

## Bericht Nr. 2096 zur Lohnrunde 2015 der Bürgergemeinde der Stadt Basel

---

Dem Bürgergemeinderat zugestellt am 28. November 2014

Die folgenden Vergleiche, Kennzahlen und weiteren Ausführungen bilden die Basis zu den Diskussionen über die bevorstehende Lohnrunde 2015.

### 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Der vom Bürgergemeinderat bewilligte Gesamtbetrag kann für generelle und/oder für individuelle Anpassungen zur Verfügung stehen.

<sup>4</sup> Ferner kann der Bürgergemeinderat eine einmalige Auszahlung eines Geldbetrages beschliessen.

## 2 Ausgangslage

### 2.1 Lohnentwicklung in der Bürgergemeinde der Stadt Basel 2003 - 2014

Beschlossene Lohnerhöhungen in %					Prozentuale Jahresteuern in Basel (Mittelwert) bezogen auf Vorjahr <sup>1</sup>
Lohnrunde	Generell		Individuell		
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 VJ	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)
2013		<b>Überarbeitung der MUF</b> (Anpassungen Lb/RAL, Aktualisierung MUF) per 2013	1,0	<b>Überarbeitung der MUF</b> (Anpassungen Lb/RAL, Aktualisierung MUF) per 2013	- 0,6 (Ende 12)
2014		+ Fringe Benefits analog Vorjahre	1,0		- 0,2 (Ende 13)

<sup>1</sup> 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. Unter Berücksichtigung der vom TNW geplanten Erhöhung gelten per 1.1.2015 folgende Preise: Monatsabonnement CHF 50.--, statt CHF 76.-- (Normaltarif), Jahresabonnement CHF 500.--, statt CHF 760.-- (Normaltarif). Die Differenz zum Normaltarif übernimmt der Arbeitgeber.
- 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.
- 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 2015

### 3.1 Lohnsystem

Die jährlich durchgeführten Mitarbeiterbeurteilungsgespräche (MAG) haben direkte Auswirkung auf die Lohnentwicklung der Mitarbeitenden. Erfahrungsgemäss werden grundsätzlich – je nach Institution – zwischen 1 - 2 % der bestehenden Lohnsummen benötigt, um eine vollumfängliche 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 der jeweiligen Institution.

#### 3.2.1 Lohnbudget 2015

Basis für die Lohnkosten 2015 bildet der für das Jahr 2015 geplante Personalbestand. Im Rahmen des Globalbudgets wurde zur Berechnung des neuen Personalbudgets lediglich ein Richtwert festgelegt. Der Entscheid über die Massnahmen zur Lohnrunde 2015 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 2015 (innerhalb des Globalbudgets):*

- 1 % Richtwert zur Berechnung des Personalbudgets auf Basis des für 2015 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. Umstände wie Prämienanstiege bei den Sozialversicherungen oder Nachzahlungen) sowie für Anerkennungsprämien.

### 3.3 Versicherungen (UVG/KTG/ALV/EO)

#### *Unfallversicherung (UVG)*

UVG-Grundversicherung: Anpassungen per 1.1.15 sind möglich, zum heutigen jedoch noch Zeitpunkt nicht bekannt.

UVG-Zusatzversicherung: Anpassungen per 1.1.15 sind möglich, zum heutigen Zeitpunkt jedoch noch nicht bekannt.

#### *Krankentaggeldversicherung (KTG)*

Prämienanpassungen per 1.1.15 sind möglich, zum heutigen Zeitpunkt noch nicht bekannt.

### 3.4 Zulagen

#### *Kinder- und Ausbildungszulagen*

Die Höhe der Zulagen richtet sich nach den Vorgaben des Bundes. Die Kinderzulagen betragen im Jahr 2014 CHF 200.--, die Ausbildungszulagen CHF 250.--. Allfällige Anpassungen per 2015 sind derzeit nicht bekannt.

#### *Unterhaltszulagen*

Die Unterhaltszulagen richten sich nach dem Lohnreglement der Bürgergemeinde. Sie betragen derzeit 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 2014)

#### *Für 2014 erwartete Teuerung:*

Die Veränderung der Monatsteuerung September 2014 gegenüber dem Vorjahresmonat beträgt -0,1 %, gegenüber dem Vormonat 0,1 %.

Gemäss den aktuellen Schätzungen des BFS soll die durchschnittliche Jahresteuering für 2014 voraussichtlich 0,1 % betragen. Im Jahr 2013 betrug diese -0,2 %.

