

Lohnrunde der Bürgergemeinde der Stadt Basel für das Jahr 2006

Dem Bürgergemeinderat zugestellt am 1. Dezember 2005.

1 Allgemeines

1.1 Gesetzliche Grundlage

Die Lohnordnung der Bürgergemeinde der Stadt Basel vom 2. April 1996 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. Der Bürgergemeinderat bewilligt, auf Antrag des Bürgerrates, alljährlich, als Teil seiner Beschlüsse über das Budget, den Betrag, um den im nachfolgenden die Gesamtlohnsumme gegenüber dem laufenden Jahr verändert werden soll.

² Er berücksichtigt dabei 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.

³ Der vom Bürgergemeinderat bewilligte Gesamtbetrag ist in der Regel unterteilt in zwei Beträge, einen, der für eine generelle und einen, der für individuelle Anpassungen zur Verfügung steht.

2 Ausgangslage

2.1 Lohnentwicklung in der Bürgergemeinde der Stadt Basel 1999 - 2005

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Lohnentwicklung der Bürgergemeinde seit 1999:

Beschlossene Lohnerhöhungen in %					Prozentuale Jahresteuierung in Basel (Mittelwert) bezogen auf Vorjahr ¹
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/ interne Markt- anpassung	0,9

¹ Vgl. Statistisches Amt des Kanton Basel-Stadt, <http://www.statistik.bs.ch/themen.html>

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
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
2005	0,00	+ Lohnsystemanpassung (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

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

2.2 Lohnnebenleistungen

Fringe Benefits (bisher)

- Job-Ticket TNW: Benutzung der öffentlichen Verkehrsmittel in der ganzen Nordwestschweiz zum Jugendtarif für monatlich CHF 41.--, statt CHF 64.--. Im Jahresabonnement CHF 410.--, statt CHF 640.--.
- 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).

Weitere

- Möglichkeit zur Ausrichtung von Anerkennungsprämien im Gesamtbetrag von 1 ‰ der Lohnsumme.
- Der Bürgerrat hat am 18. Oktober 2005 beschlossen, im Jahr 2006 12 Frei- und Feiertage zu gewähren (Tag der Arbeit und Weihnachtstag fallen auf einen Wochentag). Darin enthalten sind wiederum 2 Kompensationstage für Halb- und Ganzbrückentage.

3 Lohnentwicklung für das Jahr 2006

3.1 Lohnsystem

Die seit 1998 jährlich durchgeführten Mitarbeiterbeurteilungsgespräche (MAG) haben direkte Auswirkung auf die Lohnentwicklung der Mitarbeitenden. Erfahrungsgemäss werden in der Modellrechnung grundsätzlich rund 1,4 % der bestehenden Lohnsummen benötigt, um eine ungekürzte 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 2006

Im Rahmen der vom Bürgerrat beschlossenen standardisierten Budgetvorgabe wurden im Hinblick auf eine allfällige Lohnanpassung im Personalbudget 2006, basierend auf den Lohnangaben per 1.1.05 und dem für 2006 geplanten Personalbestand, folgende Prozentsätze festgelegt:

- 1,5 % der entsprechend ermittelten Lohnsumme für eine Lohnentwicklung
- 0,5 % der entsprechend ermittelten Lohnsumme für a.o. Massnahmen (z.B. Sozialversicherungskosten des Arbeitgebers, Anpassungen wie Renten und Zulagen, Berücksichtigung von Neueinsteigern oder a.o. Umstände wie Prämienanstiege bei den Sozialversicherungen oder Nachzahlungen)
- 0,1 % der entsprechend ermittelten Lohnsumme für Anerkennungsprämien
- + zusätzliche - anhand der Erfahrungswerte des Jahres 2005 und der ermittelten neuen Lohnsumme berechnete Personalkosten (Fringe Benefits und Vergünstigungen)

3.3 Versicherungen (UVG/KTG)

Gemäss einer noch unbestätigten Ankündigung ist bei den Prämien für UVG und Krankentaggeld von einer Erhöhung von rund 5 % per 1.1.2006 auszugehen.

3.4 Teuerung

Nach Schätzungen des Bundesamtes für Statistik dürfte sich die gesamtschweizerische Jahresteuerrate im Mittel aller 12 Monate für 2005 auf 1,0 bis 1,1 Prozent belaufen. Diese Schätzung beruht auf der Hypothese eines abgeschwächten Wirtschaftswachstums im Jahr 2005 und weiterhin moderaten Zinsen. Der grösste Unsicherheitsfaktor bei der Teuerungsprognose sind die stark schwankenden Erdölpreise. Die vorliegende Teuerungsprognose für 2005 geht davon aus, dass die Preise für Erdölprodukte auf Konsumentenstufe bis auf weiteres auf dem aktuellen Niveau verharren. Sollten diese weiterhin ansteigen, dürfte die Inflationsrate höher ausfallen als erwartet.

