

pibs

E X T R A

Liebe Mitarbeiterinnen, Lieber Mitarbeiter

Der vom Regierungsrat am 25. Oktober 1994 zuhanden des Grossen Rates verabschiedete Ratschlag zum teilrevidierten Pensionskassengesetz blickt auf eine längere Vorgeschichte zurück. Bekanntlich hat der Grosse Rat dem Regierungsrat den ursprünglich unterbreiteten Ratschlag am 11. November 1992 zur nochmaligen Überarbeitung überwiesen. Dieser erteilte in der Folge einer verwaltungsinternen Arbeitsgruppe den Auftrag, einen Ratschlagsentwurf zu einer Teilrevision des Pensionskassengesetzes auszuarbeiten (Phase 1 von zwei Phasen). In Abweichung zum ursprünglichen Ratschlag war dabei kein fixes einheitliches Rücktrittsalter für männliche und weibliche Versicherte vorzusehen, sondern ein

flexibler Altersrücktritt zwischen 60 und 65 Jahren bei 35 Versicherungsjahren. Zusätzlich waren eine Ehegattenrente einzuführen und die versicherungstechnischen Rechnungsgrundlagen unter Erhöhung des technischen Zinses von 3,5% auf 4% neuen Erfahrungswerten hinsichtlich Sterblichkeit, Invalidierungswahrscheinlichkeit etc. anzupassen.

Dieser die Phase 1 umfassende Ratschlagsentwurf wurde vom Regierungsrat am 26. April 1994 verabschiedet und denselben Institutionen wie beim Lohngesetz zur Vernehmlassung unterbreitet. Zusätzlich wurde auch die Verwaltungskommission der Pensionskasse als paritätisches Organ im Sinne des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) in die Vernehmlassung einbezogen. Aufgrund des Vernehmlassungs-

verfahrens wurde der Ratschlag nochmals in zwei wesentlichen Punkten geändert:

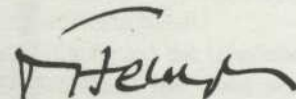
1. Die aufgrund des Freizügigkeitsgesetzes und des Wohneigentumsförderungsgesetzes erforderlichen Anpassungen wurden in das Pensionskassengesetz übernommen.

2. Als spätestes Rücktrittsalter für Frauen und Männer wurde das Alter 64, bei 35 Versicherungsjahren, festgelegt.

Die Vernehmlassung hat deutlich gezeigt, dass ein politischer Kon-

sens über den Zeitpunkt der ordentlichen Pensionierung nur sehr schwer zu erreichen ist. Der nunmehr dem Grossen Rat unterbreitete Ratschlag wird daher allen Seiten abverlangen, gewisse Kröten zu schlucken. Der Regierungsrat ist der Ansicht, dass mit der neuen Regelung - insbesondere auch unter Berücksichtigung der weitreichenden Übergangsregelungen für bisherige PK-Mitglieder - ein konsensfähiger Kompromiss gefunden werden konnte.

Mathias Feldges,
Vorsteher des Wirtschafts- und
Sozialdepartements



Revision des Pensionskassen- gesetzes

Mit 64



Das Hauptziel der vorliegenden Teilrevision ist die rechtliche und soweit als möglich auch tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere in bezug auf das späteste Rücktrittsalter. Die Vernehmlassung hat deutlich gezeigt, dass die diesbezüglichen Meinungen weit auseinanderliegen.

Im Hinblick darauf hat die Regierung beschlossen, dem Grossen Rat als spätestes Rücktrittsalter für Frauen und Männer neu 64 Jahre zu beantragen. Dies bedeutet, dass Frauen und Männer inskünftig zwischen 60 und 64 Jahren pensioniert werden und eine volle Rente erhalten, sofern sie 35 Versicherungsjahre aufweisen.

Jahren...



**Markus
Schneeberger,
Leiter der
Pensionskasse
des Basler
Staatspersonals**

Neu wird der Einkauf auf das Alter 29 obligatorisch. Aufgrund des Freizügigkeitsgesetzes ist es auch möglich, jederzeit fehlende Versicherungsjahre einzukaufen, was eine Reduktion der ordentlichen Altersgrenze bewirkt. Diese Regelung gilt sowohl für die heutigen wie auch die zukünftigen Mitglieder der Pensionskasse. Die Änderung beim Rücktrittsalter hat zur Folge, dass für die bisherigen Pensionskassen-Mitglieder eine Reihe von Übergangsbestimmungen vorgesehen werden müssen.

