassungen in der Privatwirtschaft

Die Studie «Salary Increase Survey 2013»⁶ von Aon Hewitt, an der 197 Schweizer Unternehmen teilgenommen haben, prognostiziert eine mittlere Lohnentwicklung von 2.2%. Sie erwartet ausserdem, dass die Lohnentwicklung auf allen Hierarchiestufen etwa gleich verläuft. Auch die Prognosen in den einzelnen Branchen liegen demnach relativ nahe beieinander. Einzig bei der IT-Branche (3.0%) und die Pharmaindustrie (2.8%) prognostiziert die Studie nächstes Jahr einen deutlich grösseren Lohnanstieg als im Durchschnitt der anderen Sektoren. Für die öffentlichen Verwaltungen wird mit unterdurchschnittlichen Anpassungen gerechnet und für die Holz-, Papier- und Verpackungsbranche werden wiederum mit 1.4% die tiefsten Lohnentwicklungen prognostiziert.

Die "Gehaltsentwicklungsprognose 2013"⁷ der Unternehmensberatung Kienbaum erwartet im Jahr 2013 eine Teuerung von 0.5% und geht auf dieser Basis von folgenden, durchschnittlichen Lohnentwicklungen aus:

- Mitarbeitende und Spezialisten 1.1%,
- Mittleren Management 0.9%
- Top Management 1.2%.

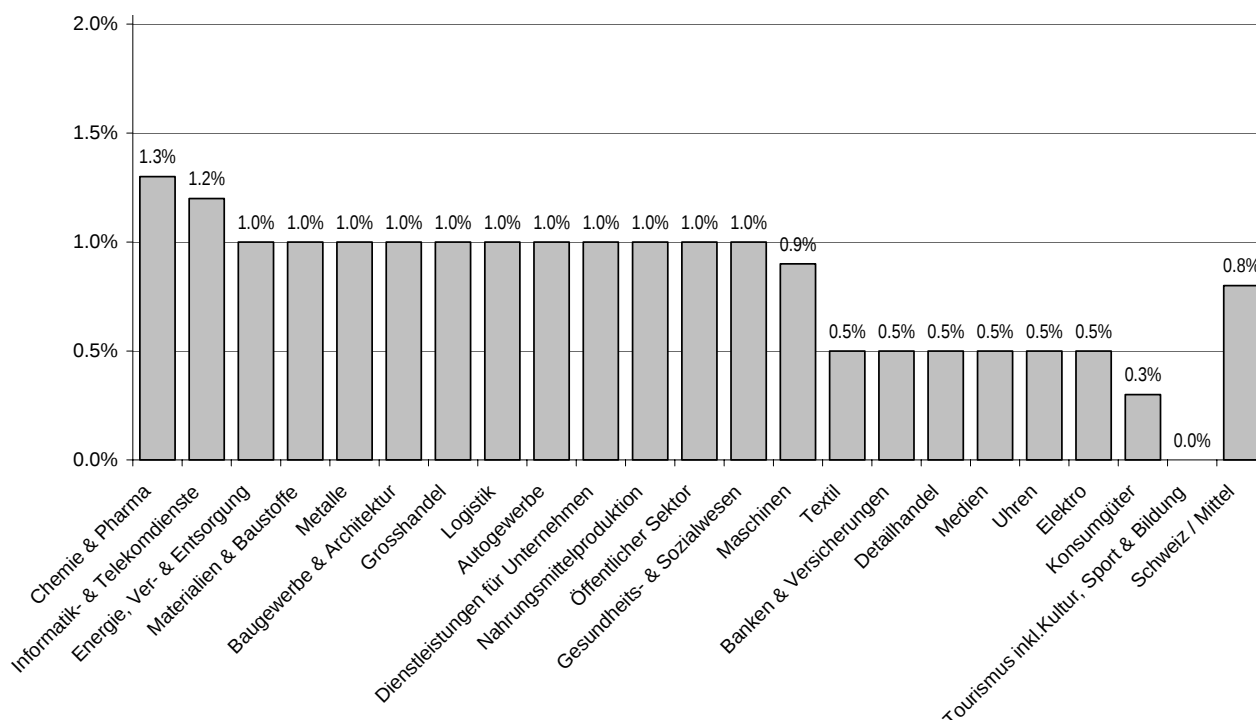
Die in früheren Jahren einbezogene Erhebung des Unternehmens moneyhouse wurde im Jahr 2012 nicht mehr durchgeführt.

