

## Bericht Nr. 2062 zur Lohnrunde 2012 der Bürgergemeinde der Stadt Basel

---

Dem Bürgergemeinderat zugestellt am 1. Dezember 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.

<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 2002 - 2011

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Lohnentwicklung der Bürgergemeinde seit 2002:

Beschlossene Lohnerhöhungen in %					Prozentuale Jahresteuern in Basel (Mittelwert) bezogen auf Vorjahr <sup>1</sup>
Lohnrunde	Generell		Individuell		
2002	0,60	+ ca. 10 % Unterhaltszu- lage = 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.--, unver- sichert, von Anstel- lungsart u. Beschäf- tigungsgrad (min. 20 %) abhängig	0,5 (Ende 03)
2005	0,00	+ Lohnsystemanpassung (LB inkl. RAL der ent- sprechenden MUF): LB 3 +1 %, LB 4 +3 %, LB 5/6/7 +5 % + Fringe Benefits analog Vorjahre	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 in- nerhalb 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)

<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 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 bisherige Regelung, wonach allen Institutionen der Bürgergemeinde pro Kalenderjahr grundsätzlich 12 Frei- und Feiertage gewährt wurden, gilt ab 2012 nicht mehr.

In den vergangenen Jahren hat sich die Bürgergemeinde an eine Regelung des Kantons Basel-Stadt angelehnt, wonach den Mitarbeitenden pro Kalenderjahr grundsätzlich 12 Frei- und Feiertage garantiert wurden. Je nach Jahr und Kalender ergibt sich eine geringere Anzahl Frei- und Feiertage. In diesem Fall wurde eine entsprechende Anzahl Kompensationstage, die die Differenz der tatsächlichen Frei- und Feiertage des jeweiligen Kalenderjahres zur garantierten Anzahl von 12 Tagen bildeten, gewährt. Der Kanton Basel-Stadt hielt an dieser Regelung bis und mit 2011 fest. Danach werden die Kompensationstage vom Kanton nicht mehr gewährt, da im Gegenzug ab 2012 die neue Ferienregelung nach dreijähriger Übergangszeit (gestaffelte Einführung) Gültigkeit hat.

Die Bürgergemeinde verfügt bereits seit 2009 über eine grosszügige Ferienlösung. Danach beträgt der Ferienanspruch bis zum 49. Lebensjahr 25 Tage, vom 50. Lebensjahr an 30 Tage und vom 60. Lebensjahr an 31 Tage (§ 16 der Anstellungsordnung). Aus diesen und betriebsorganisatorischen Gründen hat der Bürgerrat beschlossen, die Regelung der Kompensationstage an 2012 ebenfalls aufzuheben.

## 3 Lohnentwicklung für das Jahr 2012

### 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 vollumfängliche individuelle Lohnanpassung 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 2012

Basis für die Lohnkosten 2012 bildet der für das Jahr 2012 geplante Personalbestand. Im Rahmen des Budgets wurde zur Berechnung des neuen Personalbudgets lediglich ein unverbindlicher Richtwert festgelegt. Der Entscheid über die Massnahmen zur Lohnrunde 2012 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 2012 (innerhalb des Globalbudgets):*

- 1,5 % Richtwert zur Berechnung des Personalbudgets auf Basis des für 2012 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)

Gemäss § 22 der Anstellungsordnung hat die Bürgergemeinde für die ausreichende Versicherung der Mitarbeitenden gegen den Erwerbsausfall infolge von Krankheit, Alter, Tod und Invalidität sowie gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen zu sorgen. An den Prämien für diese Versicherungen darf die Beteiligung der Mitarbeitenden maximal 50 % betragen.

*Unfallversicherung (UVG)*

UVG-Grundversicherung: Anpassungen per 1.1.12 beim Bürgerspital angekündigt, jedoch noch keine konkreten Angaben. Beim Waisenhaus und den Zentralen Diensten ebenfalls möglich, jedoch zum heutigen Zeitpunkt nicht bekannt.

