

Bericht Nr. 2127 zur Lohnrunde 2017 der Bürgergemeinde der Stadt Basel

Dem Bürgergemeinderat zugestellt am 2. Dezember 2016

Die folgenden Vergleiche, Kennzahlen und weiteren Ausführungen bilden die Basis zu den Diskussionen über die bevorstehende Lohnrunde 2017.

1 Allgemeines

1.1 Gesetzliche Grundlage

Die Lohnordnung der Bürgergemeinde der Stadt Basel vom 2. April 1996 (teilrevidierte Fassung vom 16.9.2008 mit Gültigkeit per 1.1.2009) sieht in § 5 vor, dass der Bürgergemeinderat als Teil seiner alljährlichen Budgetbeschlüsse den Betrag bewilligt, um den sich die Lohnsummen der Institutionen und Betriebe der Bürgergemeinde im Folgejahr verändern sollen.

Entwicklung der gesamten Lohnsumme

§ 5. Alljährlich bestimmt der Bürgergemeinderat, auf Antrag des Bürgerrats, als Teil der Beschlüsse über das Budget, den Betrag, um den im nächsten Jahr die Gesamtlohnsumme gegenüber dem laufenden Jahr verändert wird.

² Dabei werden die Entwicklung der Lebenshaltungskosten und die Situation auf dem Arbeitsmarkt sowie die Lohnentwicklung bei anderen Körperschaften, Institutionen und Unternehmungen, die mit der Bürgergemeinde oder Teilen davon in einem Konkurrenzverhältnis stehen, in Betracht gezogen.

³ Der vom Bürgergemeinderat bewilligte Gesamtbetrag kann für generelle und/oder für individuelle Anpassungen zur Verfügung stehen.

⁴ Ferner kann der Bürgergemeinderat eine einmalige Auszahlung eines Geldbetrages beschliessen.

2 Ausgangslage

2.1 Lohnentwicklung in der Bürgergemeinde der Stadt Basel 2004 - 2016

Beschlossene Lohnerhöhungen in %					Prozentuale Jahreststeuerung in Basel (Mittelwert) bezogen auf Vorjahr ¹
Lohnrunde	Generell		Individuell		
2004	0,00	+ Fringe Benefits: <ul style="list-style-type: none"> • Reka-Checks (500/250) • Job Ticket • M-Wellness 	0,00	+ CHF 500.--, unversichert, von Anstellungsart u. Beschäftigungsgrad (min. 20 %) abhängig	0,5 (Ende 03)
2005	0,00	+ Lohnsystemanpassung (LB inkl. RAL der entsprechenden MUF): LB 3 +1 %, LB 4 +3 %, LB 5/6/7 +5 % + Fringe Benefits analog VJ	1,50		0,9 (Ende 04)
2006			1,5	davon 0,75 % garantierter Anteil innerhalb Lohnband u. MAG A-C	1,5 (Ende 05)
2007			1,0	+ Übernahme AN-Betrag NBU d. AG 0,52 %	1,1 (Ende 06)
2008	1,0		1,0	+ Übernahme AN-Betrag NBU d. AG 0,52 %	0,5 (Ende 07)
2009	0,5	garantierter Anteil innerhalb Lohnband	1,5	+ Belastung AN- Betrag NBU an AN 0,52 % (rückgängig Regelung 07/08)	2,6 (Ende 08)
2010		+ Fringe Benefits analog Vorjahre	1,0		- 0,4 (Ende 09)
2011		+ Fringe Benefits analog Vorjahre	1,5		0,8 (Ende 10)
2012		+ Fringe Benefits analog Vorjahre	1,5		0,3 (Ende 11)
2013		Überarbeitung der MUF (Anpassungen Lb/RAL, Aktualisierung MUF) per 2013	1,0	Überarbeitung der MUF (Anpassungen Lb/RAL, Aktualisierung MUF) per 2013	- 0,6 (Ende 12)
2014		+ Fringe Benefits analog Vorjahre	1,0		- 0,2 (Ende 13)
2015		+ Lohnbereichsanpassung (Lb inkl. RAL): 1 % + Fringe Benefits analog Vorjahre	1,0		0,0 (Ende 14)
2016		Büspi BWH ZD	1,31 1,70 1,01	Lohnentwicklung nach den Ergebnissen der MAG (= unterschiedlicher Prozentsatz je nach Personalstruktur der Institutionen)	-1,2 (Ende 15)

¹ Vgl. Statistisches Amt des Kanton Basel-Stadt, <http://www.statistik.bs.ch/themen.html>