Die in der Vergangenheit sehr zuverlässige Lohnumfrage der UBS⁸ prognostiziert für das Jahr 2013 einen mittleren Anstieg der Nominallohne von 0.8%. Die UBS erwartet für das Jahr 2013 eine Teuerung von 0.6%. Damit resultiert für das Jahr 2013 eine prognostizierte Realloohnerhöhung von 0.2%. Bezogen auf die Branchen fallen die Prognosen allerdings sehr unterschiedlich aus. Die UBS-Studie prognostiziert für die Branchen der Privatwirtschaft und für den öffentlichen Sektor folgende Lohnentwicklungen für das Jahr 2013:

⁶ Der jährlich durchgeführte "Global Salary Increase Survey" liefert Informationen über die Lohnerhöhungen in 118 Ländern und analysiert die Vergütungspraktiken von mehr als 14'000 Unternehmen. Der Report erfasst die aktuellen Erhöhungen, die erwarteten Steigerungsraten für das kommende Jahr und liefert Auswertungen je nach Hierarchiestufe, Branche, Unternehmensgrösse und Land. (vgl. www.aon.com/switzerland/)

⁷ Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose 2013 vom September 2012 für 25 ausgewählte europäische Länder. Die Datenbasis bilden rund 1'000 Kundenunternehmen der Firma Kienbaum. (vgl. www.verguetungsportal.kienbaum.de)

⁸ UBS führt die jährliche Lohnumfrage seit 1989 durch. An der aktuellen Befragung, welche vom 17.09. bis zum 10.10.2012 durchgeführt worden ist, haben 378 Unternehmen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände aus 22 Branchen teilgenommen. Diese Branchen repräsentieren über zwei Drittel der arbeitenden Bevölkerung in der Schweiz. In den Jahren 1989 bis 2011 wichen die durch die Umfrage geschätzten Lohnsteigerungen im Durchschnitt um 0.3 Prozentpunkte vom Durchschnitt der offiziellen, vom Bundesamt für Statistik veröffentlichten tatsächlichen Lohnentwicklung ab. Damit war sie jeweils die genaueste Prognose.



3.3.3. Vergleiche mit Lohnanpassungen anderer Gemeinwesen

Die Mehrheit der Gemeinwesen ist wie der Kanton Basel-Landschaft noch im Entscheidungsprozess. Dementsprechend handelt es sich bei den Angaben vielfach lediglich um Budgetwerte.

Für die Bundesverwaltung liegen ebenfalls noch keine Entscheide oder Zahlen vor. Dem Budget ist lediglich zu entnehmen, dass der Personalaufwand von 2012 auf 2013 um 1.9% und die Lohnsumme um 1.1% steigt. Für den Personalbestand wird mit Lohnmassnahmen von 0.6% gerechnet.⁹

Die am Persuisse-Lohnvergleich beteiligten Städte und Kantone sehen grossmehrheitlich den Ausgleich der Teuerung vor. Die ermittelten Teuerungen unterscheiden sich, da die verschiedenen Gemeinwesen auf unterschiedliche Bezugsmonate abstellen und den massgebenden Index nach verschiedenen Methoden berechnen.

Bei den Kantonen, welche zum Erhebungszeitpunkt bereits Angaben gemacht haben, betragen die Gesamtlohnanpassungen zwischen 0.2% und 2.3%.

⁹ Bericht zum Voranschlag 2013 der Eidg. Finanzverwaltung, Bundespublikation Nr. 601.200.13d, S. 64.

