

Bericht Nr. 2075 zur Lohnrunde 2013 der Bürgergemeinde der Stadt Basel

Dem Bürgergemeinderat zugestellt am 29. November 2012

Die folgenden Vergleiche, Kennzahlen und weiteren Ausführungen bilden die Basis zur Diskussion über die bevorstehende Lohnrunde 2013.

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 2002 - 2012

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Lohnentwicklung der Bürgergemeinde seit 2002:

Beschlossene Lohnerhöhungen in %					Prozentuale Jahreststeuerung in Basel (Mittelwert), bezogen auf Vorjahr ¹
Lohnrunde	Generell		Individuell		
2002	0,60	+ ca. 10 % Unterhaltszulage = 0,2 % + Ferienerhöhung (3/2/1) = 0,7 %	1,40	+ 0,3 % Externe/ interne Markt-anpassung	0,9 (Ende 01)
2003	0,00	+ Erhöhung Kinder- und Ausbildungszulage von 150 auf 170 und von 180 auf 190 Franken + Fringe Benefits: • Reka-Checks (500/250) • Job Ticket • M-Wellness	1,30		0,7 (Ende 02)
2004	0,00	+ Fringe Benefits: • 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 Vorjahre	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)

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. Per 2013 ist ein Preisaufschlag angekündigt. Die neuen Preise lauten wie folgt: Monatsabonnement CHF 48.--, statt CHF 73.-- (Normaltarif), Jahresabonnement CHF 480.--, statt CHF 730.-- (Normaltarif).
- 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.
- M-Wellness: CHF 100.-- Reduktion auf das Jahresabonnement des Migros Wellness-Parcs.
- 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 2013

3.1 Lohnsystem

Die seit 1998 jährlich durchgeführten Mitarbeiterbeurteilungsgespräche (MAG) haben direkte Auswirkung auf die Lohnentwicklung der Mitarbeitenden. Erfahrungsgemäss werden grundsätzlich rund 1,5 % 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.

3.2 Lohnbudget 2013

Basis für die Lohnkosten 2013 bildet der für das Jahr 2013 geplante Personalbestand. Im Rahmen des Globalbudgets wurde zur Berechnung des neuen Personalbudgets lediglich ein Richtwert festgelegt. Der Entscheid über die Massnahmen zur Lohnrunde 2013 soll jedoch unabhängig davon gefällt werden. Ausschlaggebend für die bevorstehende Lohnentwicklung der Bürgergemeinde ist vor allem die personelle und finanzielle Situation in den Institutionen.

Personalbudget 2013 (innerhalb des Globalbudgets):

- 1,5 % Richtwert zur Berechnung des Personalbudgets auf Basis des für 2013 geplanten Personalbestandes (unverbindliche Rechengrösse).
- Ebenfalls berücksichtigt wurden Kosten für allfällige *a.o. Massnahmen* (Anpassungen für Renten und Zulagen, Berücksichtigung von Neueinrichtungen, Stellenschaffungen, Fluktuationen oder a.o. Umständen wie Prämienanstiege bei den Sozialversicherungen oder Nachzahlungen) sowie für Anerkennungsprämien.

3.3 Versicherungen (UVG/KTG/ALV/EO)

Unfallversicherung (UVG)

UVG-Grundversicherung: Anpassungen per 1.1.13 möglich, zum heutigen Zeitpunkt nicht bekannt.

UVG-Zusatzversicherung: Anpassungen per 1.1.13 möglich, zum heutigen Zeitpunkt nicht bekannt.

Krankentaggeldversicherung (KTG)

Mit Prämienanpassungen ist allenfalls zu rechnen. Zum heutigen Zeitpunkt ist allerdings nichts bekannt.

3.4 Zulagen

Kinder- und Ausbildungszulagen

Die Höhe der Zulagen richtet sich nach den Vorgaben des Bundes. Die Kinderzulagen betragen im Jahr 2012 CHF 200.--, die Ausbildungszulagen CHF 250.--. Allfällige Anpassungen per 2013 sind derzeit nicht bekannt.

