

Lohnrunde 2011

der Bürgergemeinde der Stadt Basel

Dem Bürgergemeinderat zugestellt am 26. November 2010

Die folgenden Vergleiche, Kennzahlen und weiteren Ausführungen bilden die Basis zur Diskussion über die bevorstehende Lohnrunde 2011.

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 - 2010

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Lohnentwicklung der Bürgergemeinde seit 2002:

Beschlossene Lohnerhöhungen in %					Prozentuale Jahresteuering in Basel (Mittelwert) bezogen auf Vorjahr ¹
Lohnrunde	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	0,9 (01)
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		0,7 (02)
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	0,5 (03)
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		0,9 (04)
2006			1,5	davon 0,75 % garantierter Anteil innerhalb Lohnband u. MAG A-C	1,5 (05)
2007			1,0	+ Übernahme AN- Betrag NBU d. AG 0,52 %	1,1 (06)
2008	1,0		1,0	+ Übernahme AN- Betrag NBU d. AG 0,52 %	0,5 (07)
2009	0,5	garantierter Anteil in- nerhalb Lohnband	1,50	+ Belastung AN- Betrag NBU an AN 0,52 % (rückgängig Regelung 07/08)	2,6 (08)
2010		+ Fringe Benefits analog Vorjahre	1,0		-0,4 (09)

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

2.2 Lohnnebenleistungen

Fringe Benefits

- Job-Ticket TNW (Tarif 2010/2011): Benutzung der öffentlichen Verkehrsmittel in der ganzen Nordwestschweiz zum Jugendtarif für monatlich CHF 45.--, statt CHF 70.--. Im Jahresabonnement CHF 450.--, statt CHF 700.--.
- 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 2011 *8 Tage*. In den vergangenen Jahren hat sich die Bürgergemeinde an eine Regelung des Kantons Basel angelehnt, 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 der Kanton Basel-Stadt eine entsprechende Anzahl Kompensationstage. Im Jahr 2011 sind es demnach *4 Tage*. An seiner Sitzung vom 21. September hat der Bürgerrat beschlossen, diese Kompensationstage für das Jahr 2011 nochmals zu gewähren. Im Weiteren schliesst sich der Bürgerrat für die Folgejahre ebenfalls dem Kanton an, wonach diese Regelung – gemäss Regierungsratsbeschluss vom 20.5.08 – ab 2012 aufgehoben wird.

3 Lohnentwicklung für das Jahr 2011

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 2011

Basis für die Lohnkosten 2011 bildet der für das Jahr 2011 geplante Personalbestand. Im Rahmen des Globalbudgets wurde zur Berechnung des neuen Personalbudgets lediglich ein Richtwert festgelegt. Der Entscheid über die Massnahmen zur Lohnrunde 2011 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 2011 (innerhalb des Globalbudgets):

- 1,5 % Richtwert zur Berechnung des Personalbudgets auf Basis des für 2011 geplanten Personalbestandes (unverbindliche Rechengrösse).
- Ebenfalls berücksichtigt wurden Kosten für allfällige a.o. *Massnahmen* (Anpassungen für Renten und Zulagen, Berücksichtigung von Neueinreibungen, 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 1.1.11 möglich, zum heutigen Zeitpunkt nicht bekannt.

UVG-Zusatzversicherung: Anpassungen per 1.1.11 möglich, zum heutigen Zeitpunkt nicht bekannt.

Krankentaggeldversicherung (KTG)

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

Arbeitslosenversicherung (ALV)

Die ALV-Beiträge werden gemäss Bundesratsentscheid vom 30. Juni 2010 per 1. Januar 2011 auf 2,2 % erhöht (Aufteilung Arbeitgeber/Arbeitnehmer paritätisch). Dies betrifft Einkommen bis CHF 126'000.-. Gleichzeitig wird ein Solidaritätsbeitrag von 1 % eingeführt für Einkommen ab von CHF 126'000.- bis CHF 315'000.- erhoben.