Die folgende Tabelle zeigt die Angaben der am Persuisse-Lohnvergleich beteiligten Kantone:

Kanton	Phase	Total	generell	funktional	individuell	einmalig	Kommentar
AG	Budget	1.0%				0.3%	Die generelle Erhöhung ist noch nicht bekannt.
AR	Budget	1.0%			1.0%		
BS	Budget	1.1%			1.1%		Annahme 0% Teuerung. Stufensprung per 1.1.2013 individuell im Durchschnitt 1.1% mehr.
GE	Budget	0.89%			0.89%		pas d'indexation des salaires prévue.
GL	Budget	1.5%					Antrag Regierungsrat, Aufteilung gen/ind. offen
GR	Budget	1.0%			1.0%		1% der Lohnsumme steht für Leistungsprämien zur Verfügung (entspricht Vorjahren, keine Lohnsummenerhöhung).
LU	Budget	1.0%					
NE	Budget	0.26%	0.26%				
NW	Entscheid Regierungsrat	0.2%			0.2%		0.3% der Lohnsumme werden zusätzlich für Anerkennungsprämien vorgesehen.
OW	Budget	0.9%			0.9%		0.2% der Lohnsumme werden für Leistungsprämien budgetiert (entspricht Vorjahren, keine Lohnsummenerhöhung).
SH	Budget	1.0%			1.0%		0.2% werden für Prämien budgetiert (entspricht Vorjahren, somit keine Lohnsummenerhöhung).
SZ	Budget	1.0%	0.25%		0.75%		1.0% Lohnsummenerhöhend und entsprechend budgetwirksam. Die individ. Lohnerhöhungen werden zus. um 0.5% Fluktuationsgewinn erhöht.
TG	Entscheid Regierungsrat	1.0%		0.2%	1.0%	0.25%	1.0% Lohnsummenerhöhend/budgetwirksam. Die funktionalen Lohnanpassungen werden via Mutationsgewinne aufgefangen. Die Leistungsprämie von 0.25 ist nicht Lohnsummenerhöhend.
TI	Budget	1.4%		1.4%			generell=Teuerung
UR	Budget	1.0%			1.0%		
VS	Entscheid Regierungsrat	2.3%	0.3%		2.0%		Voller Teuerungsausgleich (budgetiert sind 0.3%)
ZG	Budget	1.0%			1.0%		Ein eventueller Teuerungsausgleich wird erst im Herbst bestimmt.
ZH	Budget	0.6%			0.4%	0.2%	0.4% für individuelle Lohnerhöhungen sind aus Rotationsgewinnen finanziert (Lohnsumme erhöht sich nicht). Einmalzulagen 0.2% wie letztes Jahr, keine Lohnsummenerhöhung.

Persuisse-Datenbank (Schweizerische Konferenz Personalleiter/innen öffentlicher Verwaltungen), Stand 29.10.12

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.

3.4. Finanzielle Situation des Kantons

Die Erfolgsrechnung des Jahres 2011 hat beim operativen Ergebnis mit einem Aufwandüberschuss von 96.5 Millionen Franken abgeschlossen. Nach der gegenwärtigen Beurteilung kann in der Erfolgsrechnung ein operatives Ergebnis 2012 von ca. -145 Millionen Franken abgeschätzt werden. Gegenüber dem Budget 2012 mit einem Defizit von -156 Millionen bedeutet dies eine Abweichung von ca. plus 11 Million Franken.

Das Budget 2013 zeigt ein operatives Ergebnis von -28 Millionen Franken, wobei folgende Sondereffekte berücksichtigt werden müssen:

- der Voranschlag enthält einen einmaligen Ertrag von 60.5 Millionen Franken für die Veräusserung des UKBB und
- der Praxiswechsel bei der Verbuchung der Beiträge an Investitionen Dritter (Entlastung 60.6 Millionen Franken bezogen auf Vorjahresbudget) führt zu einer kurzfristigen, aber keiner nachhaltigen Entlastung in der Erfolgsrechnung.

Die Selbstfinanzierung 2013 verbessert sich gegenüber dem Vorjahr, ist aber mit -35 Millionen Franken immer noch negativ. Das heisst, der Kanton kann seine Investitionen nicht aus eigenen Mitteln finanzieren. Bei den Nettoinvestitionen ist vorwiegend aufgrund des Transfers der Beiträge an Investitionen Dritter in die Investitionsrechnung eine starke Zunahme auf 301 Millionen Franken zu verzeichnen. Zusammen mit der Selbstfinanzierung führt dies zu einer Neuverschuldung von 335 Millionen Franken. Der Haushalt ist nach wie vor strukturell überlastet und der finanzpolitische Handlungsbedarf entsprechend gross.