UVG-Zusatzversicherung: Anpassungen per 1.1.12 beim Bürgerspital angekündigt, jedoch noch keine konkreten Angaben. Beim Waisenhaus und den Zentralen Diensten ebenfalls möglich, jedoch 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 2011 CHF 200.--, die Ausbildungszulagen CHF 250.--. Allfällige Anpassungen per 2012 sind derzeit nicht bekannt.

*Unterhaltszulagen*

Mitarbeitenden, die gemäss Lohnordnung der Bürgergemeinde Familienzulagen beziehen oder für den Unterhalt von im gleichen Haushalt lebenden Verwandten im Sinne von Art. 328 ZGB aufgenommen müssen, steht nach § 9 der Lohnordnung eine Unterhaltszulage zu.

Die Höhe der Unterhaltszulagen richtet 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:

#### Für 2011 erwartete Teuerung:

Die Veränderung der Monatsteuerung gegenüber dem Vorjahresmonat (Stand September 2011) beträgt 0,5%, gegenüber dem Vormonat -0,3%. Die Jahresteuering liegt derzeit bei 0,7 %.

Gemäss den Schätzungen des BFS soll die durchschnittliche Jahresteuering für 2011 voraussichtlich 0,4 % erreichen. Im Jahr 2010 betrug diese 0,7 %.

#### Für 2012 voraussichtlich zu erwartende Teuerung:

Für 2012 rechnet das BFS mit einer durchschnittlichen Jahresteuering von 0,3 %.

Der Basler Index für Konsumentenpreise (BIK) ist im September 2011 gegenüber dem Vormonat um 0,2% auf 99,7 Punkte gestiegen. Zuvor war der Basler Index drei Monate in Folge gesunken, zuletzt im August um 0,3%. Die Jahresteuering, das heisst die Teuerung zwischen September 2010 und September 2011, beträgt 0,5%.

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

Der Dachverband Travail.Suisse und dessen Mitgliederverbände fordern 1,5 bis 3 Prozent mehr Lohn für die Schweizer Angestellten. Da die Lohnerhöhungen in den letzten beiden Jahren bescheiden ausgefallen seien, gäbe es für 2012 einen beträchtlichen Nachholbedarf. Aus Sicht der Gewerkschaften befinde sich die Schweizer Wirtschaft seit geraumer Zeit im Wachstum und die Prognosen seien trotz starkem Franken als Hauptkonjunkturrisiko sehr erfreulich. Dennoch solle bei den Lohnanpassungen die Währungssituation nicht ausser Acht gelassen werden. Branchen und Unternehmen, die vom starken Franken besonders betroffen seien, sollen geschont werden.

Laut Wirtschaftsexperten befindet sich die Wirtschaftslage in einem Zwischenhoch. Die Wirtschaftswelt sei sehr unsicher, man könne nicht abschätzen, was auf dem Markt passiere. Dies mache Lohnversprechungen für längere Zeiträume problematisch. Die Lohnrunde 2012 dürfte grössere Unterschiede denn je aufweisen, da je nach finanzieller Verfassung einer Firma alles denkbar sei.

Weitere Tendenzen resp. konkrete Absichten aus Wirtschaft und Verwaltung liegen zum heutigen Zeitpunkt leider noch nicht vor. Diskussionen über die Lohnentwicklung 2012 werden die massgebenden, dem Arbeitgeberverband angeschlossenen Unternehmen (wo die Bürgergemeinde ebenfalls Mitglied ist) frühestens im Oktober 2011 führen. Bei einigen dieser Unternehmen finden die „Lohnrunden“ sogar jeweils erst im Frühling nach Vorliegen des Jahresergebnisses statt.

#### 4 Anmerkungen Zentrale Personaldienste

Es ist stets ein Anliegen aller Institutionen, über die Lohnrunde die Leistungen der Mitarbeitenden aufgrund der MAG-Beurteilung individuell zu honorieren. Bei einer individuellen Lohnanpassung wäre diesem Anliegen Rechnung getragen (dazu siehe auch Pt 3.1). Entspricht dem Leistungslohnsystem.