Neubestimmung der Altersgrenze

So muss für alle *aktiven Versicherten* die Altersgrenze neu bestimmt werden. Für die *Frauen* sehen die Übergangsbestimmungen vor, dass die ordentliche Altersgrenze im Vergleich zur für Neueintretende geltenden Regelung in Abhängigkeit von ihrem Lebensalter (= Kalenderjahr minus Geburtsjahr) und ihrem Alter bei Versicherungsbeginn stufenweise angehoben wird; d.h. die Neuregelung der Altersgrenze wird nicht für alle Frauen sofort wirksam. Die Massnahme präsentiert sich im einzelnen wie folgt:

Übergangsregelung

Lebensalter	Neue Altersgrenze					
	Alter bei Versicherungsbeginn					
	25	26	27	28	29	30
ab 50	60	60	60	60	60	60
49	60	60	60	60	60	61
48	60	60	60	60	61	62
47	60	60	60	61	62	63
46	60	60	61	62	63	64

Eine bei Inkrafttreten der revidierten Bestimmungen 46jährige Frau, die mit 29 in die Pensionskasse eingetreten ist, erreicht beispielsweise die ordentliche Altersgrenze mit 63 Jahren.

Männer mit Lebensalter 50 oder älter können gemäss den Übergangsbestimmungen im vorliegenden Entwurf bezüglich ihres ordentlichen Altersrücktrittes zwischen der neuen Altersgrenze von 64 Jahren und ihrer bisherigen Altersgrenze wählen, sofern diese höher ist als 64 Jahre. Entscheiden sie sich für die neue Altersgrenze von 64 Jahren, so wird ihre Altersrente zum Ausgleich um 0,25% ihrer selbst pro Monat gekürzt, um den die neue Altersgrenze tiefer ausfällt als bisher. Die anwartschaftlichen Hinterlassenenleistungen werden im gleichen Ausmass gekürzt.

Für *alle übrigen Versicherten* gilt die neue Altersgrenze. Dabei wird jedoch allen Männern mit Lebensalter 49 oder jünger, die gemäss bisheriger Regelung ihre Altersgrenze nach der Vollendung ihres 64. Altersjahres erreicht hätten, der rentenberechtigte Lohn um 0,25% pro Monat gekürzt, um den die neue Altersgrenze tiefer ausfällt als bisher. Zudem wird *allen Frauen* ab Lebensalter 46, deren ordentliches Rücktrittsalter neu bei über 60 Jahren liegt, ab dem vollendeten 60. Altersjahr ein vorzeitiger Altersrücktritt mit einem Kürzungssatz von 3% pro Vorbezugsjahr.

Ehegattenrente

Neben der Neuregelung der ordentlichen Altersgrenze wird neu auch eine Ehegattenrente eingeführt. Eine solche wird in jedem Fall ausgerichtet, wenn Kinder vorhanden sind, für

die der überlebende Ehegatte aufkommen muss. Sonst muss der überlebende Ehegatte mindestens 35 Jahre alt sein und (kumulativ) die Ehe mindestens 5 Jahre gedauert haben. Sind keine dieser Voraussetzungen erfüllt, erhält der überlebende Ehegatte eine Kapitalabfindung in der Höhe von drei Ehegatten-Jahresrenten. Die Bestimmungen über die Ehegattenrente kommen analog bei Konkubinatsverhältnissen zur Anwendung, sofern ein gemeinsamer Haushalt bestanden hat und gemeinsame Kinder vorhanden sind.

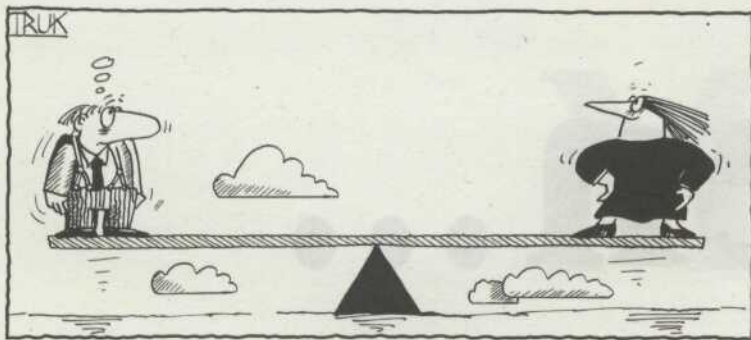
Flankierende Massnahmen

Damit neben der formellen Gleichstellung von Frauen und Männern auch Schritte für eine tatsächliche Gleichstellung eingeleitet werden können, sieht die Teilrevision des Pensionskassengesetzes zwei flankierende Massnahmen vor:

1. Bei einem familienbedingten Unterbruch der Erwerbstätigkeit von maximal 5 Jahren wird einem Mitglied ermöglicht, zu günstigeren Konditionen wiedereinzutreten.
2. Ein Mitglied, das aufgrund der Lohnhöhe nicht unter die BVG-Pflicht fällt, kann sich unter bestimmten Voraussetzungen freiwillig in Abteilung II versichern.

