bgbasel
BÜRGERGEMEINDE
DER STADT BASEL

Bürgerrat

Stadthausgasse 13
Postfach, 4001 Basel
061 269 96 14
m.geu@bgbasel.ch
www.bgbasel.ch

Kleine Anfrage Nr. 23-29/039/02 Nino Russano «betreffend Arbeitgeberattraktivität und Lohnordnung der Bürgergemeinde und ihrer Institutionen», Antwort des Bürgerrats

Sehr geehrter Herr Russano

Wir danken Ihnen für Ihre Kleine Anfrage vom 21. März 2025. Gerne beantworten wir Ihre Fragen wiefolgt:

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?**

Im Jahr 2024 wurde das Projekt Arbeitszeitreduktion und Arbeitgebendenattraktivität lanciert. Auftraggeber ist der Bürgerrat. Die Statthalterin des Leitungsausschusses der Zentralen Dienste ist als Mitglied des Bürgerrats im Projektausschuss vertreten. Das Projekt wird institutionsübergreifend durchgeführt. Ziel ist es, dem Bürgerrat im 4. Quartal 2025 einen Bericht mit konkreten Massnahmen als Entscheidungsgrundlage vorzulegen.
Ein weiteres Projekt betrifft die Überprüfung der beruflichen Vorsorge. Dieses wurde im Mai 2024 beantragt und vom Bürgerrat in Auftrag gegeben. Die heutige Lösung ist aus Sicht der Mitarbeitenden nicht mehr zufriedenstellend und soll ersetzt werden. Per 1. Januar 2026 kann eine neue, attraktive Vorsorgelösung eingeführt werden. Die Mitarbeitenden werden im Herbst 2025 darüber abstimmen.

2. **Sind bereits Massnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und der Verbesserung der Anstellungsbedingungen beschlossen worden? Falls ja, wann sollen diese Massnahmen umgesetzt werden?**

Seit 2022 wird die Umkleidezeit als Arbeitszeit angerechnet. Diese Regelung gilt für alle Mitarbeitenden der BG, sofern dies aufgrund ihrer Funktion erforderlich ist.
Die Einführung der neuen beruflichen Vorsorgelösung ist vorbereitet und kann – je nach Abstimmungsresultat – per 1. Januar 2026 umgesetzt werden.
Das Projekt Arbeitszeitreduktion und Arbeitgebendenattraktivität wird dem Bürgerrat im 4. Quartal 2025 vorgelegt. Konkrete Massnahmen wurden deshalb noch nicht beschlossen.

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?**

Das Projekt Arbeitszeitreduktion und Arbeitgebendenattraktivität verfolgt unter anderem das Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Dabei werden bestehende und mögliche Arbeitszeitmodelle sowie Optionen zur Flexibilisierung geprüft.
Bereits heute bestehen in vielen Institutionen Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit, flexible Einsatzpläne sowie, wo betrieblich machbar, Homeoffice-Regelungen. Diese tragen zur besseren Vereinbarkeit bei. Im Rahmen des Projekts werden zudem gezielt Massnahmen für Bereiche mit Schicht- und Wochenendarbeit geprüft.

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?**

Institutionsübergreifend bestehen gemeinsame Legislaturziele sowie eine in der Ordnung über die Anstellungsverhältnisse formulierte Personalpolitik. Eine über diese Punkte hinausgehende, explizite Personalstrategie gibt es derzeit nicht.
Aufgrund der einheitlichen Anstellungsbedingungen findet jedoch ein regelmässiger Austausch zwischen den HR-Verantwortlichen der Institutionen und den Zentralen Personaldiensten statt. Im Rahmen dessen werden diverse Themen gemeinsam bearbeitet und einheitlich umgesetzt. Zudem befasst sich aktuell das Projekt BGB 2026Plus mit übergreifenden Fragestellungen und strategischen Themen.

