

Lohnrunde 2010 der Bürgergemeinde der Stadt Basel

Dem Bürgergemeinderat zugestellt am 26. November 2009

Die folgenden Vergleiche, Kennzahlen und weiteren Ausführungen bilden die Basis zur Diskussion über die bevorstehende Lohnrunde 2010.

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 - 2009

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Lohnentwicklung der Bürgergemeinde seit 2002:

Beschlossene Lohnerhöhungen in %					Prozentuale Jahresteuering in Basel (Mittelwert) bezogen auf Vorjahr ¹
Jahr	Generell		Individuell		
2002	0,60	+ ca. 10% Unterhalts- zulage = 0,2% + Ferienerhöhung (3/2/1) = 0,7%	1,40	+ 0,3% Externe/ interne Markt- anpassung	0,7
2003	0,00	+ Erhöhung Kinder- und Ausbildungs-zulage von 150 auf 170 und von 180 auf 190 Franken + Fringe Benefits: • Reka-Checks (500/250) • Job Ticket • M-Wellness	1,30		0,5
2004	0,00	+ Fringe Benefits: • Reka-Checks (500/250) • Job Ticket • M-Wellness	0,00	+ CHF 500.--, unver- sichert, von Anstel- lungsart u. Beschäf- tigungsgrad (min. 20%) abhängig	0,9
2005	0,00	+ Lohnsystemanpas- sung (LB inkl. RAL der entsprechenden MUF): LB 3 +1%, LB 4 +3%, LB 5/6/7 +5% + Fringe Benefits analog Vorjahre	1,50		1,5
2006			1,5	davon 0,75% garantierter Anteil innerhalb Lohnband u. MAG A-C	1,1
2007			1,0	+ Übernahme AN- Betrag NBU d. AG 0,52 %	0,5
2008	1,0		1,0	+ Übernahme AN- Betrag NBU d. AG 0,52 %	2,6
2009	0,5	garantierter Anteil in- nerhalb Lohnband	1,50	+ Belastung AN- Betrag NBU an AN 0,52 % (rückgängig Regelung 07/08)	- 0,8 (September)

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

2.2 Lohnnebenleistungen

Fringe Benefits (Annahme: wie bisher – allfällige Änderungen zum heutigen Zeitpunkt keine bekannt)

- Job-Ticket TNW: Benutzung der öffentlichen Verkehrsmittel in der ganzen Nordwestschweiz zum Jugendtarif für monatlich CHF 43.--, statt CHF 67.--. Im Jahresabonnement CHF 430.--, statt CHF 670.--.
- 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).

Frei- und Feiertage

Die Frei- und Feiertage betragen im Jahr 2010 8,5 Tage. Zusätzlich sind im kommenden Jahr 3,5 Kompensationstage für Halb- und Ganzbrückentage vorgesehen, die vom Bürgerrat in seiner Sitzung vom 13. Oktober 2009 beschlossen worden sind. Dies in Anlehnung an eine Regelung der Verwaltung des Kantons Basel-Stadt, wonach pro Kalenderjahr grundsätzlich 12 Frei- und Feiertage gewährt werden. Je nach Jahr und Kalender ergibt sich eine geringere Anzahl Frei- und Feiertage. In diesem Fall gewährt die Verwaltung des Kantons Basel-Stadt eine entsprechende Anzahl Kompensationstage.

3 Lohnentwicklung für das Jahr 2010

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 2010

Basis für die Lohnkosten 2010 bildet der für das Jahr 2010 geplante Personalbestand. Im Rahmen des Globalbudgets wurde zur Berechnung des neuen Personalbudgets lediglich ein Richtwert festgelegt. Der Entscheid über die Massnahmen zur Lohnrunde 2010 soll jedoch unabhängig davon gefällt werden. Vielmehr soll die personelle und finanzielle Situation in den Institutionen ausschlaggebend für die bevorstehende Lohnentwicklung der Bürgergemeinde sein.

Personalbudget 2010 (innerhalb des Globalbudgets):

- 1 % Richtwert zur Berechnung des Personalbudgets auf Basis des für 2010 geplanten Personalbestandes (unverbindliche Rechengrösse).
- Ebenfalls berücksichtigt wurden Kosten für allfällige a.o. *Massnahmen* (Anpassungen für Renten und Zulagen, Berücksichtigung von Neueinreihungen, Stellenschaffungen, Fluktuationen oder a.o. Umständen wie Prämienanstiege bei den Sozialversicherungen oder Nachzahlungen) sowie für Anerkennungsprämien.

