

# Lohnrunde 2009 der Bürgergemeinde der Stadt Basel

---

Dem Bürgergemeinderat zugestellt am 28. November 2008

Die folgenden Vergleiche, Kennzahlen und weiteren Ausführungen bilden die Basis zur Beratung über die bevorstehende Lohnrunde 2009.

## 1 Allgemeines

### 1.1 Gesetzliche Grundlage ab 1.1.2009

#### *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.

#### *Lohnanpassungen*

**§ 6.** Den für eine generelle Lohnanpassung bestimmten Teilbetrag verwendet der Bürgerrat für eine gleichmässige prozentuale Erhöhung der Löhne, gegebenenfalls differenziert nach der absoluten Lohnhöhe. Ob diese Anpassungen lohnbereichsrelevant sind oder nicht, entscheidet der Bürgergemeinderat.

<sup>2</sup> Der andere Teilbetrag steht für individuelle Lohnanpassungen zur Verfügung, die insbesondere aufgrund von Leistung und Erfahrung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemessen werden.

<sup>3</sup> In besonderen Einzelfällen kann auf die Zusprechung einer individuellen Lohnanpassung verzichtet werden.

## 2 Ausgangslage

### 2.1 Lohnentwicklung in der Bürgergemeinde der Stadt Basel 1999 - 2008

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Lohnentwicklung der Bürgergemeinde seit 1999:

Beschlossene Lohnerhöhungen in %					Prozentuale Jahresteu- erung in Basel (Mittelwert) bezogen auf Vorjahr <sup>1</sup>
Jahr	Generell		Individuell		
1999*	0,50		1,00		- 0,1
2000	0,00		1,50		0,8
2001	0,00		1,25	+ CHF 500.--	1,3
2002	0,60	+ ca. 10% Unterhalts- zulage = 0,2% + Ferienerhöhung (3/2/1) = 0,7%	1,40	+ 0,3% Externe/ in- terne Markt- anpassung	0,9
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
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
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
2006		+ Fringe Benefits analog Vorjahre	1,5	davon 0,75% garantierter Anteil innerhalb Lohnband u. MAG A-C	1,5
2007		+ Fringe Benefits analog Vorjahre	1,0	+ Übernahme AG- Betrag NBU von 0,52 %	0,5
2008	1,0	+ Fringe Benefits analog Vorjahre	1,0	+ Übernahme AG- Betrag NBU von 0,52 %	Aug. 3,0

\* 1999: 0,5 % generell für die Einführung der Krankentaggeld-Versicherung in der Bürgergemeinde der Stadt Basel

<sup>1</sup> 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).

### Ferien

Erhöhung der Ferien ab 1.1.2009 je nach Altersgruppe um 3 resp. 2 Tage erhöht (ab Alter 60 keine Erhöhung).

### Weitere

Die Frei- und Feiertage, betragen im Jahr 2009 10 Tage. Zusätzlich sind im kommenden Jahr 2 Kompensationstage für Halb- und Ganzbrückentage vorgesehen, die vom Bürgerrat in seiner Sitzung vom 14. Oktober 2008 beschlossen worden sind.

## 3 Lohnentwicklung für das Jahr 2009

### 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 2009

Basis für die Lohnkosten 2009 bildet der für das Jahr 2009 geplante Personalbestand. Im Rahmen des Globalbudgets wurde zur Berechnung des neuen Personalbudgets lediglich ein Richtwert festgelegt. Der Entscheid über die Massnahmen zur Lohnrunde 2009 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 2009 (innerhalb des Globalbudgets):

- 2,5 % Richtwert zur Berechnung des Personalbudgets auf Basis des für 2009 geplanten Personalbestandes (unverbindliche Rechengrösse)

In diesem Richtwert ist die vorgeschlagene Aufhebung der Regelung, wonach der Arbeitgeber den Arbeitnehmerbeitrag an der NBU-Prämie übernimmt, ebenfalls berücksichtigt. Das heisst, für den Fall, dass der Arbeitnehmerbeitrag von 0,52 % wieder zu Lasten der Arbeitnehmenden gehen sollte, ist eine Kompensation in der Höhe von 0,5 % somit im Budget vorgesehen. Allerdings fällt der Aufwand für den Prämienanteil beim Arbeitgeber ja dann weg.

- 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)

#### *Unfallversicherung (UVG)*

UVG-Grundversicherung: Anpassungen per 1.1.09 möglich, zum heutigen Zeitpunkt nicht bekannt.  
UVG-Zusatzversicherung: Anpassungen per 1.1.09 möglich, zum heutigen Zeitpunkt nicht bekannt.