Erwerbsersatzordnung (EO)

Der Bundesrat hat entschieden, den Beitragssatz für die Erwerbsersatzordnung (EO) vom 1. Januar 2011 bis Ende 2015 von heute 0,3 auf 0,5 Lohnprozente anzuheben. Damit soll den zusätzlichen Ausgaben der EO für die Mutterschaftsentschädigung Rechnung getragen werden. Die Erhöhung ist je zur Hälfte von den Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu tragen.

3.4 Zulagen

Kinder- und Ausbildungszulagen

Die Höhe der Zulagen richtet sich nach den Vorgaben des Bundes. Die Kinderzulagen betragen im Jahr 2010 CHF 200.--, die Ausbildungszulagen CHF 250.--. Allfällige Anpassungen per 2011 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:

Für 2010 erwartete Teuerung:

Die Monatsteuerung (Stand September 2010) beträgt 0,0 % gegenüber dem Vormonat und 0,3 % gegenüber derjenigen des Vorjahresmonats.

Gemäss den Schätzungen des BFS soll die durchschnittliche Jahresteuerung für 2010 voraussichtlich 0,7 % erreichen. Im Jahr 2009 betrug diese -0,5 %.

Für 2011 voraussichtlich zu erwartende Teuerung:

Für 2011 rechnet das BFS mit einer durchschnittlichen Jahresteuerung von 0,6 %.

Der Basler Index für Konsumentenpreise (BIK) ist im September 2010 zum dritten Mal in Folge unverändert gegenüber den Vormonaten Juli und August unverändert bei 103,5 Punkten geblieben. Die Jahresteuerung hingegen liegt nach 0,7 % im Juli wie schon im August bei 0,5 %.

3.6 Tendenzen und Prognosen aus Wirtschaft und Verwaltung

Für den Arbeitnehmerverband Travail.Suisse und die angeschlossenen Gewerkschaften steht die Lohnrunde 2011 im Zeichen der sich erholenden Wirtschaft. Sie fordern bis zu 3 Prozent höhere Löhne, abhängig von der Branche. Die realen Lohnerhöhungen würden den privaten Konsum stützen, und dies wiederum würde die Wirtschaft weiter ankurbeln, lautet die Begründung. Im Hinblick auf die prognostizierte Jahresteuerung von 1,1 % fordern sie den vollen Ausgleich.

Da darin die erneut stark steigenden Krankenkasseprämien nicht eingeschlossen seien, dränge sich ein Teuerungsausgleich erst recht auf. Nebst einer "Wirtschaft auf Wachstumspfad" verweisen die Verbände auf die per 1.1.2011 steigenden Abzüge für die Arbeitslosenversicherung und die Erwerbssersatzordnung.

Demgegenüber verweist der Arbeitgeberverband auf nach wie vor bestehende Unsicherheiten in der Konjunkturlage. Export-Märkte seien von der Euro-Krise betroffen, der starke Franken mache vielen Firmen zu schaffen, heisst es. Dies mahne zur Vorsicht, um die relativ gute Beschäftigungsentwicklung nicht zu gefährden. Grundsätzlich sehe man keinen Nachholbedarf bei den Lohnerhöhungen, da die Schweizer Löhne 2009 im Durchschnitt um 2,6 % real gestiegen seien.

Weitere Absichten resp. Tendenzen aus Wirtschaft und Verwaltung liegen zum heutigen Zeitpunkt leider noch nicht vor. Diskussionen über die Lohnentwicklung 2011 werden die massgebenden, dem Arbeitgeberverband angeschlossenen Unternehmen (wo die BG ebenfalls Mitglied ist) frühestens im Oktober 2010 führen. Bei einigen dieser Unternehmen finden die „Lohnrunden“ sogar jeweils erst im Frühling nach Vorliegen des Jahresergebnisses statt.