Freizügigkeit und Wohneigentumsförderung

Im weiteren hat die Regierung beschlossen, die im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten des Eidg. Freizügigkeitsgesetzes und des Wohneigentumsförderungsgesetzes notwendige Änderungen beziehungsweise Ergänzungen in den vorliegenden Ratschlag zu integrieren. Das Freizügigkeitsgesetz hat für die in Abteilung I Versicherten zur Folge, dass ein lineares Leistungssystem - bezogen auf eine erreichbare Versicherungsdauer von mindestens 35 Jahren - eingeführt werden muss und die Austrittsleistungen neu berechnet werden müssen. Die in der Abteilung II Versicherten erhalten jeweils das gesamte Sparguthaben - Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge inkl. Zins - als Austrittsleistung. Die Wohneigentumsförderung mit den Mitteln der beruflichen Vorsorge stellt jeder versi-



Gleichstellung...

Information der Pensionskasse

Im Zusammenhang mit der Einführung des Freizügigkeitsgesetzes und des Wohneigentumsförderungsgesetzes stellt sich bei manchem Versicherten die Frage nach der Höhe der persönlichen Freizügigkeitsleistung nach Freizügigkeitsgesetz.

Zusammen mit dem Experten für die berufliche Vorsorge ist die Verwaltung der Pensionskasse derzeit an der Schaffung der nötigen Infrastruktur um die Auskunftsberichtschaft per 1. Januar 1995 zu gewährleisten.

Wichtig erscheint bezüglich eines allfälligen Vorbezuges von Freizügigkeitsleistungen im Sinne des Wohneigentumsförderungsgesetzes überdies der Hinweis, dass • der Pensionskasse im ersten Jahrfür die Auszahlung der entsprechenden Beiträge eine Frist von 12 Monaten gewährt wird.

cherten Person von Gesetzes wegen zwei Möglichkeiten zur Verfügung: Den Vorbezug des Vorsorgeguthabens bzw. die Verpfändung dieses Guthabens oder des Anspruchs auf die gesamten künftigen Vorsorgeleistungen. Beide Möglichkeiten setzen bei Verheirateten die Unterschrift des anderen Ehegatten voraus.

Die Mittel der gesamten beruflichen Vorsorge können mittels dieser beiden Möglichkeiten nur eingesetzt werden für Wohneigentum für den eigenen Bedarf (Kauf und Erstellung einer Wohnung oder eines Einfamilienhauses, welches selbst durch die versicherte Person genutzt wird; Amortisation von bestehenden Hypothekenschulden auf dem Wohneigentum) sowie für die Beteiligung an Wohneigentum (beispielsweise Kauf von Anteilscheinen an einer Wohnbaugenossenschaft).

Grundlage und Mass für den Vorbezug wie auch für die Verpfändung ist der individuelle Freizügigkeitsanspruch der versicherten Person.

Betragsmässig besteht aber eine Einschränkung: Nur die Summe der Freizügigkeitsleistung im Zeitpunkt des Gesuches an die Pensionskasse kann vorbezogen werden. Über 50jährige Personen können höchstens den Betrag der Freizügigkeitsleistung im Alter 50 oder die hälftige Freizügigkeitsleistung beziehen, sofern dieser Betrag höher ausfällt. In beiden Fällen muss die versicherte Person ihre Entscheidung bis drei Jahre vor Erreichen der Altersgrenze gefällt und bei der Pensionskasse geltend gemacht haben.

Wer den Vorbezug beansprucht, nimmt die Kürzung des künftigen Leistungsanspruches in Kauf. Dies ist die Konsequenz daraus, dass ein Teil der Vorsorge in selbständiger Entscheidung ins Wohneigentum eingesetzt worden ist. Diese Kürzung basiert auf versicherungstechnischen Grundlagen.