#### *Krankentaggeldversicherung (KTG)*

Es ist infolge des Transfers der Sozialhilfe zum Kanton mit veränderten Prämien zu rechnen, die allerdings zum heutigen Zeitpunkt noch nicht bekannt sind. Neuausschreibungen sind veranlasst worden.

### 3.4 Zulagen

#### *Kinder- und Ausbildungszulagen*

Die Höhe der Zulagen richtet sich nach den Vorgaben des Bundes. Das heisst, die Ausbildungszulagen werden per 1. Januar 2009 von heute CHF 220.-- auf CHF 250.-- angehoben werden. Die Kinderzulagen bleiben bei CHF 200.--. Neu besteht auch bei Teilzeitarbeit der Anspruch auf ganze Zulagen.

### 3.5 Teuerung

Die Teuerungsprognosen des Bundesamts für Statistik (LIK - Landesindex der Konsumentenpreise) lauten wie folgt: (*Stand Juni 2008 – nächste Prognose Ende Oktober 2008*)

#### *Teuerungsprognosen für 2008 und 2009*

Im Februar 2008 rechnete das BFS noch mit einer durchschnittlichen Jahresteuerung von 1,7 % für 2008 und 1,0 % für 2009. Angesichts des starken Preisanstiegs der Erdölprodukte wurden die Juni-Prognosen nach oben angepasst. Die neu geschätzten Teuerungsraten beruhen auf der Hypothese einer abgeschwächten Wirtschaftsentwicklung, steigenden Zinssätzen und einem weiterhin hohen Preisniveau für Erdölprodukte.

#### **2008: Erwartete Teuerung von 2,5 %**

Gemäss den Schätzungen des BFS erreicht die jahresdurchschnittliche Teuerung für die 12 Monate des Jahres 2008 voraussichtlich 2,5 %.

Für Dezember 2008 ist eine Teuerung von 1,8 % gegenüber dem Vorjahresmonat zu erwarten.

Die starken Preisschwankungen auf den Erdölprodukten sind der gewichtigste Einflussfaktor, der diese Prognosen umstossen könnte.

Der Basler Index für Konsumentenpreise (BIK) ist im September 2008 gegenüber dem Vormonat leicht, d.h. um 0,1 % auf 103.8 Punkte angestiegen. Das Jahresmittel des BIK beträgt aktuell 1,0 % und dasjenige des LIK 1,2 %.

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

Der Kanton Basel-Stadt sieht für das kommende Jahr den automatischen Stufenanstieg sowie den Teuerungsausgleich (Stand November 2008) gemäss den kantonalen personalrechtlichen Bestimmungen vor. Ausserdem ist ab 1.1.2009 eine neue Ferienregelung geplant, die gestaffelt nach Altersgruppen 2 Tage, 1 Tag und ½ Tag mehr Ferien vorsieht.

Weitere Absichten resp. Tendenzen aus Wirtschaft und Verwaltung liegen leider zum heutigen Zeitpunkt nicht vor. Diskussionen über die Lohnentwicklung 2009 werden die massgebenden, dem Arbeitgeberverband angeschlossenen Unternehmen (wo wir ebenfalls Mitglied sind) konkret erst im November 2008 führen. Bei einigen dieser Unternehmen finden die „Lohnrunden“ sogar jeweils erst im Frühling nach Vorliegen des Jahresergebnisses statt.

Wie bereits mehrfach in der Presse angekündigt, werden die Gewerkschaften in diesem Jahr aufgrund der hohen Inflation (verursacht vor allem durch den hohen Ölpreis, der rund die Hälfte des Preisanstiegs ausmacht) und des drohenden wirtschaftlichen Abschwungs den vollen Teuerungsausgleich und zusätzlich eine Realloohnerhöhung von 1,0 – 2,5 % fordern.

### **3.7 Anmerkungen / Empfehlungen Zentrale Personaldienste**

Der Entscheid über die diesjährige Lohnentwicklung gestaltet sich in keiner Weise einfacher als in den Vorjahren. Auf der einen Seite stehen die Institutionen der Bürgergemeinde mit ihren unterschiedlichen Ausrichtungen, Bedürfnissen und nicht zuletzt auch finanziellen Situationen. Auf der anderen Seite darf man in diesem Jahr aufgrund der hohen Teuerung davon ausgehen, dass die Personalverbände sich stark für die Erhaltung der Kaufkraft resp. eine generelle Lohnerhöhung in Höhe der Teuerung einsetzen werden.