#### *Für 2015 voraussichtlich zu erwartende Teuerung:*

Für 2015 rechnet das BFS mit einer durchschnittlichen Jahresteuering von 0,4 %.

Der Basler Index für Konsumentenpreise (BIK) ist im September 2014 gegenüber dem Vormonat um 0,1 % auf 99,2 Punkte gestiegen. Dies nach drei aufeinander folgenden Monaten mit rückläufiger Monatsteuerung. Die Jahresteuering hingegen – zwischen September 2013 und September 2014 – liegt mit -0,1 % erstmals seit Februar wieder im negativen Bereich.

### **3.6 Tendenzen und Prognosen aus Wirtschaft und Verwaltung**

Die Schweizer Wirtschaft zeigte im 1. Quartal 2014 ein ansprechendes Wachstumstempo, das sich allerdings im 2. Quartal deutlich verlangsamte. Eine Vielfalt von Faktoren führt zu erhöhter Unsicherheit (u.a. Stagnation der Binnennachfrage, eine immer noch verhaltene Exportentwicklung, Zuwanderungsinitiative) und zeigt unverkennbar, dass der konjunkturelle Erholungsprozess zögerlicher und weniger ausgeprägt verläuft als erwartet. Dennoch sprechen aus Sicht der Konjunkturopernten weiterhin gute Gründe für eine verstärkt durch Exporte und Investitionen getragene Erholung. Das SECO rechnet für das laufende Jahr nach wie vor mit einem Wirtschaftswachstum von 2 %. Der Inflationsdruck bleibt gedämpft. Nach der Nullteuerung im Jahresdurchschnitt wird sich die Inflationsrate im kommenden Jahr nur minimal erhöhen (s. auch Pt 3.5).

Gestützt auf diese alles in allem positive Entwicklung der Wirtschaft und auf den tiefen Stand der Teuerung sehen die Gewerkschaften Spielraum für aus ihrer Sicht längst fällige Lohnerhöhungen. Der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden in der Schweiz Travail.Suisse sowie die angeschlossenen Verbände fordern für das Jahr 2015 Lohnerhöhungen von mindestens 2 %, mit der Begründung, dass die Arbeitnehmer in der Schweiz für ihren Einsatz während der Krisenjahre entschädigt werden sollen. Der schweizerische Gewerkschaftsbund fordert 2 bis 2,5 % mehr Lohn für die unteren und mittleren Gehaltsstufen und spricht von Nachholbedarf. Die Verbände sprechen sich wie immer klar für generelle Erhöhungen aus.

Gemäss einer repräsentativen Umfrage in Schweizer Unternehmen zur bevorstehenden Lohnrunde planen knapp 88 % der Unternehmen, die Löhne per 2015 zwischen 0,5 bis 1,5 % zu erhöhen (know.ch).

Weitere Tendenzen resp. konkrete Absichten aus Wirtschaft und Verwaltung zur Lohnrunde 2015 liegen zum heutigen Zeitpunkt noch nicht vor. Diskussionen über die Lohnentwicklung 2015 werden die massgebenden, dem Arbeitgeberverband angeschlossenen Unternehmen (wo die BG ebenfalls Mitglied ist) frühestens im Oktober 2014 führen. Bei einigen dieser Unternehmen finden die „Lohnrunden“ sogar jeweils erst im Frühling nach Vorliegen des Jahresergebnisses statt.

## **4 Systempflege**

Nachdem im Rahmen der Überarbeitung der Musterfunktionen per 2013 ein Grossteil der Lohnbereiche und Richtanfangslöhne angepasst wurde, gilt es, diese auf dem aktuellen Stand zu halten. Gleichzeitig mit den Überlegungen zur jährlichen Lohnentwicklung wird deshalb künftig überprüft werden, ob allenfalls eine Anhebung der Lohnbereiche und Richtanfangslöhne – im Sinne der Systempflege – notwendig ist.

## **5 Stellungnahme der Institutionsleitungen**

Gerade auch in Anbetracht der niedrigen Teuerung äussern sich die Verantwortlichen der Institutionen übereinstimmend für eine Lohnentwicklung von 1 % für das Jahr 2015. Die Löhne sollen individuell aufgrund der Ergebnisse der Mitarbeiterbeurteilung um 1 % angehoben werden.

