

Vorlage an den Landrat des Kantons Basel-Landschaft

Titel: **Änderung des Dekrets vom 8. Juni 2000 zum Personalgesetz (Personaldekret)**
Sonderregelung im Lohnwesen Vorsteher bzw. Vorsteherin der Finanzkontrolle und der kantonalen Datenschutzaufsichtsstelle sowie der Ombudsman

Datum: 14. Oktober 2008

Nummer: 2008-245

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

über die Änderung des Dekrets vom 8. Juni 2000 zum Personalgesetz (Personaldekret)

Sonderregelung im Lohnwesen Vorsteher bzw. Vorsteherin der Finanzkontrolle und der kantonalen Datenschutzaufsichtsstelle sowie der Ombudsman

von 14. Oktober 2008

1 Ausgangslage

Der Kanton Basel-Landschaft hat das Lohnsystem seiner Mitarbeitenden im Dekret vom 8. Juni 2000 zum Personalgesetz (Personaldekret)¹, vor allem in den §§ 9 bis 30, geregelt. Dieses Lohnsystem basiert auf einem Einklassensystem. Das bedeutet, dass eine bestimmte Funktion in eine von insgesamt 28 Lohnklassen eingereiht ist. Diese Einreihung in eine Lohnklasse basiert dabei auf dem Einreihungsplan (Anhang I des Personaldekrets), der Modellumschreibung und dem individuellen Stelleninhalt. Der Einreihungsplan ist als Anhang zum Personaldekret vom Landrat verabschiedet, während die in § 13 Abs. 1 Personaldekret erwähnten Modellumschreibungen die Rechtsnatur einer Verordnung haben und vom Regierungsrat erlassen sind. Dementsprechend gelten der Einreihungsplan wie auch die Modellumschreibungen als generell abstrakte Rechtsnormen; sie sind bis zur Änderung durch den Landrat (Einreihungsplan) bzw. den Regierungsrat (Modellumschreibungen) verbindlich.

Hingegen sind in Buchstabe E (Ausnahmen) §§ 31 und 32 Personaldekret für bestimmte gewählte Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber, für Chefärztinnen und Chefärzte sowie für leitende Ärztinnen und leitende Ärzte Sonderregelungen in der Lohnfestlegung vorgesehen. Unter anderem handelt es sich dabei um Funktionen, welche

¹ SGS 150.1

aufgrund von gesetzlichen Bestimmungen durch das Volk oder den Landrat gewählt werden. Eine Sonderregelung für die Lohnfestsetzung ist für die Unabhängigkeit dieser Stellen von wesentlicher Bedeutung. Damit kann ausgeschlossen werden, dass auf die Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber seitens Regierung oder Verwaltung finanzieller Druck ausgeübt werden kann bzw. ein solcher überhaupt entsteht und ihre resp. sein Verhalten in irgendeiner Weise beeinflusst werden kann. Die genannten Dekretsbestimmungen erstrecken sich jedoch nicht konsequent auf alle gewählten Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber. Bisher fallen nicht unter die Ausnahmen gemäss Buchstabe E des Personaldekrets beispielsweise das Amt des Vorstehers bzw. der Vorsteherin der Finanzkontrolle oder das Amt der Datenschutzbeauftragten des Kantons sowie der Ombudsman. Diese Ämter sind entsprechend dem Lohnsystem, wie es für die kantonalen Mitarbeitenden gilt, entlohnt und in eine Lohnklasse eingereiht. Die Lohnfestsetzung nimmt die für die administrativen Belange der Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber jeweils zuständige Organisation (Direktionen, Landeskanzlei und Kantonsgericht) vor und agiert insofern wie eine Anstellungsbehörde. Trotz der ausdrücklichen inhaltlichen und formalen Unabhängigkeit der genannten Amtsstellen besteht so die Gefahr, dass sie von der nur administrativ zuständigen Direktion wie Dienststellen geführt und damit auch in ihrer Arbeitsweise beeinflusst werden.

Die Entlohnung von gewählten Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber nach unterschiedlichen Systemen soll nun vereinheitlicht werden. Mit dem nachfolgend vorgestellten System soll die Entlohnungssystematik für die gewählten Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber aus den inadäquaten Mechanismen des Lohnsystems herausgenommen und durch eine transparente und flexible Lohnfestsetzung ersetzt werden. Die Möglichkeit einer Lohnentwicklung bleibt dabei erhalten und zusammen mit der durch die gesetzliche Festlegung des Lohnes demonstrierten Sicherstellung der Unabhängigkeit in der Amtsführung wird die Attraktivität des Amtes gesteigert. Dies ist ein nicht zu unterschätzender Motivationsfaktor für die Übernahme einer solchen Funktion.