Die Lohnentwicklung soll also einen substantiellen Ausgleich der Teuerung, deren Endjahreswert derzeit auf 1,8 % prognostiziert ist, in Form einer generellen Lohnerhöhung enthalten. Ausserdem soll die Leistung der einzelnen Mitarbeitenden mit der aufgrund der Ergebnisse der Mitarbeiterbeurteilung berechneten individuellen Lohnerhöhung gebührend honoriert werden. Dem gegenüber steht ein Personalbudget für das Jahr 2009 von 2,5 %. Ein Richtwert, der im Hinblick auf die aktuelle Finanzlage des Bürgerspitals jedoch deutlich tiefer liegen müsste.

Die harten wirtschaftlichen Bedingungen, denen einzelne Institutionen der Bürgergemeinde ausgesetzt sind, erlauben keine grosszügigen Lohnentwicklungen. Meines Erachtens sollten die entsprechenden Überlegungen jeweils auf den aktuellen betrieblichen Verhältnissen und den finanziellen Möglichkeiten der Institutionen basieren. Dabei ist zu beachten, dass generelle Lohnerhöhungen einen Anstieg des Lohnbandes bewirken, was wiederum höhere Einstiegsgehälter zur Folge hat.

Von Seiten aller Betriebe der Bürgergemeinde wird der individuellen, also leistungsbezogenen Lohnentwicklung grosses Gewicht beigemessen, da sich unser Lohnsystem stark auf die Leistungskomponente abstützt und jegliche Kürzung eines guten Ergebnisses aus der Mitarbeiterbeurteilung zu Enttäuschungen bei den Mitarbeitenden führt (erfahrungsgemäss werden grundsätzlich rund 1,5 % der bestehenden Lohnsummen benötigt, um eine individuelle Lohnerhöhung aufgrund der Mitarbeiterbeurteilungen durchzuführen). Allerdings dürften gerade auch in diesem Jahr aufgrund der Teuerungsentwicklung die Erwartungen bezüglich Realloohnerhöhung gross sein.

### 3.8 Stellungnahme der Institutionsleitungen

Aus dem diesjährigen Gedankenaustausch über die Massnahmen zur Lohnentwicklung ging einmal mehr klar hervor, wie unterschiedlich die Betriebe der Bürgergemeinde sind und wie weit deren Bedürfnisse und finanziellen Möglichkeiten auseinander liegen.

Diskussionsbasis bildeten der im Mai 2008 vom Bürgerrat vorgegebene Richtwert für das Personalbudget 2009 von 2,5 %, die deutliche Teuerungsentwicklung in diesem Jahr sowie die aktuelle finanzielle Situation der Institutionen.

Aus Sicht des Waisenhauses stehen auf der einen Seite zwar die Leistungsvereinbarungen mit dem Kanton, die keine jährliche Anpassung an die Teuerung vorsehen, auf der anderen Seite würde die derzeitige finanzielle Lage eine Lohnentwicklung in Höhe des budgetierten Betrags durchaus zulassen. Dabei setzt die Waisenhaus-Leitung das Schwergewicht bei der individuellen Lohnerhöhung, die die Leistungen des einzelnen Mitarbeitenden honoriert. Wunsch von Seiten des Waisenhauses ist auch die Möglichkeit einer Anerkennung in Form eines Geldbetrags, der an die Mitarbeitenden des Waisenhauses gleichermassen für besonderen Einsatz und ausserordentliche Leistungen unter erschwerten Bedingungen entrichtet werden soll.

Bei der Sozialhilfe ist die Ausgangslage bekanntlich anders, d.h. im Verwaltungskostenbudget ist die Teuerung vorgesehen, was ausreichend Spielraum lässt, eine Lohnrunde gemäss Budgetvorgabe durchzuführen. Diese Möglichkeit ist auch im Falle eines Transfers zum Kanton aufgrund der vereinbarten Bedingungen gegeben.