Die Jahresteuierung des Basler Index für Konsumentenpreise beträgt aktuell 1,6 % (Oktober 05).

3.5 Anhörung der Institutionsleiter

Alle drei Institutionen tendieren stark auf eine individuelle Lösung. Sie wünschen sich eine flexible Regelung, um den unterschiedlichen Gegebenheiten in ihren Betrieben gerecht zu werden. Die unteren Lohnbereiche liegen im Marktvergleich bereits sehr hoch, hingegen wird es immer schwieriger, qualifiziertes Personal, Führungskräfte usw. zu halten resp. zu gewinnen, da die Löhne in diesen Bereichen grösstenteils kaum marktgerecht und somit eingeschränkt konkurrenzfähig seien. Eine generelle Lohnerhöhung würde nach Ansicht der Institutionsleiter diesem Problem nicht nur keine Abhilfe schaffen, sondern dieses teilweise gar noch verstärken und hätte zudem nachhaltige Auswirkung auf die Personalkosten (nicht zuletzt auch aufgrund der Problematik der Rentenanpassung), was bei der Finanzierung der einzelnen Betriebe/Geschäftsfelder mittelfristig ernsthaft Schwierigkeiten mit sich bringen würde. Unterschiedliche Marktverhältnisse/Bedingungen, ein unter-

schiedlicher „Geschäftsgang“ der einzelnen Betriebe, z. B. auch unter den Geschäftsfeldern des Bürgerspitals, fordern ein differenziertes, der einzelnen Geschäftssituation angepasstes Vorgehen.

3.6 Petition des VPOD Region Basel

Der regionale Verband des Personals öffentlicher Dienste initiierte im September 2005 eine Petition zusammen mit den Personalverbänden, mit denen die Bürgergemeinde eine Sozialpartnerschaft pflegt. Titel der Petition ist die Forderung nach einer „vernünftigen, gerechten Lohnerhöhung“ in der Bürgergemeinde Basel. Die Forderung beinhaltet erstens eine generelle Lohnerhöhung mindestens in Höhe der Teuerung fürs Jahr 2006 und alle folgenden Jahre; zweitens eine zusätzliche Realloohnerhöhung von mindestens 1,5 % für die Lohnrunde 2006. Die Petition wurde am 25. Oktober 2005 mit 439 Unterschriften im Stadthaus eingereicht.

3.7 Begutachtungskommission der Sozialpartner

Die Begutachtungskommission der Sozialpartner (BK) hat sich in ihrer Sitzung vom 3. November 2005 mit dem Antrag des Bürgerrates betreffend der Entwicklung der Lohnsummen in den Institutionen der Bürgergemeinde für das Jahr 2006 auseinandergesetzt.

Nach eingehender Diskussion, in der die Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter über die Vor- und Nachteile zweier Lösungsvarianten berieten (eine rein individuelle Lohnrunde und eine Lohnrunde ähnlich dem Antrag des Bürgerrates, jedoch mit einem höheren garantierten Anteil), resultierte die darauffolgende Abstimmung in einem Mehr (2:1, bei drei Enthaltungen) für die individuelle Lösung. Das heisst, die Begutachtungskommission der Sozialpartner unterstützt den Antrag des Bürgerrates, was die Gewährung eines „garantierten individuellen“ Teils betrifft, nicht. Dies nicht zuletzt im Sinne einer Stärkung der Leistungskomponente des MAG-Systems.

Die Begutachtungskommission empfahl dem Bürgerrat, den Antrag an den Bürgergemeinderat wie folgt abzuändern:

- ://:
1. Wird für eine individuelle Lohnanpassung innerhalb des jeweiligen Lohnbandes 1,5 % der im Rahmen der Budgetierung ermittelten Lohnsumme bewilligt.
 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.²
 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 Neueinreihungen bereit. Über die Verwendung ist der Zentrale Personaldienst bis zum 31.12.05 mit Begründung zu informieren.