Trotz der geplanten Überschüsse in der Erfolgsrechnung bleibt die Entwicklung der Selbstfinanzierung und des Selbstfinanzierungsgrads nach wie vor ungenügend. Der gegenwärtig noch negative Selbstfinanzierungsgrad steigt zwar ab 2014 wieder in die positive Zone, der im Regierungsprogramm 2012- 2015 anvisierte Zielwert von 65% im Jahr 2015 wird jedoch verfehlt und erst ein Jahr später erreicht. Mittelfristig sollte der Selbstfinanzierungsgrad im Normalfall zwischen 80 und 100% liegen. Hierfür wären in der Finanzplanperiode weitaus grössere Überschüsse in der Erfolgsrechnung erforderlich. Nur bei einem Selbstfinanzierungsgrad über 100% resultiert für den Kanton keine Neuverschuldung. In der Finanzplanperiode ist der Kanton weiterhin nicht in der Lage, seine Investitionen vollständig aus eigenen Mitteln zu finanzieren. Als Folge davon ergibt sich bis 2016 ein kumulierter Finanzbedarf (Finanzierungssaldo) von 716 Millionen, was de facto einer Neuverschuldung entspricht.

Um mittelfristig wieder zu einem strukturell ausgeglichenen Haushalt zu gelangen, ist die vollumfängliche Umsetzung des Entlastungspakets im Umfang von 180 Millionen Franken unabdingbar. Diese Einschätzung wird durch das aktuelle Rating von Standard & Poor's bestätigt.

3.5. Weitere Faktoren mit Auswirkungen auf die Personalkosten

Neben dem Ausgleich der Teuerung haben weitere Faktoren Auswirkungen auf die Personalkosten und sind bei der Gesamtbeurteilung der Lohnsituation zu berücksichtigen. Es sind dies der ordentliche Erfahrungsstufenanstieg und die Lohnklassenänderungen gemäss Personaldekret und Veränderungen im Personalbestand. Der Personalbestand verkleinert sich jedoch voraussichtlich vom Jahr 2012 zum Jahr 2013 nur marginal um 1.8 Vollstellen. Im Vorjahr haben zusätzlich der zweite Schritt der Einführung der 5. Ferienwoche und der mit den Entlastungsmassnahmen verbundene Personalabbau eine Rolle gespielt. Der Personalaufwand nimmt gegenüber dem Vorjahresbudget moderat um CHF 3 Mio. zu. Hiervon entfallen aber alleine CHF 1.8 Mio. auf eine Erhöhung des Aufwandes für die Aus- und Weiterbildung, wobei ein Grossteil mit der Bildungsharmonisierung in Zusammenhang steht. Des Weiteren ist die Tranche des Sozialplans für das Entlastungspaket 12/15 im Budget des Personalamtes um 0.5 Mio. höher eingestellt als im Vorjahr. Im Voranschlag 2013 ist kein Teuerungsausgleich enthalten. Für die Kosten von Lohnklassenänderungen und Erfahrungsstufenerhöhungen sind somit rund 0.9 Mio. vorgesehen.

4. Verhandlungen mit der Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände

Die Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände wurde ein erstes Mal an der Sitzung vom 5. September 2012 über die Rahmenbedingungen und die vorgesehene "Nullrunde" orientiert.

Am 30. Oktober 2012 wurde der Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände (ABP) eine Entwurfsfassung der Landratsvorlage zur Stellungnahme zugestellt. Die ABP nahm am 2. November 2012 zum Entwurf wie folgt Stellung:

"In den letzten 10 Jahren ist im Kanton Basel-Landschaft ein Teuerungsrückstand von 2.1% entstanden. Bedenkt man, dass der Kanton pro 0.1% nicht ausgerichteter Teuerung Jahr für Jahr eine Million Franken spart und sich diese Ersparnisse über die Jahre, in denen die Teuerung nicht, unvollständig oder verspätet ausbezahlt wurde, kumuliert, so stellt man fest, dass der Kanton in einem Zeitraum von 10 Jahren insgesamt rund 125 Millionen Franken an Personalkosten eingespart hat.