Als weitere wesentliche Auswirkungen des Vorbezuges sind ebenfalls zu nennen: unmittelbare Besteuerung des vorbezogenen Betrags beim Bezug; Anmerkung einer Veräusserungsbeschränkung über das betreffende Wohneigentum im Grundbuch zur Sicherstellung des Vorsorgezwecks; Rückzahlung des Vorbezugs aus dem Erlös, falls das mit den Mitteln der beruflichen Vorsorge finanzierte Wohneigentum vor dem Vorsorgefall verkauft wird. Nach erfolgter Rückzahlung besteht das Recht, die Steuern für den Vorbezug zurückzufordern.

Ab 1. Januar 1995: Wohneigentumsförderung



Fotos: Niggi Bräuning

IMPRESSUM

pibs (Personal-Informationen Basel-Stadt) ist das Personalmagazin für alle Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Pensionierten von BASEL-STADT. **Redaktion:** Silvio Bui, Personalamt, Leitung; Peter Holstein, Erziehungsdepartement; Gabrielle Kremo, Appellationsgericht. **Fotos:** Niggi Bräuning; BaZ Fotoarchiv. **Adresse:** Redaktion pibs, Postfach, 4005 Basel. **Herausgeber:** Personalamt. **Gestaltung und techn. Herstellung:** Basler Zeitung. **Papier:** Sihl Alsaprint 100% Recycling, hochweiss mit Oberflächenbehandlung, deinkt. **Auflage:** 32200 Ex., Nachdruck mit Quellenangaben erwünscht.

pibs

E X T R A

Liebe Mitarbeiterinnen, Liebe Mitarbeiter

Über 170 Seiten umfasst der Ratsschlag für das neue Lohngesetz inklusive Beilagen. Hinter dieser nüchternen Zahl versteckt sich eine Riesenarbeit für alle Beteiligten: für die zuständige Projektleitung des Personalamtes, für die Mitglieder der verschiedenen Arbeitsgruppen, für die aus Vertretungen der Verbände und der Verwaltung bestehende paritätische Revisionskommission, für die an der Vernehmlassung mitwirkenden Verbände und Gruppierungen und auch für den Regierungsrat, der sich an zahlreichen Sitzungen intensiv mit dem neuen Lohngesetz auseinandersetzte.

Bereits am Tag der Verabschiedung im Regierungsrat haben wir Sie aktuell über die wichtigsten Punkte des neuen Lohngesetzes informiert. Die Medien haben darüber berichtet, und anlässlich der Dezembersitzung im Grossen Rat wird die Vorlage weitere Publizität erfahren. Das Lohngesetz des Staatspersonals ist zweifellos ein Thema, das auf dem politischen Parkett Interesse und Emotionen weckt. Es wird Sie, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Basel-Stadt, und Ihre Arbeit noch vermehrt ins Rampenlicht der Öffentlichkeit rücken.

Das Lohngesetz ist mehr als ein politisches Reizwort: Es stellt seitens des Staates als Arbeitgeber für einen äusserst wichtigen Teil der Personalpolitik, nämlich für eine gute, zeitgemässe Lohnpolitik ein wichtiges und in dieser Form auch sehr zweckmässiges Instrument dar. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verdienen es, dass das Geschäft unabhängig von Forderungen einer kurzfristigen tagespolitischen Optik behandelt wird und damit eine solide Basis im Lohnsektor für die nächsten Jahre geschaffen wird. Wir sind überzeugt, dass diesem hohen Anspruch bis dahin Rechnung getragen werden konnte. Der Regierungsrat wird alles dafür tun, auch dem Grossen Rat diese langfristige Optik zu vermitteln.

Dem Regierungsrat liegt daran, dass der Kanton Basel-Stadt auch weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber bleibt, der die Leistungen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit marktkonformen Löhnen honorieren kann. Schliesslich erwartet die Bevölkerung zu Recht auch viel von Ihnen. In einer Zeit, in der sich der Staat immer stärker zum modernen Dienstleistungsbetrieb wandelt, werden Ihr Engagement und Ihre Flexibilität noch mehr gefordert.

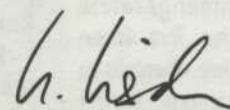
Aufgrund der schlechten Finanzsituation des Kantons waren wir gezwungen, die Kosten für die

Revision auf ein politisch tragbares und finanziell verkräftbares Mass zu reduzieren. Da an den sorgfältig erarbeiteten Lohnstrukturen nicht gerüttelt werden durfte, haben wir uns für eine Mitbeteiligung des Personals an den Kosten durch eine vorübergehende Reduktion des Teuerungsausgleichs entschieden. Nur so ist das neue Instrumentarium überhaupt realistisch finanzierbar. Entsprechend konnten nicht alle - teilweise sehr unterschiedlichen - Erwartungen an das neue Lohngesetz erfüllt werden.