2.2 Lohnnebenleistungen

Fringe Benefits

- Job-Ticket TNW: Benutzung der öffentlichen Verkehrsmittel in der ganzen Nordwestschweiz zum Jugendtarif. Unter Berücksichtigung der per Ende 2016 geplanten Tarifierhöhung wird das Monatsabonnement **im Jahr 2017** CHF 53.--, statt CHF 80.-- (Normaltarif), das Jahresabonnement CHF 530.--, statt CHF 800.-- (Normaltarif) betragen. Die Differenz zum Normaltarif übernimmt jeweils der Arbeitgeber.
- Reka-Checks mit einem Rabatt von 20 % (Beschäftigungsgrad 20 – 49 % = 250 Reka-Checks, Beschäftigungsgrad 50 – 100 % = 500 Reka-Checks). Die Verwaltungskosten der Schweizer Reisekasse Reka gehen zu Lasten der jeweiligen Institution.
- Aus-, Fort- und Weiterbildungen sowie diverse Freizeitangebote mit und ohne Kostenbeteiligung der Mitarbeitenden.
- Beratungen (je nach Institution: Coaching, Betriebliche Sozialberatung).

3 Lohnentwicklung für das Jahr 2017

3.1 Lohnsystem

Die jährlich durchgeführten Mitarbeiterbeurteilungsgespräche (MAG) haben direkte Auswirkung auf die Lohnentwicklung der Mitarbeitenden. Erfahrungsgemäss werden grundsätzlich - je nach Institution - ca. zwischen 1 - 2 % der bestehenden Lohnsummen benötigt, um eine individuelle Lohnerhöhung aufgrund der Mitarbeiterbeurteilungen durchzuführen. Bestimmend für die Höhe des durchschnittlichen Prozentsatzes sind neben der Leistungsbeurteilung vor allem die Dienstaltersstruktur, das Lohnniveau und die Fluktuation der jeweiligen Institution.

3.2.1 Lohnbudget 2017

Basis für die Lohnkosten 2017 bildet der für das Jahr 2017 geplante Personalbestand. Im Rahmen des Globalbudgets wurde zur Berechnung des neuen Personalbudgets lediglich ein Richtwert festgelegt. Der Entscheid über die Massnahmen zur Lohnrunde 2017 soll unabhängig davon gefällt werden. Ausschlaggebend für die bevorstehende Lohnentwicklung der Bürgergemeinde ist vor allem die personelle und finanzielle Situation in den Institutionen.

Personalbudget 2017 (innerhalb des Globalbudgets):

- 1 % als unverbindlichen Richtwert zur Berechnung des Personalbudgets auf Basis des für 2017 geplanten Personalbestandes.
- Ebenfalls berücksichtigt wurden Kosten für allfällige a.o. Massnahmen (Anpassungen für Renten und Zulagen, Berücksichtigung von Neueinreihungen, Stellenschaffungen, Fluktuationen oder a.o. Umstände wie Prämienanstiege bei den Sozialversicherungen oder Nachzahlungen) sowie für Anerkennungsprämien.

3.3 Versicherungen (UVG/KTG/ALV/EO)

Unfallversicherung (UVG)

UVG-Grundversicherung: Anpassungen per 1.1.17 sind möglich, zum heutigen Zeitpunkt jedoch noch nicht bekannt.

UVG-Zusatzversicherung: Anpassungen per 1.1.17 sind möglich, zum heutigen Zeitpunkt jedoch noch nicht bekannt.

Krankentaggeldversicherung (KTG)

Keine Veränderungen per 1.1.17.

3.4 Zulagen

Kinder- und Ausbildungszulagen

Die Höhe der Zulagen richtet sich nach den Vorgaben des Bundes. Die Kinderzulagen betragen im Jahr 2017 CHF 200.--, die Ausbildungszulagen CHF 250.--. Allfällige Anpassungen per 2017 sind derzeit nicht bekannt.

Unterhaltszulagen

Die Unterhaltszulagen richten sich nach dem Lohnreglement der Bürgergemeinde. Sie betragen derzeit CHF 350.-- (1 Kind), CHF 440.-- (2 Kinder), CHF 475.-- (3 Kinder) und CHF 500.-- (4 Kinder und mehr).

3.5 Teuerung

Die Teuerungsprognosen des Bundesamts für Statistik (LIK - Landesindex der Konsumentenpreise) lauten wie folgt: (Stand September 2016)

Für 2016 erwartete Teuerung:

Die Veränderung der Monatsteuerung September 2016 gegenüber dem Vorjahresmonat beträgt -0,1 %, gegenüber dem Vormonat ebenfalls 0 %.