Unterhaltszulagen

Die Unterhaltszulagen richten sich nach dem Lohnreglement der Bürgergemeinde. Sie betragen auch im Jahr 2013 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 2012*)

Für 2012 erwartete Teuerung:

Die Veränderung der Monatsteuerung gegenüber dem Vorjahresmonat (Stand September 2012) beträgt -0,4 %, gegenüber dem Vormonat 0,3 %.

Gemäss den Schätzungen des BFS soll die durchschnittliche Jahresteuering für 2012 voraussichtlich -0,5 % erreichen. Im Jahr 2011 betrug diese 0,2 %.

Für 2013 voraussichtlich zu erwartende Teuerung:

Für 2013 rechnet das BFS mit einer durchschnittlichen Jahresteuering von +0,5 %.

Der Basler Index für Konsumentenpreise (BIK) ist im September 2012 gegenüber dem Vormonat um 0,3 % auf 99,4 Punkte gesunken. Damit ist der Index das erste Mal seit April mit + 0,1 % wieder höher als im Vormonat. Die Jahresteuering zwischen September 2011 und September 2012 beträgt -0,3 %. Sie ist damit zum elften Mal in Folge rückläufig.

3.6 Tendenzen und Prognosen aus Wirtschaft und Verwaltung

Der Arbeitnehmer-Dachverband Travail Suisse sowie die angeschlossenen Verbände fordern für die Schweizer Angestellten für 2013 Lohnerhöhungen von 1 bis 2,5 %. Aus Sicht von Travail Suisse entbinde die für 2012 zu erwartende Negativsteuerung von -0,4 % die Arbeitgeber nicht von regulären Lohnerhöhungen. Allerdings sollen die konkreten Forderungen nach Branchen differenziert werden, da vielen Unternehmen die verschärfte Konkurrenz, eine schwächelnde Nachfrage und die anhaltende Frankenstärke zu schaffen macht.

Der abkühlenden Konjunktur und der Euro-Krise zum Trotz stellt der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) Lohnforderungen von 1,5 bis 2,5 % für das kommende Jahr. Diese aus Sicht der SGB-Verbände massvollen und wirtschaftlich gerechtfertigten Lohnerhöhungen sollen generell ausgerichtet werden.

Laut dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) behauptet sich die Schweizer Wirtschaft dank robuster Binnenkonjunktur und relativ widerstandsfähiger Exportwirtschaft besser als dies angesichts des starken Frankens und der rezessiven Wirtschaftslage in vielen EU-Ländern zu erwarten war. Für verschiedene Sektoren und viele Exportfirmen bleibt die Situation jedoch angespannt und der Margendruck hoch. Wegen der guten Konjunktorentwicklung im Winterhalbjahr erhöht die Expertengruppe des Bundes die Wachstumsprognose für 2012 von bislang 0,8 % auf neu 1,4 %. Diese Anpassung darf nicht darüber hinweg täuschen, dass sich das europäische Wirtschaftsumfeld in jüngster Zeit weiter verschlechtert hat. Für 2013 wird eine leicht schwächere Konjunkturdynamik als bisher erwartet. Entscheidende Voraussetzung für eine weiterhin positive Konjunktorentwicklung ist, dass eine Eskalation der Staatsschuldenkrise im Euroraum verhindert werden kann.

Weitere Tendenzen resp. konkrete Absichten aus Wirtschaft und Verwaltung zur Lohnrunde 2013 liegen zum heutigen Zeitpunkt leider noch nicht vor. Diskussionen über die Lohnentwicklung 2013 werden die massgebenden, dem Arbeitgeberverband angeschlossenen Unternehmen (wo die BG ebenfalls Mitglied ist) frühestens im Oktober 2012 führen. Bei einigen dieser Unternehmen finden die „Lohnrunden“ sogar jeweils erst im Frühling nach Vorliegen des Jahresergebnisses statt.

