

## **Bericht Nr. 2001 der Aufsichtskommission in Sachen Lohnrunde 2006 und „Petition für eine vernünftige, gerechte Lohnerhöhung in der Bürgergemeinde Basel“**

---

Dem Bürgergemeinderat zugestellt am 1. Dezember 2005

Die Aufsichtskommission hat die Petition für eine vernünftige, gerechte Lohnerhöhung in der Bürgergemeinde Basel, welche von 439 (ca. 40 %) Mitarbeitenden der Bürgergemeinde unterschrieben wurde, als auch den Antrag des Bürgerrates an den Bürgergemeinderat in Sachen Lohnrunde 2006 in ihrer Sitzung vom 22. November 2005 besprochen und berichtet hiermit an den Bürgergemeinderat wie folgt.

### ***Allgemeine Überlegungen***

Die Bürgergemeinde ist eine öffentliche Institution, die aber im Gegensatz zum Staat über kein Steuersubstrat verfügt. Sie ist also darauf angewiesen, dass ihre Ausgaben mit ihren Einnahmen in einem Gleichgewicht stehen. Ihre Einnahmen generieren sich überwiegend aus den Dienstleistungen der einzelnen Institutionen, von welchen beinahe alle dem harten Wettbewerb des Marktes ausgesetzt sind. Der Preis dieser Dienstleistungen wird also für die Prosperität der Bürgergemeinde ein wesentlicher Faktor sein. Die Lohn- und deren Nebenkosten sind aber für diesen Preis dominant mitbestimmend. Des Weiteren ist festzuhalten, dass die Arbeitsplatzsicherung, die auch im Interesse der Mitarbeitenden von hoher Priorität sein muss, vom Wohlergehen der Bürgergemeinde stark abhängig ist.

Daraus folgt, dass sich die Festsetzung der Löhne für Mitarbeitende in der Bürgergemeinde eher nach den Gepflogenheiten in der Privatwirtschaft als jenen beim Kanton richten muss. Zumal gerade dieser Unterschied für den Kanton eine Motivation ist, bei der Bürgergemeinde gewisse Dienstleistungen zu beziehen, was in der Bürgergemeinde die Arbeitsplätze sichert.

Mit Inkrafttreten der teilrevidierten Bürgergemeindeordnung wird für die einzelnen Produktgruppen vom Parlament je ein Globalbudget verabschiedet (geschah im Frühjahr 2005). Falls nun das Parlament eine Lohnerhöhung beschliessen würde, welche den Rahmen der Globalbudgets übertrifft, so muss nach § 2f der Gemeindeordnung die Finanzierung des entsprechenden Mehraufwandes nachgewiesen werden. Der Aufsichtskommission ist schleierhaft, wie ein derartiger Mehraufwand zu finanzieren wäre.

### **Stellungnahme zur Petition**

Die eingangs erwähnte Petition – welche diesem Bericht beigelegt ist - wurde am 25. Oktober 2005 von den Personalverbänden eingereicht und gemäss § 33 der Geschäftsordnung des Bürgergemeinderates der Stadt Basel vom 9. September 1986 dem Büro des Bürgergemeinderates zur Berichterstattung überwiesen.

Dieses hat mit Zirkulationsbeschluss vom 31. Oktober 2005 von der gemäss konstanter Praxis bestehenden Möglichkeit, eine Petition einer in der Sache ohnehin involvierten Kommission zur Berichterstattung zu überweisen, Gebrauch gemacht und die eingereichte Petition demnach der Aufsichtskommission, welche dem Bürgergemeinderat zum Antrag des Bürgerrates zu den Budgetbeschlüssen des Bürgergemeinderates in Sachen Lohnrunde Stellung zu nehmen beauftragt ist, zur Berichterstattung überwiesen. Zudem hat die Präsidentin des Bürgergemeinderates gemäss § 29 der Ausführungsbestimmungen zur Geschäftsordnung des Bürgergemeinderates der Stadt Basel vom 9. September 1986 die eingereichte Petition dem Bürgergemeinderat in der Sitzung vom 8. November 2005 zur Kenntnis gebracht und deren Behandlung durch den Bürgergemeinderat für den 13. Dezember 2005 in Aussicht gestellt. Aus diesem Grund nimmt die Aufsichtskommission zur eingereichten Petition wie folgt Stellung:

In der Privatwirtschaft gibt es seit Jahrzehnten keinen automatischen Teuerungsausgleich mehr. Er sollte auch in der Bürgergemeinde seit der Einführung der Lohnordnung kein Thema mehr sein. Grossbetriebe in der Privatwirtschaft kennen allerdings die Unterscheidung der generellen und der individuellen Lohnerhöhung. Die generelle Lohnerhöhung ist dabei eine partielle Entschädigung für die Teuerung, gleicht diese aber, wenn überhaupt, nur zu einem Bruchteil aus. Sie wird jährlich neu festgesetzt. Die individuelle Lohnerhöhung soll die Leistung des Mitarbeitenden honorieren. Die Summe der generellen und der individuellen Lohnerhöhung soll einer marktgerechten Lohnerhöhung entsprechen.

