

Bericht Nr. 2085 zur Lohnrunde 2014 der Bürgergemeinde der Stadt Basel

Dem Bürgergemeinderat zugestellt am 29. November 2013

Die folgenden Vergleiche, Kennzahlen und weiteren Ausführungen bilden die Basis zur Diskussion über die bevorstehende Lohnrunde 2014.

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 - 2013

Beschlossene Lohnerhöhungen in %					Prozentuale Jahresteuern in Basel (Mittelwert) bezogen auf Vorjahr ¹
Lohnrunde	Generell		Individuell		
2002	0,60	+ ca. 10 % Unterhaltszulage = 0,2 % + Ferienerhöhung (3/2/1) = 0,7 %	1,40	+ 0,3 % Externe/ interne Markt-anpassung	0,9 (Ende 01)
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		Überarbeitung der MUF (Anpassungen Lb/RAL, Aktualisierung MUF) per 2013	1,0	Überarbeitung der MUF (Anpassungen Lb/RAL, Aktualisierung MUF) per 2013	- 0,6 (Ende 12)

¹ 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. Es gelten derzeit folgende Preise: Monatsabonnement CHF 48.--, statt CHF 73.-- (Normaltarif), Jahresabonnement CHF 480.--, statt CHF 730.-- (Normaltarif). Anpassungen per 1.1.14 möglich, zum heutigen Zeitpunkt jedoch noch nicht bekannt.
- 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).

3 Lohnentwicklung für das Jahr 2014

3.1 Lohnsystem

Die seit 1998 jährlich durchgeführten Mitarbeiterbeurteilungsgespräche (MAG) haben direkte Auswirkung auf die Lohnentwicklung der Mitarbeitenden. Erfahrungsgemäss werden grundsätzlich - je nach Institution - ca. zwischen 1 - 2 % 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 2014

Basis für die Lohnkosten 2014 bildet der für das Jahr 2014 geplante Personalbestand. Im Rahmen des Globalbudgets wurde zur Berechnung des neuen Personalbudgets lediglich ein Richtwert festgelegt. Der Entscheid über die Massnahmen zur Lohnrunde 2014 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 2014 (innerhalb des Globalbudgets):

- 1 % Richtwert zur Berechnung des Personalbudgets auf Basis des für 2014 geplanten Personalbestandes (unverbindliche Rechengrösse).
- Ebenfalls berücksichtigt wurden Kosten für allfällige a.o. Massnahmen (Anpassungen für Renten und Zulagen, Berücksichtigung von Neueinrichtungen, 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 1.1.14 möglich, zum heutigen Zeitpunkt nicht bekannt.

UVG-Zusatzversicherung: Anpassungen per 1.1.14 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 2013 CHF 200.--, die Ausbildungszulagen CHF 250.--. Allfällige Anpassungen per 2014 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 Juli 2013 – nächste Prognose im September 2013)

Für 2013 erwartete Teuerung:

Die Veränderung der Monatsteuerung gegenüber dem Vorjahresmonat (Stand Juli 2013) beträgt 0,0 %, gegenüber dem Vormonat -0,4 %.

Gemäss den Schätzungen des BFS soll die durchschnittliche Jahresteuering für 2013 voraussichtlich -0,1 % erreichen. Im Jahr 2012 betrug diese -0,7 %.

Für 2014 voraussichtlich zu erwartende Teuerung:

Für 2014 rechnet das BFS mit einer durchschnittlichen Jahresteuering von +0,2 %.

Der Basler Index für Konsumentenpreise (BIK) ist im Juli 2013 gegenüber dem Vormonat um 0,4 auf 99,1 Punkte gesunken. Die Teuerung beträgt im Juli 2013 0,0 %, nach -0,1 % im Juni und -0,4 % im Mai.

3.6 Tendenzen und Prognosen aus Wirtschaft und Verwaltung

Der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden in der Schweiz Travail.Suisse sowie die angeschlossenen Verbände fordern für das Jahr 2014 spürbare Lohnerhöhungen von 1 bis 2 %, für die boomende Pharmaindustrie sogar 3,5 %. Allerdings soll dabei Rücksicht

auf die Branchen- und Firmensituation genommen werden. Die Verbände sprechen sich klar für generelle Erhöhungen aus.

Die Schweizer Wirtschaft habe sich auch im Frühjahr 2013 trotz anhaltender Rezession im Euroraum relativ gut behaupten können, so das SECO in einer Mitteilung vom Juni 2013. Allerdings verlaufe die Entwicklung nach wie vor uneinheitlich zwischen robuster Inlandkonjunktur und gedämpften Exporten. Dieses konjunkturelle Muster dürfte sich auch im weiteren Jahresverlauf fortsetzen, bei insgesamt moderater Wachstumsdynamik und weiter leicht steigender Arbeitslosigkeit.

Eine breiter abgestützte Konjunkturbelebung, die auch die Exportbereiche sowie den Arbeitsmarkt erfasst, wird für 2014 erwartet. Voraussetzung dafür sei allerdings, dass die Weltwirtschaft Fahrt aufnehme und insbesondere der Euroraum aus der Rezession finde, was derzeit noch ein erheblicher Unsicherheitsfaktor sei.

Trotz expansiver Geldpolitik der Schweizerischen Nationalbank kein unmittelbares Teuerungsrisiko. Die Schweiz dürfte das zweite Jahr in Folge eine negative durchschnittliche Teuerungsrate verzeichnen. Erst gegen Ende Jahr dürfte die Teuerung positiv werden, wenn auch auf tiefem Niveau.