2 Entlohnungssystem

2.1 Modell

Für die Funktionen von gewählten Amtsinhaberinnen und Amtsinhabern werden auf der Grundlage einer arbeitsbewerterischen Einschätzung und ggf. unter Berücksichtigung spezieller Marktgegebenheiten (Benchmark) ein Lohnminimum und ein Lohnmaximum festgelegt. Die jeweilige Differenz zwischen dem Minimallohn und dem Maximallohn kann je nach Ergebnis der arbeitsbewerterischen Einschätzung unterschiedlich ausfallen. Der Maximallohn wird in drei degressiv abgestuften Schritten erreicht. Die Stufenanzahl sowie der in Prozenten festgelegte Stufenanstieg sind für alle Funktionen gleich. Die Höhe des Stufenanstiegs errechnet sich in Prozenten aus der Differenz vom Minimallohn zum Maximallohn. Mit dem degressiv konzipierten Stufenanstieg wird der Gegebenheit Rechnung getragen, dass mit zunehmender Amtsdauer, der Erfahrungszuwachs geringer wird.

Dem Entlohnungssystem liegt folgendes Modell zu Grunde:

Amts- periode	Amts- jahr	Jahresgehalt/ Lohnbandbreite		Beispiel X	Beispiel Y	Beispiel Z	
				Jahresgehalt/ Lohnbandbreite	Jahresgehalt/ Lohnbandbreite	Jahresgehalt/ Lohnbandbreite	
1	1	Minimum		180'000	170'000	160'000	
	2			180'000	170'000	160'000	
	3			180'000	170'000	160'000	
	4			180'000	170'000	160'000	
2	5	+ x% der LBB		210'000	180'000	180'000	+ 50% der LBB
	6			210'000	180'000	180'000	
	7			210'000	180'000	180'000	
	8			210'000	180'000	180'000	
3	9	+ x% der LBB		228'000	186'000	192'000	+ 30% der LBB
	10			228'000	186'000	192'000	
	11			228'000	186'000	192'000	
	12			228'000	186'000	192'000	
4	13	+ x% der LBB		240'000	190'000	200'000	+ 20% der LBB
	14			
	15			
	16			

LBB = Lohnbandbreite
Gelb = Maximum

Erläuterungen:

Die Differenz zwischen Minimum und Maximum gilt jeweils als 100% und wird in drei Stufen aufgeteilt. Die Stufen werden jeweils auf Beginn einer weiteren Amtsperiode gewährt. Der Lohn bleibt während einer Amtsperiode unverändert (ausgenommen des Teuerungsausgleiches). Der Minimallohn erhöht sich im ersten Jahr der zweiten Amtsperiode um 50% der Differenz zwischen Minimum und Maximum. Auf Beginn der dritten Amtsperiode erfolgt ein weiterer Stufenanstieg um 30% und auf Beginn der

vierten Amtsperiode wird der letzte Stufenanstieg in Höhe von 20% gewährt. Innerhalb einer Amtsperiode erfolgt keine Lohnentwicklung. Die Lohnentwicklung endet mit dem ersten Amtsjahr der vierten Amtsperiode.

Die Stufung von 50%, 30% und 20% scheint auf den ersten Blick hoch. Der Vergleich mit der Stufung der Lohntabelle für die Funktionen der Staatsangestellten relativiert jedoch diesen Eindruck: In der Lohnklasse 3 beispielsweise beträgt die Differenz zwischen den Erfahrungsstufen 1 und 5 immerhin rund 26'300 Franken (bezogen auf den Jahreslohn).

2.2 Lohnfestsetzung und -entwicklung

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die gewählten Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber bei Antritt der Funktion über einschlägige Kompetenzen verfügen und diese sowie die Erfahrung im Verlauf der Amtsjahre beziehungsweise Amtsperioden weiter vertiefen. Dies spricht dafür, dass eine Lohnentwicklung über die verschiedenen Amtsperioden sinnvoll und nachvollziehbar ist. Zudem tragen die Amtsinhaber/innen das Risiko einer eventuellen Nicht-Wiederwahl. In diesem Fall kann jedoch gemäss Personalgesetz § 57 Absatz 3 Personalgesetz den gewählten Mitarbeitenden eine Abgangsschädigung ausgerichtet werden. Die Personalkommission des Landrates entscheidet gemäss § 52 Personaldekret endgültig über die Abgangsschädigung im Einzelfall.

Bei der (Erst)-Wahl entscheidet das für die Lohnfestsetzung verantwortliche Gremium aufgrund des Curriculum einer gewählten Person und allenfalls unter Berücksichtigung der Marktgegebenheiten und -einflüsse, in welcher der vier Stufen die Lohnfestsetzung erfolgen soll. Das bedeutet, dass die erstmalige Festlegung des Lohnes nicht zwingend dem Minimum entsprechen muss. Der erstmalig ausgerichtete Lohn kann auch in der ersten, zweiten oder dritten Stufe erfolgen. Sofern der Lohn über dem Minimum festgelegt wird, reduzieren sich entsprechend die Stufenanstiege.