² Einmalige Anerkennungsprämien, § 7 der Lohnordnung und § 20, Abs. 2, des Reglements zur Lohnordnung:

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 aufeinanderfolgenden Jahren keine individuelle Lohnanpassung mehr erfolgte,
- b) die letzten zwei Gesamtbeurteilungen aufgrund von Beurteilungsgesprächen deutlich überdurchschnittlich ausgefallen sind und
- c) die Kriterien für eine Neueinreihung der Stelle nicht erfüllt sind bzw. ein Gesuch um Neueinreihung bereits abgelehnt worden ist.

3.8 Erwägungen des Bürgerrates und Antrag an den Bürgergemeinderat

Die Durchführung einer rein individuellen Lohnrunde aufgrund der Beurteilungen der MAG 2005 im Rahmen der Budgetvorgabe von 1,5 % erscheint dem Bürgerrat zum heutigen Zeitpunkt zumindest aus Sicht der Arbeitnehmenden nicht angebracht. Die letzte generelle Anpassung fand im Jahr 2002 statt, gefolgt von einer einmaligen, unversicherten Entschädigung von CHF 500.-- an alle Mitarbeitenden im Jahr 2004.

Nach Meinung des Bürgerrats ist es an der Zeit, nach drei aufeinander folgenden „generellen Nullrunden“ auch bei den Betrieben der Bürgergemeinde Basel eine Lohnanpassung für die bestehenden Mitarbeitenden vorzunehmen. Allerdings lehnt der Bürgerrat eine sog. „generelle Lohnrunde“, wie sie der VPOD fordert, ab. Dieses Vorgehen würde eine Anhebung der Lohnkurve bedeuten und liesse Bereiche, die bereits die obere Grenze einer marktgerechten Entlohnung erreicht haben, weiter anwachsen.

Ein Vorgehen gemäss Anregung des VPOD würde ebenfalls bedeuten, dass die Ergebnisse der diesjährigen Mitarbeiterbeurteilungsgespräche (MAG), womit eine lohnwirksame Einstufung der Mitarbeitenden aufgrund ihrer Leistung stattfindet, ausser acht gelassen werden müssten. Des weiteren müsste auch auf die in allen Institutionen notwendigen Marktanpassungen verzichtet werden, da die Finanzierung aufgrund der weitreichenden Kostenfolgen einer generellen Lösung im Rahmen derjenigen des VPOD nicht gewährleistet ist. Der dafür aufzuwendende Betrag übersteigt die budgetierten Kosten bei Weitem, ganz von den weiteren Kosten für die zu erwartenden Prämien-erhöhungen für UVG und KTG usw. abgesehen.

Bekanntlich muss in unseren Institutionen aktuell und in Zukunft von einer eher knappen teils sogar kritischen Ertragslage ausgegangen werden. Vergleiche mit den doch zum Teil eher komfortablen Verhältnissen der Privatwirtschaft (z.B. Chemie, Banken) sind hier also nicht angebracht.

Als vertretbare Alternative bietet sich eine individuelle Lohnanpassung mit einem garantierten Anteil innerhalb des jeweiligen Lohnbandes und im Rahmen der Budgetvorgabe an. Dies hat keine Auswirkung auf die Gesamtlohnentwicklung, d.h. die Lohnkurve erfährt keine Verschiebung nach oben. Da nur ein Teil der individuellen Anpassung zur flexiblen Verwendung freigegeben wird, verliert die Leistungskomponente zugunsten der Erfahrung an Gewicht. Das Budget wird eingehalten.

Ein solches Vorgehen würde den Bedürfnissen der Institutionen nur in geringem Mass Rechnung tragen, jedoch den Erwartungen der Arbeitnehmervertreter im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten entgegenkommen.

Antrag an den Bürgergemeinderat

Aufgrund der dargelegten Erwägungen und als valable Alternative zu einer „freien, individuellen“ Lohnanpassung nach MAG beantragt der Bürgerrat dem Bürgergemeinderat, 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.³

Mitarbeiter mit einer MAG-Beurteilung „D - klar unter den Anforderungen“ sind von dieser Regelung ausgenommen.

³ 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.

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.⁴
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 Neueinreihungen bereit. Über die Verwendung ist der Zentrale Personaldienst bis zum 31.12.05 mit Begründung zu informieren.

Basel, 15. November 2005

NAMENS DES BÜRGERRATES
Der Präsident: Dr. Lukas Faesch
Der Bürgerratsschreiber: Dr. Rudolf Grüninger

⁴ Einmalige Anerkennungsprämien, § 7 der Lohnordnung und § 20 des Reglements zur Lohnordnung Abs. 2:

Ferner können Prämien ausgerichtet werden, wenn

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