5. **Welche vergleichbaren Betriebe der öffentlichen Verwaltung und der Privatwirtschaft werden bei den Überlegungen zu den jährlichen Lohnanpassungen als Referenz beigezogen und warum?**

Bei den jährlichen Lohnanpassungen werden folgende Indikatoren berücksichtigt: die Entwicklung der Teuerung, das Vorgehen vergleichbarer Betriebe in Verwaltung und Privatwirtschaft, die Erfahrungen aus der Personalgewinnung, die Ergebnisse der Mitarbeitendenbeurteilungen sowie die finanziellen Möglichkeiten der Institutionen. Da die BG keine Steuereinnahmen hat, richten sich die Aufwendungen nach den erwirtschafteten Erträgen.
Die Vergleichsbetriebe unterscheiden sich je nach Berufsgruppe. In der Tagesbetreuung und bei den Tagesfamilien und weiteren dient der Kanton Basel-Stadt als Referenz. Im Pflegebereich werden jährliche Benchmarks beigezogen, in der Integration sporadisch weitere Vergleiche. Zusätzlich nimmt die BG an der Auswertung von know.ch teil. Auch Empfehlungen des Seco und einschlägiger Verbände fliessen in die Beurteilungen ein.

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?**

Das BSB führt alle drei Jahre eine Mitarbeitendenumfrage durch. Erste Ergebnisse der diesjährigen Umfrage fliessen bereits in das Projekt Arbeitszeitreduktion und Arbeitgebendenattraktivität ein. Für die Zukunft ist zudem eine BG-übergreifende Befragung in Diskussion.

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?**

Gemäss Lohnordnung der BG gibt es keinen automatischen Teuerungsausgleich. Der Bürgerrat kann jedoch gemäss §5 Abs. 3 eine generelle Lohnerhöhung beschliessen, unter Einbezug von §5a.
Die Lohnordnung gilt für Mitarbeitende in einem öffentlichrechtlichen Anstellungsverhältnis. Lernende stehen in einem privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis und sind daher nicht von der Lohnordnung erfasst. Ihre Löhne orientieren sich an marktüblichen Ansätzen und den Empfehlungen der

Berufsverbände (OdA). Die BG legt Wert darauf, konkurrenzfähige Entlöhnungen für Lernende sicherzustellen, auch im Hinblick auf die Arbeitgebendenattraktivität.

8. **Die Lohnordnung der Bürgergemeinde und ihrer Institutionen sollte transparenter und moderner werden. Ist der Bürgerrat bereit, eine Totalrevision der Lohnordnung zu prüfen?**

Für die vielfältigen Funktionen bestehen sogenannte Musterfunktionen. Diese standardisierten Funktionsbeschreibungen wurden vom Bürgerrat verabschiedet und von der Begutachtungskommission geprüft. Jede Musterfunktion ist einem Lohnbereich zugeordnet und verfügt über einen Richtanfangslohn.
Der Bürgerrat entscheidet jährlich gemäss §5 Abs. 3 der Lohnordnung, ob der beschlossene Betrag für eine generelle und/oder individuelle Anpassung verwendet wird und ob Lohnbereiche anzupassen sind.
Das Lohnsystem ist damit flexibel und kann an Marktbedingungen oder interne Erfahrungen (z. B. Umfragen, Rekrutierungen, Austrittsanalysen) angepasst werden. Es hat sich in der Praxis bewährt. Gleichwohl kann eine grundlegende Überprüfung erfolgen; sie wäre jedoch aufgrund der Komplexität sehr aufwändig und mit hohen Kosten und Personalressourcen verbunden.

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?**

Alle drei Jahre wird eine Lohngleichheitsanalyse mit dem Instrument Logib durchgeführt, letztmals im Jahr 2022. Die nächste Analyse ist für den Herbst 2025 vorgesehen.
Die bisherigen Ergebnisse zeigen keine statistisch relevanten Ungleichheiten. Die Toleranzschwelle von 2,5 Prozent wurde jeweils deutlich unterschritten.

9. September 2025

Namens des Bürgerrats

Fabienne Beyerle
Präsidentin

Marco Geu
Bürgerratsschreiber