4 Anmerkungen / Empfehlungen Zentraler Personaldienst

Trotz der sich erholenden wirtschaftlichen Lage sollte die Bürgergemeinde, die mit ihren Institutionen zwar nicht „im Mittelpunkt des Geschehens“ steht, dennoch die Entwicklungen mit unterschiedlich starker Ausprägung (je nach Tätigkeitsfeld) ebenfalls zu spüren bekommt, bei der Gestaltung der Lohnentwicklung für 2011 nach wie vor Vorsicht walten lassen. Deshalb empfiehlt der Zentrale Personaldienst – auch unter Würdigung der voraussichtlichen Jahresteuerung von 0,7 % und der Erhöhung der Abzüge für ALV und EO - eine Lohnanpassung in der Höhe von 1,5 %, was dem für das Jahr 2011 vom Bürgerrat festgelegten Richtwert für das Personalbudget 2011 entspricht.

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 1,5 % wäre diesem Anliegen weitgehend Rechnung getragen (s. Pt 3.1).

5 Stellungnahme der Institutionsleitungen

Im Gespräch zur Lohnrunde 2011, das am 7. September 2010 zwischen dem Leitungsausschuss Zentrale Dienste und den Institutionsleitungen stattfand, äusserten sich die Vertreter/-innen der Institutionen wie folgt über die Möglichkeiten zur Lohnentwicklung:

Derzeit wird im Bürgerspital das Budget für das Jahr 2011 erstellt. Dieses bildet die Grundlage für das Globalbudget für die kommenden drei Jahre (2011 – 2013). Aufgrund der neuen Tarifpolitik des Kantons muss mit bedeutenden Veränderungen auf der Ertragsseite gerechnet werden. Das neue Globalbudget dürfte grundsätzlich im Ergebnis besser sein als dasjenige zuvor. Im Jahresbudget 2011 wurde – gemäss dem Richtwert des Bürgerrates für das Personalbudget – eine Lohnentwicklung von 1,5 % berücksichtigt.

Aus Sicht der Verantwortlichen des Bürgerspitals sollen die Löhne im 2011 individuell angepasst werden. Dies einmal mehr im Hinblick auf unser Lohnsystem, welches die Leistung des Einzelnen (über das Mitarbeiterbeurteilungsgespräch) honoriert.

Probleme, vorwiegend organisatorischer Natur, bieten für das Bürgerspital die auch für das kommende Jahr geplanten Kompensationstage (vom Bürgerrat noch zu beschliessenden), die in Anlehnung an die Regelung des Kantons Basel-Stadt (siehe dazu Pt 2.2 dieser Vorlage) im Falle einer geringeren Anzahl gesetzlicher Frei- und Freitage (geringer als 12 Tage) gewährt werden. Im Jahr 2011 sind es 4 Tage. Die Verantwortlichen des Bürgerspitals begrüssen die Absicht des Bürgerrats, diese Kompensationstage – nach der geplanten Aufhebung der kantonalen Regelung per 2012 – auch in der Bürgergemeinde nicht mehr vorzusehen.

Die Verantwortlichen des Waisenhauses erachten eine Lohnentwicklung von 1,5 – 2 % für realistisch und aufgrund der aktuellen Situation im Waisenhaus auch finanzierbar; die Verteilung solle individuell erfolgen; allenfalls wäre ein Teil als generelle Anpassung denkbar. Nach Diskussion sprechen sie sich ebenfalls klar für eine Lohnentwicklung von 1,5 % aus und schliessen sich der Forderung nach einer individuellen Lohnrunde an.

Seitens der Verantwortlichen der Zentralen Dienste wird ebenfalls die individuelle Lohnentwicklung vertreten, wo Leistung und Einsatz und nicht die Beschäftigung belohnt werden, und schlägt für 2011 eine Anpassung von 1,5 % vor.

6 Hearing der Personalverbandsvertretungen

In Anwesenheit der Institutionsvertretungen empfing der Leitungsausschuss Zentrale Dienste am 11. Oktober 2010 die Personalverbandsvertretungen zum jährlichen Hearing zu den geplanten Lohnentwicklungsmassnahmen.