Bei den Überlegungen zur Lohnentwicklung sind folgende Punkte abzuwägen:

1. Das Personalbudget 2012. Der unverbindliche Richtwert für die individuelle Lohnentwicklung beträgt 1,5 %. Zusätzlich budgetiert wurden allf. Anerkennungsprämien sowie allf. Kosten für Prämienanstiege der Sozialversicherungen, Erhöhung der Zulagen usw.
2. In der letztjährigen Lohnrunde-Sitzung der sozialpartnerschaftlichen Begutachtungskommission wurde von Seiten der Arbeitnehmervertretung deutlich, dass bereits Ende 2010 die Erwartungshaltung der Mitarbeitenden in beiden Institutionen über der im Antrag des Bürgerrats vorgesehenen Massnahme zur Lohnentwicklung von 1,5 % für das Jahr 2011 lag, zumal die Betriebsergebnisse sowohl im Waisenhaus als auch im Bürgerspital schon im vergangenen Jahr als gut bezeichnet werden durften. 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.

Aus Sicht der Arbeitgebervertretung könnte eine generelle Sonderzulage im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten als Zeichen der Wertschätzung in Erwägung gezogen werden.

Nicht selten hat das Waisenhaus von der Finanzsituation her eine andere, positivere Ausgangslage als das Bürgerspital, – trotzdem ist das Bürgerspital aufgrund seiner Betriebsgrösse bei den Entscheiden massgebend. Dies wird von Seiten Waisenhaus immer wieder bemängelt.

3. Bei einem Lohnsystem, welches bei der jährlichen Lohnentwicklung die Leistung der Mitarbeitenden als massgebende Teilkomponente beinhalten, schränken generelle Erhöhungen die Entwicklung aufgrund guter Leistungen (d.h. nach MAG) ein. Bei einer geringen Erhöhung wie z.B. die budgetierten 1,5 % hat eine Aufteilung nach generell und individuell zur Folge, dass der individuelle Teil, der die Leistung berücksichtigt, zu knapp ist, um vollumfängliche Lohnanpassungen aufgrund der Mitarbeiterbeurteilungen vorzunehmen.  
Ferner werden bei generellen Lohnerhöhungen Lohnbereiche mit tendenziell ohnehin hohen Löhnen (z.B. Hotellerie im Büspi) dadurch weiter angehoben. Allerdings wirkt sich die generelle Lohnerhöhung vorteilhafter für langjährige Mitarbeitende aus, da der Erfahrungskoeffizient mit zunehmenden Dienstjahren kleiner wird, d.h. die individuelle Entwicklungsmöglichkeit trotz guter Leistung geringer wird.
4. Wegfall der Kompensationstage (Differenz der Anzahl offizieller gesetzlicher Feiertage, bis insgesamt 12 Tage), der von der Arbeitnehmerseite als problematisch erachtet wird, da den Mitarbeitenden etwas weggenommen wird.
5. Nach wie vor besteht die Möglichkeit, ausserordentliche Leistungen mit Anerkennungsprämien zu belohnen. Auf dieses Führungsinstrument ist immer wieder hinzuweisen.

## 5 Stellungnahme der Institutionsleitungen

In der diesjährigen Aussprache vom 22. August 2011 zwischen dem Leitungsausschuss Zentrale Dienste und den Institutionsleitungen zur Lohnrunde 2012 äusserten sich die Vertreter/-innen der Institutionen wie folgt zur Lohnentwicklung für das kommende Jahr:

### **Bürgerspital**

Wie jedes Jahr um diese Zeit findet im Bürgerspital die Budgetierung statt. Das Ergebnis liegt erst Ende September vor. Die Ertragsseite ist noch unsicher. Für die Reha Chrischona ist noch kein Leistungsauftrag vorhanden. Gewisse Tarifverhandlungen sind noch ausstehend, da das Bundesamt für Sozialversicherungen alle Verträge gekündigt hat. Die neuen Tarife werden erst Mitte 2012 bekannt sein. Bei der Betreuung der Betagten sind ebenfalls Verhandlungen im Gang, deren Ausgang derzeit noch unklar ist. Fest steht, dass bei den neuen Verträgen die Teuerung lediglich zu ca. zwei Dritteln berücksichtigt wird. Eine verlässliche Prognose ist angesichts der zahlreichen Unsicherheitsfaktoren nicht möglich.