4 Anmerkungen Zentrale Personaldienste

Bei den Überlegungen zur Lohnentwicklung sind folgende Punkte in Betracht zu ziehen:

1. Das Personalbudget 2013. Der unverbindliche Richtwert für die individuelle Lohnentwicklung beträgt 1,5 %. Zusätzlich budgetiert wurden allf. Anerkennungsprämien sowie allf. Kosten für Prämienanstiege der Sozialversicherungen, Erhöhung der Zulagen usw.
2. Generelle Erhöhungen schränken die Entwicklung aufgrund guter Leistungen ein. Bei einer geringen Erhöhung wie z.B. die budgetierten 1,5 % hätte eine Aufteilung nach generell und individuell zur Folge, dass der individuelle Teil zu knapp ist, um vollumfängliche Lohnanpassungen aufgrund der Mitarbeiterbeurteilungen vorzunehmen.
3. Nach wie vor besteht die Möglichkeit, ausserordentliche Leistungen mit Anerkennungsprämien zu belohnen. Auf dieses Führungsinstrument ist immer wieder hinzuweisen.

4. Nach wie vor haben die Institutionen Bürgerspital und Waisenhaus unterschiedliche Ausgangslagen.

5 Stellungnahme der Institutionsleitungen

In der diesjährigen Aussprache zwischen dem Leitungsausschuss Zentrale Dienste und den Institutionsleitungen zur Lohnrunde 2013 wurden die unterschiedlichen Situationen von Bürgerspital und Waisenhaus in Bezug auf die Leistungsvereinbarungen mit den kantonalen Behörden eingebracht, was im Hinblick auf die Möglichkeiten zur Lohnentwicklung unterschiedliche Ausgangslagen schafft. Im Gegensatz zum Bürgerspital sehen die Leistungsvereinbarungen im Waisenhaus für das Jahr 2013 eine Lohnentwicklung von 1,5 % vor, weshalb von Seiten des Waisenhauses der Wunsch nach einer Erhöhung in diesem Rahmen und zumindest mit einem generellen Anteil besteht.

Im Bürgerspital bedeuten ausserdem die Funktionsanpassungen im Rahmen des Projektes Skill & Grade sowie die im vergangenen Jahr geänderte Bestimmung zur Ausrichtung der Inkonvenienzen, obwohl im Budget vorgesehen, einen spürbaren Kostenfaktor.

Ein wichtiger Aspekt in der Diskussion um die Lohnentwicklung für das Jahr 2013 ist die Überarbeitung der Musterfunktionen, deren Inkraftsetzung ebenfalls per 1.1.2013 geplant ist. Eine generelle Lohnanpassung würde im Widerspruch mit der im Zuge der MUF-Überarbeitung vorgenommenen Aktualisierung der Lohnbereiche stehen.

Ausserdem wird mehrheitlich die Meinung vertreten, dass es in Zeiten einer Negativteuerung (s. Pt 3.5), wie sie sich aktuell präsentiert und auch per Ende 2012 prognostiziert ist, aus betrieblicher Sicht keinen Grund für eine generelle Lohnentwicklung gibt.

In Anbetracht der vorstehenden Ausführungen ist aus Sicht des Bürgerspitals und der Zentralen Dienste eine individuelle Lohnentwicklung von max. 1 % für das kommende Jahr angebracht. Das Waisenhaus ist mit der vorgeschlagenen Variante nicht einverstanden und hält an einer Entwicklung von 1,5 % (mit Tendenz zu einer zumindest teilweise generellen Ausrichtung) fest, zumal diese aufgrund der entsprechenden Leistungsvereinbarungen im Waisenhaus gewährt werden kann und aus Sicht der Waisenhausleitung gewährt werden sollte.

6 Sozialpartnerschaftliche Begutachtungskommission

Die sozialpartnerschaftliche Begutachtungskommission (Beko) hat sich anlässlich ihrer Sitzung vom 19. Oktober 2012 mit dem Antrag des Bürgerrates zur Entwicklung der Lohnsummen in den Institutionen der Bürgergemeinde für das Jahr 2013 auseinandergesetzt.