Ganz anders präsentiert sich hingegen die Situation des Bürgerspitals. Dessen Leistungsaufträge analog zu denjenigen des Waisenhauses keine Anpassung an die Teuerung vorsehen (obwohl die Teuerung ja auch die Leistungserbringung beeinflusst) und dessen Abschreibungen für die realisierten Bauvorhaben die Rechnung in den kommenden Jahren erheblich belasten werden. Zudem bekommt das Bürgerspital den Systemwiderspruch in der Bürgergemeinde zu spüren, wonach der Bürgergemeinderat im Sinne der wirkungsorientierten Verwaltungsführung einerseits ein Globalbudget über drei Jahre verabschiedet, das jährlich einen Zuwachs der Personalkosten von lediglich 1 % beinhaltet, andererseits der Bürgergemeinderat aber im Dezember eines jeden Jahres die Lohnentwicklung vorgibt, die regelmässig vom Globalbudget abweicht. Auch kann mit einem Personalbudget von 2,5 % für das kommende Jahr das Globalbudget nicht eingehalten werden. Bei einer Lohnentwicklung von 2,5 % prognostiziert die Institutionsleitung einen Verlust von 1,7 Mio CHF, der zu Lasten der Vermögenssubstanz geht.

Die einzig tragbare Lösung der Lohnentwicklung für 2009 aus Sicht des Bürgerspitals wäre eine Erhöhung der Lohnsumme um 1 % (nach Globalbudget), die sich zusammensetzt aus einem individuellen Teil von 0,5 % und der Kompensation des NBU-Arbeitnehmerbeitrages von 0,5 %, der im 2009 wieder zu Lasten der Arbeitnehmenden gehen soll (in den Jahren 2007 und 2008 vom Arbeitgeber getragen). Der NBU-Arbeitnehmerbeitrag wurde für das Jahr 2009 bereits nicht mehr im Budget vorgesehen.

Angesichts der wirtschaftlichen Entwicklung, die eine durchschnittliche Teuerung für das Jahr 2008 von 2,5 % prognostiziert, ist allerdings klar, dass eine derart minimale Lohnentwicklung auf politischer Ebene kaum akzeptiert werden wird.

In der Diskussion der Variante einer Lohnentwicklung von 2 % zeigt die Institutionsleitung des Bürgerspitals die Konsequenzen deutlich auf. Die Bürgerspital würde dann die Ausgabenseite um 1 % kürzen müssen, was eine Reduktion der Anzahl Stellen bedeuten würde.

In den Zentralen Diensten wäre eine Lohnentwicklung im budgetierten Rahmen finanzierbar.

### **3.9 Hearing der Personalverbandsvertretungen**

Am 15. Oktober 2008 lud der Leitungsausschuss Zentrale Dienste die Personalverbandsvertretungen wie jedes Jahr zu einem Hearing zur geplanten Lohnrunde ein; dieses fand auch in diesem Jahr in Anwesenheit der Institutionsleitungen statt.

Ein Muss unter den Lohnentwicklungsmassnahmen für das Jahr 2009 stellt aus Sicht der Personalverbandsvertretungen der Ausgleich der Teuerung dar, welche zwischen 2,5 und 3 % liegen dürfte, da dies zumindest die Kaufkrafterhaltung sichern würde. Darüber hinaus wäre eine adäquate Lohn-erhöhung wünschenswert. Eine schwerpunktmässig individuelle Lohnanpassung in der Höhe von faktischen 1,5%, wie sie der Bürgerrat gedenkt, dem Bürgergemeinderat vorzuschlagen, ist für die Personalverbände nicht akzeptabel. Die Erhöhung der Ferien, die durch die beschlossene Teilre- vision der Anstellungsordnung per 1.1.2009 in Kraft tritt, wird von den Personalverbandsvertretungen zwar positiv aufgenommen, vermag jedoch die Unzufriedenheit über die beabsichtigte, ihres Erach- tens unzureichende Lohnentwicklung nicht zu dämpfen.

Einmal mehr wird von Seiten der Bürgergemeinde auf die Situation in den Institutionen aufmerksam gemacht. Es wird darauf hingewiesen, dass allein die in dieser Vorlage beantragte 2%-ige Lohn- entwicklung im Bürgerspital zu einem Defizit von über einer Million Franken führen und eine „Spar- runde“ zur Folge haben wird, damit das Globalbudget eingehalten werden kann.

Ein weiteres Anliegen der Personalverbandsvertretungen ist ein separates Vorgehen bezüglich Lohnentwicklung im Falle der Sozialhilfe anlässlich des Transfers. Hier stellt man sich substantielle- re Anpassungen der Löhne vor als beim Rest der Bürgergemeinde. Ein solches Vorgehen wird vom Leitungsausschuss Zentrale Dienste abgelehnt, weil es den Vereinbarungen, die die Bürgerge- meinde mit dem Kanton Basel-Stadt in diesem Zusammenhang getroffen hat, widersprechen wür- de, und weil darüber hinaus der Grundsatz der Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden innerhalb der Bürgergemeinde nicht gewahrt würde.