Die ausgerichteten Gehälter werden 12 Mal ausbezahlt, ohne Anspruch auf einen 13. Monatslohn und sind indexiert.

3 Umsetzung

3.1 Regelung

Dem Landrat, in dessen Regelungskompetenz die Bestimmungen des Personaldekrets fallen, ist Antrag zu stellen, Funktionen von gewählten und von der Verwaltung (weisungs-)unabhängigen Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber in § 32 Personaldekret (andere Sonderregelungen) aufzunehmen und deren Löhne im Anhang II festzulegen. Lohnminimum und Lohnmaximum bestimmt der Landrat auf der Grundlage einer arbeitsbewerterischen Einschätzung. Die erstmalige Lohnfestsetzung erfolgt jeweils durch die Behörde, welche den Wahlantrag stellt, unter Berücksichtigung des jeweiligen Curriculum und nach Konsultation des Personalamtes.

3.2 Heutiger Regelungsbedarf

Der Kanton Basel-Landschaft hat mit den §§ 22 und 22a des revidierten Datenschutzgesetzes die rechtlichen Voraussetzungen für eine unabhängige Datenschutzbehörde (Kantonale Datenschutz - Aufsichtsstelle) geschaffen. Die Aufsichtsstelle erfüllt ihre Aufgaben weisungsunabhängig. Gemäss § 22a DSG wird die Aufsichtsstelle von einer oder einem Datenschutzbeauftragten geleitet. Sie oder er wird vom Landrat auf Vorschlag des Regierungsrates auf Amtsperiode gewählt. Der Landrat ist an den Wahlvorschlag gebunden.

Das im Parlament hängige, [revidierte Finanzkontrollgesetz](#) vom 4. März 2008 sieht unter Ziffer 4.3 d vor, dass die Entlohnung des Vorstehers bzw. der Vorsteherin der Finanzkontrolle im § 32 Personaldekret und im Anhang II Ziffer 2 festgesetzt wird.

Aufgrund von neuen Gesetzgebungen in den Bereichen Datenschutz, Finanzkontrolle und Ombudsman, welche festlegen, dass die Vorsteher bzw. Vorsteherinnen durch den Landrat gewählt werden, sind die drei Funktionen unter die Sonderregelungen in § 32 Personaldekret aufzunehmen und deren Löhne im Anhang II zum Personaldekret gemäss dem hier vorgestellten Entlohnungssystem (vgl. Ziffer 2) zu regeln.

3.2.1 Leitung der Finanzkontrolle (§4 FKG)

Das Personalamt hat ein Gutachten in Auftrag gegeben, das Entscheidungsgrundlagen und einen Vorschlag zur Entlohnung der Vorsteherin resp. des Vorstehers der Finanzkontrolle bietet. Aus dem Gutachten resultiert die Empfehlung, den Jahreslohn

basierend auf der Lohnbasis per 1.1.2008 zwischen 180'000 und maximal 240'000 Franken festzulegen. Die Differenz zwischen dem Minimum und dem Maximum des Jahreslohnes beträgt 60'000 Franken. Der systematisch zu ermittelnde Lohn (vgl. Ziffer 2) stellt sich wie folgt dar:

Minimum:	180'000 Franken
Stufe 1:	210'000 Franken
Stufe 2:	228'000 Franken
Maximum:	240'000 Franken

3.2.2 Leitung der kantonalen Datenschutzaufsichtsstelle (§ 22a DSG)

Das Personalamt hat ein Gutachten in Auftrag gegeben, das Entscheidungsgrundlagen und einen Vorschlag zur Entlohnung der Vorsteherin resp. des Vorstehers der Kantonalen Datenschutzaufsichtsstelle bietet. Aus dem Gutachten resultiert die Empfehlung, den Jahreslohn basierend auf der Lohnbasis per 1.1.2008 zwischen 170'000 und maximal 200'000 Franken festzulegen. Die Differenz zwischen dem Minimum und dem Maximum des Jahreslohnes beträgt 30'000 Franken. Der systematisch zu ermittelnde Lohn (vgl. Ziffer 2) stellt sich wie folgt dar:

Minimum:	170'000 Franken
Stufe 1:	185'000 Franken
Stufe 2:	194'000 Franken
Maximum:	200'000 Franken

3.2.3 Ombudsman

Der Landrat hat am [2. November 2006](#) beschlossen

- Es sei der Ombudsman für seine Entlohnung neu in die Lohnklasse 6 anstatt wie bisher in der Lohnklasse 3 einzustufen und
- Es sei die neue Lohnregelung mit der Lohnklasse 6 für den Ombudsman anstatt im Gesetz über den Ombudsman (SGS 160, § 5 Abs. 1 OMG) neu im Personaldekret (SGS 150.1) aufzunehmen

Der Beschluss stützt sich auf ein Gutachten, welches die Entscheidungsgrundlagen und einen Vorschlag zur Einreihung bietet (vgl. Landratsvorlage [2006-241](#) vom 17. Oktober 2006).