Die Personalverbandsvertretungen sprechen sich anlässlich der diesjährigen Lohnrunde für eine generelle Anpassung der Löhne per 2011 von 3 % aus. Die vom Bürgerrat vorgesehene Erhöhung von 1,5 % ist für die Personalverbandsvertretungen nicht akzeptabel, da aus ihrer Sicht die Teuerung im vergangenen Jahrzehnt nicht ausgeglichen und somit die Kaufkraft der Mitarbeitenden nach und nach reduziert worden sei. Die Personalverbandsvertretungen sprechen sich auch einmal mehr grundsätzlich gegen das Leistungslohnsystem der Bürgergemeinde aus.

7 Sozialpartnerschaftliche Begutachtungskommission

Anlässlich ihrer Sitzung vom 20. Oktober 2010 hat sich die sozialpartnerschaftliche Begutachtungskommission mit dem Antrag des Bürgerrats zur Lohnentwicklung der Bürgergemeinde für das Jahr 2011 auseinandergesetzt.

Von Seiten der Arbeitnehmervertretung wird deutlich, dass die Erwartungshaltung der Mitarbeitenden in beiden Institutionen über der im Antrag des Bürgerrats vorgesehenen Massnahme zur Lohnentwicklung von 1,5 % liegt, da das Betriebsergebnis sowohl im Waisenhaus als auch im Bürgerspital per Ende des laufenden Jahres als gut bezeichnet werden dürfe. Es herrsche das Gefühl, seit einigen Jahren vertröstet worden zu sein. Die Mitarbeitenden wollen für ihre gute resp. sehr gute Arbeit belohnt werden. Wichtig sei jedoch nicht nur die individuelle Entwicklung aufgrund der Leistung, sondern auch eine generelle, da in den vergangenen Jahren ein massiver Reallohnverlust eingetreten sei. Den Wegfall der Kompensationstage bei den jährlichen Frei- und Feiertagen per 2012 erachtet die Arbeitnehmerseite als problematisch, da den Mitarbeitenden wieder etwas weggenommen werde. Aus den genannten Gründen fordert die Arbeitnehmervertretung einstimmig eine generelle Erhöhung von 1 % zusätzlich zur vom Bürgerrat beantragten individuellen Lohnanpassung von 1,5 %

Arbeitgeberseitig wird darauf hingewiesen, dass Reallohnverlust kein Thema in der Bürgergemeinde sei, sondern überall und dass – trotz Erholung der betrieblichen Situationen – eine höhere Anpassung als 1,5 % eine zu grosse Belastung für die Betriebe sei. Im Bürgerspital würde 1 % Lohnerhöhung einem Betrag von CHF 600'000 entsprechen. Zusätzliche Kosten in dieser Höhe seien bei einem budgetierten betrieblichen Negativergebnis von -5 Mio CHF (2011) nicht angebracht.

Obwohl die Lage im Waisenhaus etwas anders aussieht, sei auch dort Vorsicht geboten und für die Institutionen der Bürgergemeinde eine gemeinsame Lösung anzustreben.

Generelle Erhöhungen schränken die Entwicklung aufgrund guter Leistungen ein. Die Arbeitgebervertretung weist auf die weitere Möglichkeit zur Belohnung besonderer Leistungen mit Anerkennungsprämien hin. Eine generelle Sonderzulage im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten als Zeichen der Wertschätzung wäre aus Sicht der Arbeitgebervertretung ebenfalls in Erwägung zu ziehen.

Die Arbeitgebervertretung schliesst sich einstimmig dem vorliegenden Antrag des Bürgerrats an.

8 Antrag des Bürgerrats an den Bürgergemeinderat

Unter Berücksichtigung der aktuellen Gegebenheiten in den Institutionen und der Stellungnahmen der Institutionsverantwortlichen beantragt der Bürgerrat folgende Massnahmen zur Lohnentwicklung für das Jahr 2011:

://: Es werden 1,5 % von der Gesamtlohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen zur Verfügung gestellt.

Namens des Bürgerrates

Der Präsident
Patrick Hafner

Der Bürgerratsschreiber
Daniel Müller

26. Oktober 2010