Durchschnittliche Lohnerhöhungen in der Privatwirtschaft liegen für 2006 um 1.5 %. Gewisse Branchen liegen etwas höher, andere dafür tiefer. Die Aufsichtskommission kann nicht erkennen, dass in der Bürgergemeinde ein spezieller Nachholbedarf gegeben ist, wie beispielsweise in der Baubranche, wo heuer ausnahmsweise die Lohnerhöhung bei ca. 2,3 % liegt. Auch Pharma Verhältnisse spiegeln nicht die Marktgegebenheiten, in welchen sich die Bürgergemeinde bewegt. Es wurde gar festgestellt, dass bei tieferen Einkommen die Bürgergemeinde eher über dem Marktniveau Löhne bezahlt. Falls also irgendein Nachholbedarf bestehen würde, dann am ehesten bei höheren Einkommen. Die Aufsichtskommission schliesst daraus, dass auch in der Bürgergemeinde für 2006 eine Gesamtlohnsommenerhöhung in der durchschnittlichen Grössenordnung von 1,5 % einer vernünftigen und gerechten Lohnerhöhung entspräche.

## Antrag

Die Aufsichtskommission beantragt dem Bürgergemeinderat einstimmig, dem Antrag des Bürgerrates zuzustimmen und folgende Beschlüsse zu fassen:

- ://:
1. Wird eine individuelle Lohnanpassung mit einem garantierten Anteil innerhalb des jeweiligen Lohnbandes bewilligt. Gesamthaft werden 1,5 % der im Rahmen der Budgetierung ermittelten Lohnsumme zur Verfügung gestellt. Der garantierte Anteil beträgt 0,75 % vom Jahreslohn 2005 jedes einzelnen Mitarbeitenden innerhalb des Lohnbandes.<sup>1</sup> Mitarbeiter mit einer MAG-Beurteilung „D - klar unter den Anforderungen“ sind von dieser Regelung ausgenommen.
  2. Kann diese individuelle Lohnanpassung nicht mehr gewährt werden, weil die Grenze der möglichen Lohnentwicklung erreicht worden ist, kann gemäss § 7 der Lohnordnung und § 20, Abs. 2, des Reglements zur Lohnordnung eine Anerkennungsprämie im Rahmen der bewilligten 1 ‰ der ermittelten Lohnsumme entrichtet werden, sofern die notwendigen Voraussetzungen erfüllt sind.<sup>2</sup>
  3. Wird der im Budget vorgesehene Betrag von 0,5 % der ermittelten Lohnsumme für a.o. Massnahmen zur Verfügung gestellt. Zulasten dieser Kostengutsprache gehen bereits die angekündigten Prämienanstiege beim UVG und KTG. Der verbleibende Betrag steht für Sozialversicherungskosten des Arbeitgebers, Anpassungen wie Renten und Zulagen sowie die Berücksichtigung von Neueinrichtungen bereit. Über die Verwendung ist der Zentrale Personaldienst bis zum 31.12.05 mit Begründung zu informieren.
  4. Wird die „Petition für eine vernünftige, gerechte Lohnerhöhung in der Bürgergemeinde Basel“ zur Kenntnis genommen und als erledigt erklärt.

Namens der Aufsichtskommission  
Der Präsident: Dr. Dieter Werthemann

22.11.05

---

<sup>1</sup> Bei der Berechnung des neuen Lohnes wird von den Ergebnissen des jeweiligen MAG ausgegangen, d.h. würde ein MA aufgrund des MAG 1 % erhalten, so sind die 0,75 % garantierter Anteil darin enthalten (0,75 % + 0,25 %). Würde die Beurteilung des MAG nur 0,6 % Erhöhung ausmachen, so würde der Betrag um 0,15 % ergänzt, um auf die garantierte Erhöhung von 0,75 % zu kommen.

<sup>2</sup> Einmalige Anerkennungsprämien, § 7 der Lohnordnung und § 20 des Reglements zur Lohnordnung Abs. 2:  
Ferner können Prämien ausgerichtet werden, wenn

- a) eine individuelle Lohnanpassung nicht mehr gewährt werden kann, weil das Ende der möglichen Lohnentwicklung erreicht worden ist und während mindestens zwei aufeinander folgenden Jahren keine individuelle Lohnanpassung mehr erfolgte,
- b) die letzten zwei Gesamtbeurteilungen aufgrund von Beurteilungsgesprächen deutlich überdurchschnittlich ausgefallen sind und
- c) die Kriterien für eine Neueinrichtung der Stelle nicht erfüllt sind bzw. ein Gesuch um Neueinrichtung bereits abgelehnt worden ist.