

21. März 2025

## **Kleine Anfrage betreffend Arbeitgeberattraktivität und Lohnordnung der Bürgergemeinde und ihrer Institutionen**

Der Bürgerrat hat sich für die Legislaturperiode 2023 – 2029 unter anderem das Ziel gesetzt, dass die Bürgergemeinde «eine attraktive Arbeitgeberin bleiben» soll. Die Institutionen der Bürgergemeinde sollen im Rahmen einer ständigen, gemeinsamen Arbeitsgruppe konkrete Massnahmen definieren, um die Arbeitgeberattraktivität zu steigern.<sup>1</sup>

Bei der Bürgergemeinde und ihren Institutionen arbeiten gesamthaft über 1'750 Personen, davon sind rund 110 Lernende, Auszubildende oder Praktikant\*innen.<sup>2</sup> Einer der zentralen Faktoren für die Arbeitgeberattraktivität ist neben den allgemeinen Anstellungsbedingungen der ausbezahlte Lohn an die Mitarbeiter\*innen.

Für die Überlegungen zur Festlegung der jährlichen Lohnanpassungen für das Personal sind die Entwicklung der Teuerung, das Vorgehen vergleichbarer Betriebe der öffentlichen Verwaltung und der Privatwirtschaft, Erfahrungen aus der Personalgewinnung, die Ergebnisse der jährlichen Beurteilung der Mitarbeiter\*innen und die finanziellen Möglichkeiten der Institutionen als Indikatoren massgebend. Lernenden, Auszubildenden und Praktikant\*innen wird kein Teuerungsausgleich gewährt.<sup>3</sup> Dies wäre als Zeichen der Wertschätzung, zur Nachwuchsförderung und der langfristigen Bindung des Personals an die Bürgergemeinde in Zeiten von Mangel an Arbeitskräften angebracht und sinnvoll.

Die Bürgergemeinde und ihre Institutionen kennen im Gegensatz zum Kanton Basel-Stadt nicht 28 Lohnklassen und 31 Lohnstufen<sup>4</sup>, sondern nur 7 Lohnbereiche mit jeweils zwei verschiedenen Lohnbändern, die teilweise eine sehr grosse Bandbreite bei den entsprechenden Jahreslöhnen aufweisen.<sup>5</sup> Es ist nachvollziehbar, dass die Bürgergemeinde und ihre Institutionen aufgrund ihrer Grösse im Vergleich zum Kanton Basel-Stadt ein weniger detailliertes Lohnsystem aufweisen. Jedoch hat selbst die Gemeinde Riehen mit rund 700 Mitarbeiter\*innen in ihrer Kernverwaltung ein Lohnsystem mit 13 Lohnklassen und 25 Lohnstufen.<sup>6</sup> Lohnbereiche sollen gegenüber Lohnklassen den individuellen Leistungen der Mitarbeiter\*innen Rechnung tragen, bergen aber die Gefahr von ungerechtfertigten Lohnungleichheiten zwischen den Geschlechtern bei gleicher Leistung.

Ausserdem ist die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Lohnordnung damit nicht gegeben. Eine grundsätzliche Anpassung der Lohnordnung der Bürgergemeinde und ihrer Institutionen sind angesichts der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern, aber auch im Sinne einer transparenten und modernen Lohnordnung daher prüfenswert.

---

<sup>1</sup> Legislaturziele des Bürgerrats 2023 – 2029. S. 4.

<sup>2</sup> 148. Jahresbericht des Bürgerrats 2023. S. 13.

<sup>3</sup> bg-post. Ausgabe 1 / 2025. S. 22.

<sup>4</sup> Lohn Tabelle des Kantons Basel-Stadt 2025.

<sup>5</sup> Bericht Nr. 2226 des Bürgerrats zur Anpassung der Lohnbereiche im Rahmen der Lohnrunde 2023. S. 3.

<sup>6</sup> <https://riehen.ch/verwaltung/> (16.03.2025)

Daher bitte ich den Bürgerrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Welche Massnahmen haben die Institutionen der Bürgergemeinde im Rahmen der Arbeitsgruppe bis jetzt diskutiert? Welche Rolle hat der Bürgerrat in Bezug auf diese Arbeitsgruppe?
2. Sind bereits Massnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und der Verbesserung der Anstellungsbedingungen beschlossen worden? Falls ja, wann sollen diese Massnahmen umgesetzt werden?
3. Welche konkreten Massnahmen möchte der Bürgerrat ergreifen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und den Schichtdienst sowie Wochenendarbeit attraktiver zu machen?
4. Hat die Bürgergemeinde eine übergeordnete Personalstrategie, die sie aktiv verfolgt? Falls nein, ist der Bürgerrat bereit eine übergeordnete Personalstrategie gemeinsam mit den Institutionen der Bürgergemeinde zu erarbeiten?
5. Welche vergleichbaren Betriebe der öffentlichen Verwaltung und der Privatwirtschaft werden bei den Überlegungen zu den jährlichen Lohnanpassungen als Referenz beigezogen und warum?
6. Der Kanton Basel-Stadt hat im Jahr 2024 die Zufriedenheit der kantonalen Verwaltung im Rahmen einer umfassenden Befragung erhoben. Für die Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität ist der Einbezug des Personals von zentraler Bedeutung. Ist der Bürgerrat bereit, die Durchführung einer solchen Befragung zu prüfen?
7. Der Bürgerrat hat bei der letzten Lohnanpassung einen Teuerungsausgleich für alle Mitarbeiter\*innen ausser für Lernende, Praktikant\*innen und Studierende mit befristetem Ausbildungsvertrag beschlossen. Ist der Bürgerrat bereit, in Zukunft auch Lernenden, Praktikant\*innen und Studierenden mit befristetem Ausbildungsvertrag einen Teuerungsausgleich zu gewähren? Falls nein, warum nicht?
8. Die Lohnordnung der Bürgergemeinde und ihrer Institutionen sollte transparenter und moderner werden. Ist der Bürgerrat bereit, eine Totalrevision der Lohnordnung zu prüfen?
9. Kann der Bürgerrat ausweisen, ob es bei der Bürgergemeinde und ihren Institutionen unerklärbare Lohnungleichheiten zwischen den Geschlechtern gibt? Falls nein, ist er bereit eine entsprechende Lohngleichheitsanalyse in Auftrag zu geben?



Nino Russano (SP)