### **3.10 Begutachtungskommission der Sozialpartner**

Die Begutachtungskommission der Sozialpartner (BEKO) hat sich anlässlich ihrer Sitzung vom 21. Oktober 2008 mit dem Antrag des Bürgerrates betreffend Entwicklung der Lohnsummen in den Institutionen der Bürgergemeinde für das Jahr 2009 auseinandergesetzt.

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

Arbeitnehmerseitig wurde die vorliegende Lösung, die keinen Ausgleich der Teuerung und die eine bescheidene generelle Erhöhung als Kompensation für den wieder zu Lasten der Arbeitnehmenden fallenden NBU-Arbeitnehmerbeitrag vorsieht, als nicht zufriedenstellend beurteilt. Allerdings ist man sich der Lage in den Institutionen - vor allem deren ertragsseitige Abhängigkeit von den aktuell gül- tigen Leistungsvereinbarungen und der sich auf der Kostenseite negativ auswirkenden weiteren Elemente bewusst.

Arbeitgeberseitig spricht man sich für den Antrag aus. In Unternehmenssituationen, wie sie sich in der Bürgergemeinde präsentieren, sei auch dringend an die Solidarität der Mitarbeitenden zu appel- lieren.

Die Erhöhung der Ferientage wird von der BEKO positiv aufgenommen.

### 3.11 Antrag an den Bürgergemeinderat und Erläuterungen des Bürgerrats

In Anbetracht der aktuellen Gegebenheiten in den Institutionen anhand der Stellungnahmen der Institutionsleitungen und angesichts der namhaften Teuerungsrate in diesem Jahr schlägt der Leitungsausschuss dem Bürgerrat folgende Massnahmen zur Lohnentwicklung für das Jahr 2009 vor:

#### Antrag an den Bürgergemeinderat

- a. *Die Regelung, wonach die Arbeitgeberin den Arbeitnehmerbeitrag von derzeit 0,52 % an der Nichtbetriebsunfallversicherung übernimmt (erstmalig 2007), wird aufgehoben.*
- b. *Die Löhne werden generell um 0,5 % angehoben, d.h. in Form eines garantierten Anteils innerhalb des Lohnbandes.*
- c. *Von der Gesamtlohnsumme werden ausserdem 1,5 % für individuelle Lohnerhöhungen zur Verfügung gestellt.*
- d. *Die Institutionen sind gehalten, ihre Globalbudgets mit allenfalls nötigen geeigneten Massnahmen einzuhalten.*

Der Entscheid über die jährlichen Lohnentwicklungsmassnahmen ist für die Bürgergemeinde und ihre Institutionen als Einheit zu fällen. Dabei ist naheliegend, dass dem Bürgerspital als grösste Institution bei diesen Erwägungen grosses Gewicht beigemessen wird.

Der Bürgerrat sieht in der vorgeschlagenen Lösung einen Kompromiss im Hinblick auf die Teuerung und die sehr unterschiedlichen Forderungen der Anspruchsgruppen. Die Ertragsseite des Bürgerspitals lässt höhere Anpassungen nicht zu. Dort ist es vielmehr so, dass aufgrund der beantragten Lohnentwicklung Kostenreduktionen im Personalbereich vorgenommen werden müssen. Die anderen Institutionen hingegen können diese Anpassungen realisieren.

Der Bürgerrat ist überzeugt, dass die Bürgergemeinde mit diesen Massnahmen für das Jahr 2009 ein ausgewogenes Paket „schnüren“ würde, welches alle Interessen soweit möglich berücksichtigt, insbesondere diejenigen der Mitarbeitenden wie auch diejenigen der Institutionen. Alles in allem bietet die Bürgergemeinde ihren Mitarbeitenden eine faire Entlohnung und gute Anstellungsbedingungen. An dieser Stelle seien exemplarisch die Lohngleichheit, 90 Tage Lohnfortzahlung bei Krankheit, Jubiläumsgeschenke, Adoptivurlaub, altersgerechte Anstellungsbedingungen, Lohnfortzahlung während 3 Monaten nach dem Tod eines Mitarbeitenden und insbesondere die grosszügige Ferienregelung erwähnt. Die Bürgergemeinde ist und bleibt eine soziale Arbeitgeberin.

Basel, 28. Oktober 2008

NAMENS DES BÜRGERRATES  
Der Präsident: Prof. Dr. Leonard Burckhardt  
Der Bürgerratsschreiber: Daniel Müller