In Anbetracht der geplanten Aktualisierung der Lohnbereiche im Rahmen der Überarbeitung der Musterfunktionen stösst der Antrag des Bürgerrates zur einer individuellen Lohnentwicklung für das Jahr 2013 in der Begutachtungskommission auf Zustimmung. Zu einer angeregten Diskussion Anlass gab hingegen der Prozentsatz von 1 %, um den die Lohnsummen erhöht werden sollen. Nach Ansicht von 2 Mitgliedern der Beko im Hinblick auf die Situation im Waisenhaus, wo durchaus eine Lohnentwicklung von 1,5 % möglich wäre und auch im Leistungsauftrag so budgetiert ist, ist die Solidarität gegenüber dem Bürgerspital viel verlangt. Dort liegt gemäss zwei Arbeitgebervertretungen u.a. aufgrund massiver Veränderungen im Bereich Pflege und Betreuung (im Rahmen des Projektes Skill & Grade), die beträchtliche Kosten verursachen, nicht mehr als das im Globalbudget vorgesehene eine Prozent drin.

Die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmenden von beiden Institutionen waren sich einig, dass die Arbeit nicht einfacher und auch nicht weniger geworden sei, und dass es fair wäre, die Mitarbeitenden an den guten Geschäftsergebnissen, die beide Institutionen vorweisen, teilhaben zu lassen. Die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberseite weisen darauf hin, dass 1 % Lohnerhöhung individuell bei einer negativen Teuerung eine faire Entwicklung biete.

In der Abstimmung sprachen sich 4 Mitglieder der Begutachtungskommission für eine Lohnentwicklung von 1,5 % individuell aus, 1 Mitglied forderte einen Kompromiss von 1,3 % individuell, 3 Mitglieder schlossen sich dem Antrag des Bürgerrates an.

7 Hearing der Personalverbandsvertretungen

In Anwesenheit der Institutionsleitungen empfing der Leitungsausschuss Zentrale Dienste am 22. Oktober 2012 die Personalverbandsvertretungen zum traditionellen Hearing zu den geplanten Lohnentwicklungsmassnahmen.

Die zwei anwesenden Personalverbandsvertretungen fordern im Rahmen der diesjährigen Lohnrunde grundsätzlich eine generelle Lohnerhöhung von 1,5 %, wobei einer die Meinung vertritt, dass eine Erhöhung von immerhin 1 % im Hinblick auf die negative Teuerungsentwicklung auch akzeptabel sei. In Bezug auf die mögliche Lohnentwicklung wird die geplante Anhebung der Richtanfangslöhne und die Erweiterung der Lohnbereiche im Rahmen der Überarbeitung der Musterfunktionen positiv aufgenommen. Eine laufende Aktualisierung der Lohnbereiche im Sinne einer Systempflege scheint aus Sicht der Personalverbandsvertretungen ein wesentlicher „Schritt in die richtige Richtung“ zu sein.

8 Antrag des Bürgerrats an den Bürgergemeinderat

Unter Berücksichtigung der aktuellen Gegebenheiten in den Institutionen und der Stellungnahmen der Institutionsverantwortlichen sowie in Anbetracht der Negativteuerung und nicht zuletzt auch im Hinblick auf den vorliegenden überarbeiteten Musterfunktionskatalog mit den neuen Lohnbereichen beantragt der Bürgerrat dem Bürgergemeinderat folgende Massnahmen zur Lohnentwicklung für das Jahr 2013:

://: Es wird 1% von der Gesamtlohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen zur Verfügung gestellt.

(Die Berechnung erfolgt auf der Basis der im 2012 gültigen Lohnbereiche, da die Umsetzung der überarbeiteten Musterfunktionen in allen Bereichen der Bürgergemeinde einen Grossteil der ersten Jahreshälfte 2013 beansprucht.)

Namens des Bürgerrates

Der Präsident
Paul von Gunten

Der Bürgerratsschreiber
Daniel Müller

30.10.12