Weitere Tendenzen resp. konkrete Absichten aus Wirtschaft und Verwaltung zur Lohnrunde 2014 liegen zum heutigen Zeitpunkt noch nicht vor. Diskussionen über die Lohnentwicklung 2014 werden die massgebenden, dem Arbeitgeberverband angeschlossenen Unternehmen (wo die BG ebenfalls Mitglied ist) frühestens im Oktober 2013 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 soll deshalb überprüft werden, ob allenfalls eine Anhebung der Lohnbereiche und Richtanfangslöhne – im Sinne der Systempflege – notwendig ist.

5 Anmerkungen Zentrale Personaldienste

Bei den Überlegungen zur Lohnentwicklung in der Diskussion mit den Institutionsleitungen sind folgende Punkte abzuwägen:

1. Das Personalbudget 2014. Der unverbindliche Richtwert für die individuelle Lohnentwicklung beträgt 1 %. Zusätzlich budgetiert wurden allf. Anerkennungsprämien sowie allf. Kosten für Prämienanstiege der Sozialversicherungen, Erhöhung der Zulagen usw.
2. Generelle Erhöhungen schränken die Entwicklung aufgrund guter Leistungen ein. Bei einer geringen Erhöhung wie z.B. den budgetierten 1 % hat eine Aufteilung nach generell und individuell zur Folge, dass der individuelle Teil deutlich unter den Erfahrungswerten für vollumfängliche Lohnanpassungen aufgrund der Mitarbeiterbeurteilungen liegt. In Zeiten einer Negativteuerung, wie sie per Ende 2013 prog-

nostiziert ist, gibt es aus betrieblicher Sicht keinen Grund für eine generelle Lohnentwicklung.

3. Gerade aufgrund der voraussichtlich negativen Jahresteuern ist es nicht angezeigt, per 2014, d.h. ein Jahr nach der Aktualisierung der Lohnbereiche und Richtanfangslöhne, bereits eine erste Anhebung im Sinne der Systempflege vorzunehmen.
Ferner kommt hinzu, dass die im Rahmen der MUF-Überarbeitung vorgenommenen Anpassungen bei den Lohnbereichen und Richtanfangslöhnen für die betroffenen Mitarbeitenden erst mit der Lohnentwicklung für das Jahr 2014 wirksam werden.
4. Nach wie vor besteht auch die Möglichkeit, ausserordentliche Leistungen mit Anerkennungsprämien zu belohnen. Auf dieses Führungsinstrument ist immer wieder hinzuweisen.
5. Nach wie vor haben die Institutionen Bürgerspital und Waisenhaus unterschiedliche Ausgangslagen.

6 Stellungnahme der Institutionsleitungen

Im Hinblick auf die Lohnentwicklung für das Jahr 2014 sind sich die Verantwortlichen der Institutionen der Bürgergemeinde einig. Die Löhne sollen individuell aufgrund der Ergebnisse der Mitarbeiterbeurteilung um 1 % angehoben werden.

Die Notwendigkeit der Anpassung der Lohnbereiche im Sinne der Systempflege ist aus Sicht der Institutionsleitungen im Rahmen der diesjährigen Lohnrunde nicht gegeben. Dies v.a. in Anbetracht einerseits der derzeitigen negativen Teuerung und andererseits der weitgehend erst per 2014 wirksamen Änderungen im Rahmen der MUF-Überarbeitung.

7 Stellungnahme der sozialpartnerschaftlichen Begutachtungskommission

Die sozialpartnerschaftliche Begutachtungskommission (BEKO) hat sich anlässlich ihrer Sitzung vom 14. Oktober 2013 mit dem Antrag des Bürgerrates zur Entwicklung der Lohnsummen in den Institutionen der Bürgergemeinde für das Jahr 2014 auseinandergesetzt.

Die Arbeitgebervertretungen sind mit dem Antrag des Bürgerrates, 1% von der Gesamtlohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen zur Verfügung zu stellen, einverstanden. Die Arbeitnehmervertretungen schliessen sich nach Diskussion (generell/individuell) der individuellen Ausrichtung an, wünschen sich jedoch eine individuelle Lohnanpassung von 1,5 %; dies vor allem deshalb, um nach der im letzten Jahr beschlossenen Lohnbereichsanhebungen eine individuelle Lohnerhöhung aufgrund der Mitarbeiterbeurteilungen ohne Adjustierung zu gewährleisten.

8 Stellungnahme der Personalverbandsvertretungen

In Anwesenheit der Institutionsleitungen empfing der Leitungsausschuss Zentrale Dienste am 21. Oktober 2013 die Personalverbandsvertretungen zum traditionellen Hearing zu den geplanten Lohnentwicklungsmassnahmen.

Die Personalverbandsvertretungen haben dem Antrag des Bürgerrats, 1% von der Gesamtlohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen zur Verfügung zu stellen, ohne Widerspruch stillschweigend zugestimmt.

9 Antrag des Bürgerrates an den Bürgergemeinderat

Unter Berücksichtigung der aktuellen Gegebenheiten in den Institutionen und der Stellungnahmen der Institutionsverantwortlichen sowie in Anbetracht der negativen Teuerung und nicht zuletzt auch im Hinblick auf die im ersten Halbjahr erfolgte Umsetzung der überarbeiteten Musterfunktionen mit den neuen Lohnbereichen erscheint eine Lohnentwicklung von 1 % individuell durchaus angemessen. Der Bürgerrat beantragt dem Bürgergemeinderat daher folgende Beschlussfassung zur Lohnentwicklung 2014:

://: Es wird 1% von der Gesamtlohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen zur Verfügung gestellt.

Namens des Bürgerrates

Die Präsidentin
Gabiella Matefi

Der Bürgerratsschreiber
Daniel Müller

29.10.13