In jedem weiteren Jahr, in dem dieser Teuerungsrückstand nicht verringert wird, spart der Kanton auf Kosten des Personals erneut 20 Millionen Franken gegenüber dem Lohnniveau von 2002 ein.

Die APB fordert daher, dass trotz nicht vorhandener oder gar leicht negativer Teuerung ein Schritt zur Reduktion des Lohnrückstands unternommen wird. Konkret erwarten wir, dass das jährliche Sparopfer von 20 Millionen Franken um 10% reduziert wird, was einer Erhöhung der Löhne um 0.2% entspricht.

2012 hat der Kanton quasi als Entschädigung für den nicht gewährten Teuerungsausgleich dem Personal einen zusätzlichen Ferientag zugestanden. Dieser entspricht dem Geldwert der 0.7% Teuerung, die 2012 nicht ausgerichtet wurde (7 Millionen Franken). Diese 7 Millionen Franken stünden dem Personal aber 2013 erneut zu und werden erneut nicht ausgezahlt. Sollte sich der Kanton nicht bereit zeigen, das genannte Sparopfer des Personals im von uns vorgeschlagenen sehr moderaten Tempo abzubauen, so müsste er konsequenterweise erneut einen zusätzlichen Ferientag beschliessen. Arbeitszeitreduktion als Ersatz für den Teuerungsausgleich ist aus Sicht der ABP zwar keine nachhaltige Politik, angesichts des Spardrucks aber als Notlösung bedingt akzeptabel und in jedem Fall besser als nichts."

In der Sitzung vom 14. November 2012 mit der ABP erfolgte nochmals ein Austausch über die Anliegen der Personalverbände und über den Antrag des Regierungsrats.

Der Regierungsrat teilt die Auffassung der ABP nicht. Er weist darauf hin, dass wie im Kommentar zur Übersicht über den bisherigen Teuerungsausgleich (Kapitel 2, S. 3) erwähnt wird, der Landrat im Jahr 2008 nur 0.6% der aufgelaufenen Teuerung als nicht ausgeglichen betrachtet hat. Der Landrat hat es darüber hinaus im Jahr 2010 abgelehnt, 1.3% als nicht ausgeglichene Teuerung auszuweisen. Zu beachten ist zudem, dass entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen drei Orientierungsgrössen abzuwägen sind: Der gemittelte Landesindex der Konsumentenpreise des vorangehenden Jahres, die finanzielle Situation des Kantons und die wirtschaftliche Entwicklung im Umfeld. Die ersten beiden Orientierungsgrössen rechtfertigen keine Teuerungsanpassung, die wirtschaftlichen Entwicklung im Umfeld, insbesondere die Lohnentwicklungen, weisen einen gewissen Erhebungsbedarf nach. Insgesamt liegen aber somit keine genügenden Gründe für eine Teuerungsanpassung vor.

5. Auswirkungen von allfälligen Teuerungsanpassungen auf das Budget 2013

Im Voranschlag 2013 ist kein Teuerungsausgleich enthalten. Pro 0.1% Teuerungsausgleich entstünde ein Mehraufwand von ca. 1 Million Franken (inkl. Höhereinkauf Pensionskasse).

Vorgesehen wird im Voranschlag 2013 lediglich die gemäss Lohnsystem vorgesehenen, individuellen Anpassungen der Erfahrungsstufen sowie die Lohnklassenänderungen aufgrund von Funktionsänderungen.

6. Antrag

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat, gemäss § 49 des Personaldekrets und entsprechend beiliegendem Entwurf zu beschliessen, für das Jahr 2013 keinen Teuerungsausgleich auszurichten.

Liestal, 20. November 2012

Im Namen des Regierungsrates

die Präsidentin: Pegoraro

der Landschreiber: Achermann

Landratsbeschluss

betreffend Teuerungsausgleich gemäss § 49 des Personaldekrets ab 1. Januar 2013

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft, gestützt auf § 49 des Dekrets zum Personalgesetz [Personaldekret]¹, beschliesst:

Per 1. Januar 2013 werden die Löhne gemäss Anhang II Ziffer 1, Ziffer 2 Gruppe A, B, D, E und F sowie Ziffer 3 des Personaldekrets nicht erhöht.

Liestal,

Im Namen des Landrats

der Präsident:

der Landschreiber:

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