3.3 Versicherungen (UVG/KTG)

Unfallversicherung (UVG)

UVG-Grundversicherung: Anpassungen per 1.1.10 möglich, zum heutigen Zeitpunkt nicht bekannt.
UVG-Zusatzversicherung: Anpassungen per 1.1.10 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 2009 CHF 200.--, die Ausbildungszulagen CHF 250.--. Allfällige Anpassungen sind derzeit nicht bekannt.

Unterhaltszulagen

Die Unterhaltszulagen richten sich nach dem Lohnreglement der Bürgergemeinde. Sie betragen 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 2009*)

Für 2009 erwartete Teuerung:

Die Monatsteuerung September 2009 beträgt 0,0 %, gegenüber dem Vorjahresmonat -0,9 %. Gemäss den Schätzungen des BFS soll die durchschnittliche Jahresteuerung für 2009 voraussichtlich -0,4 % erreichen. Im Jahr 2008 betrug diese 2,4 %.

Für 2010 voraussichtlich zu erwartende Teuerung:

Für 2010 rechnet das BFS mit einer durchschnittlichen Jahresteuerung von 0,9 %.

Der Basler Index für Konsumentenpreise (BIK) ist im September 2009 gegenüber dem Vormonat unverändert auf 103,0 Punkten geblieben. Die Jahresteuerung hingegen liegt bereits den siebten Monat in Folge im negativen Bereich und beträgt aktuell -0,8 %.

3.6 Tendenzen und Prognosen aus Wirtschaft und Verwaltung

Der bevorstehende Lohnherbst wird einmal mehr nach gewohntem Drehbuch ablaufen: Die Gewerkschaften/Personalverbände werden höhere Löhne verlangen, um den Arbeitnehmenden mehr Einkommen zu sichern. Die Unternehmen werden solche Forderungen abblocken, indem sie auf die eingeschränkten betrieblichen Möglichkeiten und auf die aktuell zusätzlichen Schwierigkeiten infolge der Wirtschaftskrise verweisen. Forderungen der Gewerkschaften (Travail Suisse und weitere) von bis zu 2 % stehen zur Diskussion. Eine höhere Kaufkraft der Konsumenten stütze die Konjunktur, lautet die entsprechende Argumentation. Allerdings ziehen die Gewerkschaften angesichts der nach wie vor negativen wirtschaftlichen Entwicklungen in der Schweiz und der stark steigenden Arbeitslosigkeit ein differenziertes Vorgehen nach Branche durchaus in Betracht. Je nach Firmensituation könne sich der Fokus der Verhandlungen auf die

Sicherung der Arbeitsplätze ‚beschränken‘, so die Personalvertreter in den Medien. Aus Sicht der Arbeitgeber führen Lohnerhöhungen zu höheren Kosten und somit zu einem Konkurrenznachteil. Die Wirkungen dieser beiden gegensätzlichen Positionen der Gewerkschaften/Personalverbände und der Arbeitgeber dürften sich laut KOF (Konjunkturforschungsstelle der ETH) neutralisieren.

Weitere Absichten resp. Tendenzen aus Wirtschaft und Verwaltung liegen leider zum heutigen Zeitpunkt noch nicht vor. Diskussionen über die Lohnentwicklung 2010 werden die massgebenden, dem Arbeitgeberverband angeschlossenen Unternehmen (wo die BG ebenfalls Mitglied ist) frühestens im Oktober 2009 führen. Bei einigen dieser Unternehmen finden die „Lohnrunden“ sogar jeweils erst im Frühling nach Vorliegen des Jahresergebnisses statt.

4 Anmerkungen / Empfehlungen Zentrale Personaldienste

Angesichts der prekären wirtschaftlichen Lage und einer prognostizierten Jahreststeuerung von -0,4 % sollte auch die Bürgergemeinde, die mit ihren Institutionen zwar nicht „im Mittelpunkt des Geschehens“ steht, dennoch die negativen Entwicklungen mit unterschiedlich starker Ausprägung (je nach Tätigkeitsfeld) ebenfalls zu spüren bekommt, bei der Gestaltung der diesjährigen Lohnentwicklung zurückhaltend sein. Die Situation in unseren Betrieben erlaubt keine grosszügigen Lohnanpassungen.