Gemäss den aktuellen Schätzungen des BFS soll die durchschnittliche Jahresteuernung für 2016 voraussichtlich -0,4 % betragen. Im Jahr 2015 betrug diese -1,2 %.

Für 2017 voraussichtlich zu erwartende Teuerung:

Für 2017 rechnet das BFS mit einer durchschnittlichen Jahresteuernung von +0,3 %.

Der Basler Index für Konsumentenpreise (BIK) ist im September 2016 gegenüber dem Vormonat unverändert. Die Jahresteuernung lag im September 2016 bei 0.1 %.

3.6 Tendenzen und Prognosen aus Wirtschaft und Verwaltung

Laut SECO deuten dieses und nächstes Jahr verschiedene Konjunkturindikatoren (Konjunkturtendenzen Sommer 2016) auf eine verhalten positive Entwicklung der Weltwirtschaft hin. Die Gefahr einer anhaltend negativen Preisentwicklung sei in den letzten Monaten in verschiedenen Ländern leicht zurückgegangen. Der Schweizer Wirtschaft werde in dieser positiven, aber noch fragilen Umgebung 2016 im Jahresdurchschnitt um 1,4 %

wachsen; für 2017 werden ein reales Wachstum von 1,8 % erwartet. Eine Verstärkung der Unsicherheit über die wirtschaftliche Zukunft Europas hat der im Anschluss an diese Prognose erfolgte Brexit. Dies wirft viele Fragezeichen in Bezug auf die Entwicklung der Schweizer Wirtschaft auf und erhöht die Risiken einer schwächeren Entwicklung als angenommen

Angesichts der etwas höheren Erdölpreise sowie der abklingenden Effekte der letztjährigen Frankenaufwertung auf die Importpreise ist davon auszugehen, dass die Phase negativer Teuerungsraten in den kommenden Monaten zu Ende gehen wird. Im Jahresdurchschnitt 2016 dürfte die Konsumteuerung nochmals im negativen Bereich bei -0,4 % (s. Punkt 3.5) liegen und sich 2017 knapp in den positiven Bereich bewegen (+ 0,3 %).²

Die Vorprognose 2017 „Lohntendenzen.ch“³ ergab, dass rund 90 % der befragten Unternehmen individuelle Lohnerhöhungen von >0 - 1,5 % der Lohnsumme planen. 53,3 % der befragten Unternehmen aus öffentlichen Verwaltungen beabsichtigen, die Löhne um >0,25 - 1 % anzuheben und deren 20 % gaben individuelle Erhöhungen im Umfang von >1 - 1,5 % an. Insgesamt liegen die meisten Branchen im Bereich von >0 - 1 %. Über alles gesehen werden die Lohnerhöhungen 2017 optimistischer geplant als in 2016.

Weitere Tendenzen resp. konkrete Absichten aus Wirtschaft und Verwaltung zur Lohnrunde 2017 liegen zum heutigen Zeitpunkt noch nicht vor. Diskussionen über die Lohnentwicklung 2016 werden die massgebenden, dem Arbeitgeberverband angeschlossenen Unternehmen (wo die BG ebenfalls Mitglied ist) frühestens im Oktober 2016 führen. Bei einigen dieser Unternehmen finden die „Lohnrunden“ allerdings jeweils erst im Frühling nach Vorliegen des Jahresergebnisses statt.

Die Gewerkschaften fordern für nächstes Jahr höhere Gehälter, wobei Zuwächse jedoch nur in einzelnen Branchen realistisch sind. So verlangen der Arbeitnehmer-Dachverband Travail Suisse und die ihm angeschlossenen Verbände rund 1 % mehr Lohn für die meisten Beschäftigten in der Schweiz. Die Forderung wird mit dem stabilen Wirtschaftswachstum begründet. In der Pharmaindustrie, die gut unterwegs sei, sollen die Gehälter um mindestens 1 % zulegen.

4 Systempflege

Gleichzeitig mit den Überlegungen zur jährlichen Lohnentwicklung soll überprüft werden, ob allenfalls eine Anhebung der Lohnbereiche und Richtanfangslöhne – im Sinne der Systempflege – notwendig ist.

5 Anmerkungen Zentrale Personaldienste

Bei den Überlegungen zur Lohnentwicklung in der Diskussion mit den Institutionsleitungen sind folgende Punkte abzuwägen:

1. Das Personalbudget 2017. Die budgetierte individuelle Lohnentwicklung für 2017 beträgt 1 %. Es ist zu beachten, dass dies ein unverbindlicher Richtwert ist. Zusätzlich budgetiert wurden allf. Anerkennungsprämien sowie allf. Kosten für Prämienanstiege der Sozialversicherungen, Erhöhung der Zulagen usw.