Von Seiten des Bürgerspitals wird darauf hingewiesen, dass gerade im Pflegebereich die Löhne im Rahmen der MUF-Überarbeitung sowie auch im Zuge der Neuzuordnungen der Pflegeberufe aufgrund des Projektes Skill & Grad (Wirksamkeit teils per 2013, grösstenteils jedoch per 2014) beträchtliche Lohnanpassungen vorgenommen wurden.

Im Sinne der Systempflege, d.h. um das überarbeitete Lohnsystem auf dem aktuellen Stand zu halten, ist aus Sicht der Institutionsleitungen eine Anhebung der Lohnbereiche und Richtanfangslöhne im Rahmen der Lohnrunde 2015 um 1 % zu empfehlen. Diese Massnahme trägt auch zum Erhalt der Marktattraktivität und ermöglicht denjenigen, zu- meist langjährigen Mitarbeitenden, die die Lohnbandgrenze bereits erreicht haben, weitere Lohnentwicklungen.

## **6 Stellungnahme der sozialpartnerschaftlichen Begutachtungskommission**

Die sozialpartnerschaftliche Begutachtungskommission (BEKO) hat sich anlässlich ihrer Sitzung vom 20. Oktober 2014 mit dem Antrag des Bürgerrates zur Lohnentwicklung in den Institutionen der Bürgergemeinde für das Jahr 2015 auseinandergesetzt.

In der eingehenden Diskussion fordern die Arbeitnehmervorteiler/-innen eine individuelle Lohnentwicklung von 1,5 %. Damit soll gewährleistet werden, dass möglichst viele Mitarbeitende in vollem Umfang von ihrer guten Leistungsbeurteilung profitieren können. Dies nicht zuletzt als Motivation für den lobenswerten Einsatz zahlreicher Mitarbeitenden in den laufenden Veränderungsprozessen, die u.a. mit einem erhöhten administrativen Aufwand verbunden sind. Die Arbeitgebervertreter/-innen hingegen sprechen sich für eine individuelle Lohnentwicklung von 1 % aus.

Ein weiteres grosses Anliegen ist den Arbeitnehmervorteiler/-innen eine Lohnbereichsanpassung von 1 % im Sinne der Systempflege. Damit soll das Lohnsystem einerseits auf dem aktuellen Stand gehalten werden, andererseits die Teilnahme von Lohnbereichs- „Anstössern“ an der Lohnrunde wieder möglich machen.

In diesem Sinne äussert sich auch der Personalausschuss des Bürgerspitals, der sich dafür einsetzt, dass die langjährigen Mitarbeitenden, deren Leistungen sich gerade durch grosses Wissen und Erfahrung auszeichnen, ebenfalls an den Lohnrunden teilhaben.

## **7 Stellungnahme der Personalverbandsvertretungen**

In Anwesenheit der Institutionsleitungen empfing der Leitungsausschuss Zentrale Dienste am 20. Oktober 2014 die Personalverbandsvertretungen zum traditionellen Hearing zu den geplanten Lohnentwicklungsmassnahmen.

Die Personalverbandsvertretungen begrüssen eine allfällige Erhöhung der Lohnbereiche, fordern darüber hinaus aber eine generelle Lohnanpassung von CHF 100.-- pro Monat für alle Mitarbeitenden.

## 8 Antrag des Bürgerrats an den Bürgergemeinderat

Unter Berücksichtigung der aktuellen Gegebenheiten in den Institutionen und der Stellungnahmen der Institutionsverantwortlichen sowie in Anbetracht der per Ende 2014 prognostizierten Jahresteuern von 0,1 % erscheint eine Lohnentwicklung von 1 % individuell angemessen. Darüber hinaus sollen die Lohnbereiche und Richtanfangslöhne um 1 % angepasst werden. Dies, um die beschlossene Lohnentwicklung möglichst allen Mitarbeitenden zukommen zu lassen sowie die Aktualität des Lohnsystems aufrecht zu erhalten.

Der Bürgerrat beantragt dem Bürgergemeinderat, folgende Beschlüsse zu fassen:

- ://:
1. Es werden die Lohnbereiche und die Richtanfangslöhne um 1 % angehoben.  
Der Anhang zur Lohnordnung wird entsprechend angepasst.
  2. Es wird 1 % von der Gesamtlohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen zur Verfügung gestellt.

Namens des Bürgerrates

Der Präsident  
Stefan Kaister

Der Bürgerratsschreiber  
Daniel Müller

28.10.2014