Der jährlich vom Bürgerrat festgelegte Richtwert für das Personalbudget beträgt für das Jahr 2010 1 %. Dies entspricht dem Prozentsatz, der im Globalbudget des Bürgerspitals für die Lohnentwicklung im Jahr 2010 vorgesehen ist. Zusätzlich im Budget eingeplant wurden die bis anhin gewährten Fringe Benefits und allfälligen Anerkennungsprämien.

Es ist stets ein Anliegen aller Institutionen, über die Lohnrunde die Leistungen der Mitarbeitenden aufgrund der MAG-Beurteilung individuell zu honorieren. Bei einer Lohnanpassung von individuell 1 % müssten die errechneten Ergebnisse ohnehin nach unten adjustiert werden.

5 Stellungnahme der Institutionsleitungen

In der diesjährigen Aussprache zur Lohnrunde 2010 zwischen dem Leitungsausschuss der Zentralen Dienste und den Institutionsleitungen wurden von Seiten der Institutionen folgende Vorstellungen über die Massnahmen zur Lohnentwicklung geäussert:

Das Globalbudget des Bürgerspitals für die Jahre 2008 – 2010 sieht jährlich 1 % Lohnentwicklung vor. Die aktuelle Situation in den einzelnen Bereichen ist unterschiedlich. Bei den Anlagen/Wertschriften/Liegenschaften zeigt sich eine Erholung, hingegen sind empfindliche Einbrüche in den Werkstätten zu verzeichnen, die auf einen durch die angespannte Wirtschaftslage verursachten Bestellrückgang zurückzuführen sind, der vor allem bei den Industriekunden deutlich ausfällt. Obwohl die Reha Chrischona derzeit voll belegt ist, hat diese mit steigenden Ausgaben zu kämpfen, die infolge Plafonierung der Tarife nicht gedeckt werden können. Eine Kompensation durch Abbau von Mitarbeitenden kann aufgrund der Vollbelegung nicht in Erwägung gezogen werden. Der Bereich „Betagte“ ist stabil; hier fand eine leichte Tariferhöhung statt. Reelle Tarife und somit mehr Spielraum gibt es im Bereich „Behinderte“. Sehr gut ist die Auslastung bei den beruflichen Massnahmen.

Grundsätzlich kann sich das Bürgerspital 1 % Lohnentwicklung nur beim begleiteten Wohnen leisten, für die anderen Bereiche muss dies über den Liegenschaftsertrag finanziert werden.

Aus Sicht der Verantwortlichen des Bürgerspitals sollen die Löhne im 2010 individuell angepasst werden. Die nicht nur aufgrund der Wirtschaftslage und der entsprechend tiefen Teuerung, sondern auch im Hinblick auf unser Lohnsystem, das die Leistung des Einzelnen (über das Mitarbeiterbeurteilungsgespräch) honoriert.

Von Seiten des Bürgerspitals wird angeregt, zur Entlastung der Personalkosten die Beiträge der Mitarbeitenden an den Prämien der Nichtberufsunfalls- und Krankentaggeldversicherung in Zukunft zu erhöhen (noch nicht für 2010).

Die Leistungsvereinbarungen mit dem Kanton Basel-Stadt und somit das Globalbudget des Waisenhauses beinhalten eine jährliche Lohnentwicklung von 2 %. Aus Sicht des Waisenhauses sollen die Löhne um 1,5 % erhöht werden, da in den letzten paar Jahren kein Ausgleich der Teuerung stattgefunden hat.

Aus Sicht der Zentralen Dienste passt eine generelle Erhöhung der Löhne nicht zur heutigen Entwicklung, wo Leistung und Einsatz und nicht Beschäftigung belohnt werden sollen. Es wird eine individuelle Anpassung in der Höhe von 1 % (als Obergrenze) vorgeschlagen.

Ein weiteres Thema im Gespräch um die Lohnrunde 2010 sind die Frei- und Feiertage für das Jahr 2010 (siehe auch unter Pt 2.2 *Lohnnebenleistungen* in dieser Vorlage).

In den vergangenen Jahren hat sich die Bürgergemeinde an eine Regelung der Verwaltung des Kantons Basel-Stadt angelehnt, wonach pro Kalenderjahr grundsätzlich 12 Frei- und Feiertage gewährt werden. Je nach Jahr und Kalender ergibt sich eine geringere Anzahl gesetzlicher Frei- und Feiertage. In diesem Fall gewährt die Kantonale Verwaltung Basel-Stadt eine entsprechende Anzahl Kompensationstage bis zur Begrenzung von max. 12 Tagen.