Gemäss dem Richtwert des Bürgerrates für das Personalbudget 2012 wurde eine Lohnentwicklung von 1,5 % berücksichtigt. Im Hinblick auf die sich abzeichnende Kaufkraftverbesserung und die offene Vertragssituation in den genannten Bereichen wäre aus Sicht der Vertretung des Bürgerspitals eine individuelle Lohnentwicklung von 1 % angemessen. Jedoch im Interesse der Stetigkeit liegt von Seiten des Bürgerspitals eine Lohnerhöhung im Rahmen des Budgets, d.h. 1,5 %, ebenfalls im Bereich des Möglichen. Die Löhne sollen individuell angepasst werden. Dies einmal mehr im Hinblick auf das Lohnsystem der Bürgergemeinde, welches die Leistung des Einzelnen (über das Mitarbeiterbeurteilungsgespräch) honoriert.

### **Bürgerliches Waisenhaus**

Im Bürgerlichen Waisenhaus finden derzeit die Verhandlungen über die neue Leistungsvereinbarung für die Jahre 2012 – 2015 statt. Die Vereinbarung sieht eine jährliche Anpassung an die Teuerung von 1,5 % vor. Die Verantwortlichen des Waisenhauses sprechen sich insgesamt für eine Lohnentwicklung von 1,5 % aus. Im Interesse „langgedienter“ Mitarbeitender sei ihrer Ansicht nach jedoch die Anpassung zu gleichen Teilen sowohl individuell als auch generell vorzunehmen.

### **Zentrale Dienste**

Seitens der Verantwortlichen der Zentralen Dienste wird tendenziell eine Lohnentwicklung bevorzugt, bei der Leistung und Einsatz und nicht die Beschäftigung belohnt werden. Sie schlagen für 2012 eine entsprechende Anpassung von 1,5 % vor.

## 6 Hearing der Personalverbandsvertretungen

In Anwesenheit der Institutionsleitungen empfing der Leitungsausschuss Zentrale Dienste am 24. Oktober 2011 die Personalverbandsvertretungen zum traditionellen Hearing zu den geplanten Lohnentwicklungsmassnahmen.

Die Personalverbandsvertretungen fordern im Rahmen der diesjährigen Lohnrunde eine Lohnerhöhung von 2 %. Diese sei in Anbetracht der innerhalb des vergangenen Jahrzehnts enorm gesunkenen Kaufkraft generell auszurichten. Die in diesem Zeitraum von der Bürgergemeinde gelegentlichen geringen generellen Lohnanpassungen würden die Teuerung in dieser Zeit bei weitem nicht ausgleichen. Es bestehe ein beträchtlicher Nachholbedarf. Ausserdem würden aus Sicht der Personalverbandsvertretungen langjährige Mitarbeitende infolge der sich bei langjähriger Betriebszugehörigkeit systembedingt abflachenden Lohnkurve bei individuellen Lohnanpassungen benachteiligt.

## 7 Sozialpartnerschaftliche Begutachtungskommission

Die sozialpartnerschaftliche Begutachtungskommission (BEKO) hat sich anlässlich ihrer Sitzung vom 25. Oktober 2011 mit dem Antrag des Bürgerrates zur Entwicklung der Lohnsummen in den Institutionen der Bürgergemeinde für das Jahr 2012 auseinandergesetzt.

Die eingehende Diskussion der Situation in den einzelnen Institutionen macht deutlich, dass die Arbeitnehmervorteiler/-innen der paritätisch zusammengesetzten BEKO den Vorschlag des Bürgerrates für individuelle Lohnanpassung von 1,5 % als zu gering empfinden. Sie sind der Meinung, dass die finanziellen Verhältnisse der Institutionen zusätzlich zu dieser individuellen Lohnanpassung eine Honorierung der Mitarbeitenden in Form einer generellen Lohnerhöhung von 1 % im Sinne einer Signalwirkung durchaus erlauben würden. Die Arbeitgeber-Vertreter/-innen sind mit dem Antrag des Bürgerrates einverstanden.

## 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 2012:

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

Namens des Bürgerrates

Der Präsident  
Dr. Lukas Faesch

Der Bürgerratsschreiber  
Daniel Müller

1.11.11