² SECO: Konjunkturtendenzen Sommer 2016

³ Umfrage in Schweizer Unternehmen zur Lohnrunde 2017 durch Marktforschungsinstitut know.ch. An dieser Vorprognose zur den Lohnerhöhungen 2017 haben sich 324 Unternehmen aus allen Wirtschaftssektoren beteiligt.

2. Generelle Erhöhungen schränken die Entwicklung aufgrund guter Leistungen ein. Bei einer geringen Erhöhung hat eine Aufteilung nach generell und individuell zur Folge, dass der individuelle Teil deutlich unter den Erfahrungswerten für vollumfängliche Lohnanpassungen aufgrund der Mitarbeiterbeurteilungen liegt. In Zeiten einer Negativsteuerung, wie per Ende 2016 prognostiziert, gibt es aus betrieblicher Sicht keinen Grund für eine generelle Lohnentwicklung.
3. Eine Anpassung der Lohnbereiche und Richtanfangslöhne im Sinne der Systembereinigung/-pflege erfolgte per Anfang 2015 und ist im Rahmen der bevorstehenden Lohnrunde nicht angezeigt.
4. Nach wie vor besteht auch die Möglichkeit, ausserordentliche Leistungen mit Anerkennungsprämien zu belohnen. Auf dieses Führungsinstrument ist immer wieder hinzuweisen.
5. Nach wie vor haben die Institutionen Bürgerspital, Waisenhaus sowie die Zentralen Dienste unterschiedliche Ausgangslagen.

6 Stellungnahme der Institutionsleitungen

Am 19. September 2016 lud der Leitungsausschuss der Zentralen Dienste die Institutionsleitungen ein, ihre Meinung zur bevorstehenden Lohnrunde zu äussern und ihre unternehmerischen Überlegungen und Bedürfnisse in Bezug auf die Lohnentwicklung im Jahr 2017 einzubringen.

Nach eingehender Diskussion der betrieblichen Möglichkeiten und unter Berücksichtigung der Erfahrungen der vergangenen Jahre sprachen sich sowohl die Institutionsleitungen des Bürgerspitals und des Bürgerlichen Waisenhauses als auch der Direktor Zentrale Dienste einstimmig für eine uneingeschränkte individuelle Erhöhung der Löhne anhand der Ergebnisse der Mitarbeiterbeurteilungen aus.

7 Stellungnahme der sozialpartnerschaftlichen Begutachtungskommission

Die sozialpartnerschaftliche Begutachtungskommission (Beko) hat sich anlässlich ihrer Sitzung vom 17. Oktober 2016 mit den Erwägungen des Bürgerrats zur Lohnentwicklung für das Jahr 2017 auseinandergesetzt.

Der Antrag des Bürgerrates, eine individuelle Lohnentwicklung auf der Basis der Ergebnisse der Mitarbeiterbeurteilungsgespräche durchzuführen, wird sowohl von den Arbeitgebervertretungen als auch den Arbeitnehmervertretungen der Beko einstimmig gutgeheissen.

8 Stellungnahme der Personalverbandsvertretungen

In Anwesenheit der Institutionsleitungen empfing der Leitungsausschuss Zentrale Dienste am 17. Oktober 2016 die Personalverbandsvertretungen zum traditionellen Hearing u.a. zu den geplanten Lohnentwicklungsmassnahmen.

Die Personalverbandsvertretungen nehmen zufrieden zur Kenntnis, dass die vom Bürgerrat vorgesehene Lohnentwicklung für das Jahr 2017 ihren Vorstellungen entspricht.

9 Antrag des Bürgerrates an den Bürgergemeinderat

In Anbetracht der aktuellen Gegebenheiten in den Institutionen, der Stellungnahmen der Institutionsverantwortlichen sowie der sozialpartnerschaftlichen Begutachungskommission und der Personalverbandsvertretungen kommt der Bürgerrat nach eingehender Beratung zum Schluss, dem Bürgergemeinderat folgende Lohnentwicklung für das Jahr 2017 zu beantragen.

://: Die Lohnentwicklung in den Institutionen der Bürgergemeinde für das Jahr 2017 erfolgt individuell, auf der Basis der Ergebnisse der Mitarbeiterbeurteilungsgespräche.

Mit diesem Entscheid wird der uneingeschränkten Umsetzung des Lohnsystems der Bürgergemeinde Rechnung getragen.

Namens des Bürgerrates

Der Präsident
Dr. Stefan Wehrle

Der Bürgerratsschreiber
Daniel Müller

25. Oktober 2016