Im Jahr 2010 würde sich mit dieser Regelung eine Differenz zu den offiziellen Frei- und Feiertagen von 3,5 Tagen ergeben, d.h. den Mitarbeitenden der Bürgergemeinde würden bei einer Weiterführung dieser Regelung 3,5 freie Tage geschenkt. Mit Ausnahme des Waisenhauses sind die Institutionen/Zentralen Dienste gegen die Gewährung von 3,5 Kompensationstagen, da zusätzliche Freitage einerseits einen höheren Personalaufwand erfordern und andererseits die Bürgergemeinde ja bereits über eine neue grosszügige Ferienlösung verfügt.

6 Hearing der Personalverbandsvertretungen

Am 15. Oktober 2009 empfing der Leitungsausschuss Zentrale Dienste die Personalverbandsvertretungen zum jährlichen Hearing zu den geplanten Lohnentwicklungsmassnahmen; dieses fand in Anwesenheit der Institutionsleitungen statt.

Die Personalverbandsvertretungen sprechen sich anlässlich der diesjährigen Lohnrunde für eine Anpassung der Löhne per 2010 in Höhe von 2 % aus. In Anbetracht der Wirtschaftskrise, die sich in einigen Geschäftsbereichen vor allem im Bürgerspital bemerkbar macht und zu Kosteneinsparungen zwingt, können sich die Personalverbände mit der dem Bürgergemeinderat zur Empfehlung vorgesehenen Erhöhung von 1 % „abfinden“. Aus ihrer Sicht sollten die 1 % jedoch anstatt rein individuell zu gleichen Teilen in eine individuelle und eine generelle Anpassung aufgeteilt werden. Die Gewährung von 3,5 zusätzlichen Freitagen nehmen die Personalverbandsvertretungen erfreut zur Kenntnis.

7 Begutachtungskommission der Sozialpartner

Die Begutachtungskommission der Sozialpartner (BEKO) hat sich anlässlich ihrer Sitzung vom 21. Oktober 2009 mit dem Antrag des Bürgerrates betreffend Entwicklung der Lohnsummen in den Institutionen der Bürgergemeinde für das Jahr 2010 auseinandergesetzt.

Nach eingehender Diskussion der betrieblichen Situationen und der derzeitigen Marktentwicklungen nimmt die paritätisch zusammengesetzte BEKO zum Vorschlag des Bürgerrates wie folgt Stellung.

Die Arbeitnehmervertretung zeigt Verständnis für die derzeitige Auftragslage und die daraus resultierende angespannte Beschäftigungssituation und akzeptiert die Lohnentwicklung von 1%, die im Hinblick auf den geringen Prozentsatz nur individuell vorgenommen werden soll. Die zusätzlichen 3,5 Freitage als Kompensation für die im 2010 auf die Wochenenden fallenden

Feiertage werden auf Seiten der Arbeitnehmenden positiv entgegen genommen. Allerdings ist man sich bewusst, dass diese Regelung aus organisatorischer Sicht nicht unproblematisch ist.

Arbeitgeberseitig spricht man sich für den vorliegenden Antrag aus. Obwohl das Globalbudget des Bürgerspitals eine jährliche Lohnentwicklung von 1 % berücksichtigt, bedeutet diese Massnahme in Anbetracht der schlechten Auftragssituation ein weiteres Sparjahr. Es wird ausdrücklich auf den „Spagat“ hingewiesen, die die Gewährung von 1 % Lohnerhöhung und 3,5 zusätzliche Freitage einerseits und der zunehmende Kampf um die Erhaltung der bestehenden Arbeitsplätze andererseits bedeuten. In Unternehmenssituationen, wie sie sich in der Bürgergemeinde präsentieren, sei einmal mehr dringend an die Solidarität der Mitarbeitenden zu appellieren.

8 Antrag des Bürgerrats an den Bürgergemeinderat

Unter Berücksichtigung der aktuellen Gegebenheiten in den Institutionen anhand der Stellungnahmen der Institutionsverantwortlichen beantragt der Bürgerrat folgende Massnahmen zur Lohnentwicklung für das Jahr 2010:

- *Es wird 1 % von der Gesamtlohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen zur Verfügung gestellt.*

Namens des Bürgerrates

Die Präsidentin
Sonja Kaiser-Tosin

Der Bürgerratsschreiber:
Daniel Müller

27. Oktober 2009