Im Gutachten wird zwar vorgeschlagen, die Entlohnung der Funktion des Ombudsmans grundsätzlich auf die Lohnklasse 6 abzustützen (das Minimum, Erfahrungsstufe 1, der Lohnklasse 6 beträgt 137'876.05 Franken und das Maximum, Erfahrungsstufe

27, beträgt 189'365.80 Franken (Jahreslöhne, Stand 2008)), jedoch die politisch begründeten Anforderungen resp. Anstellungskriterien sowie die Marktgegebenheiten über eine persönliche Zulage abzugelten. Die Zusprechung einer persönlichen Zulage liegt gemäss § 24 Personaldekret nur in der regierungsrätlichen Kompetenz.

Aufgrund der vorliegenden Ausführungen empfiehlt sich, auch für die Funktion des Ombudsman eine Sonderregelung analog der Funktionen Vorsteher bzw. Vorsteherinnen Finanzkontrolle und Datenschutz für die Entlohnung festzulegen.

Unter Berücksichtigung des erwähnten Landratsbeschlusses vom 2. November 2006, der Empfehlung aus dem Gutachten und der Marktgegebenheiten kann die Entlohnung des Ombudsman in einem Jahreslohn basierend auf der Lohnbasis per 1.1.2008 zwischen 170'000 und 200'000 Franken festgelegt werden. Die Differenz zwischen dem Minimum und dem Maximum des Jahreslohnes beträgt 30'000 Franken. Der systematisch zu ermittelnde Lohn (vgl. Ziffer 2) stellt sich wie folgt dar:

Minimum:	170'000 Franken
Stufe 1:	185'000 Franken
Stufe 2:	194'000 Franken
Maximum:	200'000 Franken

4 Antrag

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat der Änderung des Dekrets vom 8. Juni 2000 zum Personalgesetz gemäss dem beiliegendem Entwurf des Landratsbeschlusses zuzustimmen.

Liestal, 14. Oktober 2008

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES

der Präsident:

Ballmer

der Landschreiber:

Mundschin

Beilage: Entwurf eines Landratsbeschlusses

Landratsbeschluss

**betreffend Änderung des Dekrets vom 8. Juni 2000 zum Personalgesetz
(Personaldekret)**

Änderung vom

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

L.

Das Dekret vom 8. Juni 2000 ¹ zum Personalgesetz wird wie folgt geändert:

**§ 32a Vorsteherin bzw. Vorsteher der Finanzkontrolle und der Datenschutzstelle
sowie der Ombudsman**

¹ Der Vorsteherin bzw. dem Vorsteher der Finanzkontrolle werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Gruppe D ausgerichtet.

² Der Vorsteherin bzw. dem Vorsteher der Datenschutzstelle werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Gruppe E ausgerichtet.

³ Dem Ombudsman werden 12 Monatslöhne ohne Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gemäss Anhang II Ziffer 2, Gruppe F ausgerichtet.

⁴ Die erstmalige Lohnfestsetzung erfolgt jeweils durch die Behörde, welche den Wahlantrag stellt, unter Berücksichtigung des jeweiligen Curriculum und nach Konsultation des Personalamtes. Der Maximallohn wird in drei degressiv abgestuften Schritten erreicht. Die Stufenanzahl sowie der in Prozenten festgelegte Stufenanstieg sind für alle Funktionen gleich. Die Differenz zwischen Minimum und Maximum gilt jeweils als 100% und wird in drei Stufen aufgeteilt. Die Stufen werden jeweils auf Beginn einer weiteren Amtsperiode gewährt. Der Lohn bleibt während einer Amtsperiode unverändert.

Anhang II Ziffer 2

Gruppe D

Minimum:	15'000 Franken
Stufe 1:	17'500 Franken
Stufe 2:	19'000 Franken
Maximum:	20'000 Franken

Gruppe E

Minimum:	14'166.70 Franken
Stufe 1:	15'416.70 Franken
Stufe 2:	16'166.70 Franken
Maximum:	16'666.70 Franken

Gruppe F

Minimum:	14'166.70 Franken
Stufe 1:	15'416.70 Franken
Stufe 2:	16'166.70 Franken
Maximum:	16'666.70 Franken

II.

Der Regierungsrat beschliesst das Inkrafttreten dieser Regelung.

Liestal,

Im Namen des Landrates
der Präsident:

der Landschreiber:

¹ GS 33.1248, SGS 150.1