So kann nicht ausgeschlossen werden, dass einerseits aus Kreisen, denen die Kosten für die Neuerungen zu weit gehen, andererseits aus Personalkreisen Widerstand gegen die Vorlage erwachsen wird. Umso wichtiger ist es, dass die Mehrheit des Staatspersonals sich hinter das neue Lohngesetz stellt, weil es eine gute Basis für die Zukunft darstellt.

Der Regierungsrat fühlt sich angesichts der im aktuellen Lohngesetz liegenden Risiken verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass das neue Lohngesetz 1995 in Kraft gesetzt werden kann. Dies ist nur möglich, wenn auf eine Kommissionsberatung im Grossen Rat verzichtet wird. Um das zu erreichen, hat der Regierungsrat ein breites, sorgfältiges und aufwendiges Vernehmlassungsverfahren bei Personalverbänden, politischen Parteien und weiteren Interessengruppen durchgeführt, sich mit deren Standpunkten intensiv auseinandergesetzt und sie so weit als möglich berücksichtigt. Damit die rasche Umsetzung gelingt, braucht es auch Ihre Unterstützung: Setzen auch Sie sich im Rahmen Ihrer Überzeugung an Ihrem Arbeitsplatz und in Ihrer privaten Umgebung für das neue Lohngesetz ein.

Ueli Vischer,
Präsident der regierungsrätlichen
Delegation für Personalfragen



Neues Lohngesetz



pibs-Interview
mit **Damian Hugenschmidt,**
Projektleiter der Lohngesetzrevision

«Man kann es nie allen Leuten recht machen.»

> *Endlich ist es soweit. Nach mehrjähriger Arbeit liegt nun das neue Lohngesetz beim Grossen Rat. Weshalb musste das Staatspersonal so lange warten?*

Im August 1992 konnten wir die Arbeiten abschliessen. Weil kurz zuvor ein Regierungswechsel stattgefunden hatte, musste die neu zusammengesetzte Exekutive ihre Ideen und Ziele ebenfalls in das hängige Projekt einfließen lassen können. Dies nahm einige Zeit in Anspruch.

> *Das alte Lohngesetz stammt aus dem Jahre 1970. Weshalb stimmt es heute nicht mehr?*

In den vergangenen 25 Jahren haben sich gewisse Funktionen stärker weiterentwickelt als andere. Die Relationen wurden verschoben. Wir hatten die Aufgabe, dies zu korrigieren und das Verhältnis wieder auszugleichen.

> *Gibt es jetzt eine grossere Lohngerechtigkeit?*

Es gibt keine absolute Lohngerechtigkeit. Es braucht ein System von Stellen, und innerhalb dieses Systems sind die Positionen einzureihen. Was wir im Projektteam angestrebt haben, ist eine interne Lohngerechtigkeit, so dass die Relationen zwischen den verschiedenen Funktionen wieder stimmen. Das Ergebnis der Lohngesetz-Revision ist über weite Strecken das Produkt eines Konsenses, der in den Bewertungsgremien mit den Personalverbänden und Repräsentanten aus der Verwaltung erzielt wurde.

* *Und was bringt um das neue Lohngesetz?*

Im wesentlichen hat man sich um mehr Flexibilität in System und Handhabung bemüht. Das führt zu einer stärkeren Delegation im Bewertungsprozess an die Linie. Den aktuellen Wertvorstellungen in der Lohngleichheit für Mann und Frau zu genügen, war ein weiteres Ziel.

«Die
Relationen
wurden seit
1970
verschoben.»

> *Stimmt es, dass die Anfangslöhne generell gekürzt wurden?*

Für verschiedene Funktionen haben Lohnvergleiche ergeben, dass unsere Anfangslöhne viel höher liegen als in anderen Betrieben. Hingegen werden die Endlöhne von den Angestellten zu früh - oft schon mit 45 Jahren - erreicht. Dies hat man jetzt korrigiert. Junge Leute verdienen künftig beim Staat etwas weniger. Über einen relativ raschen Aufstieg werden sie aber längerfristig zu einem etwas höheren Gehalt kommen.

> *Ein neues Lohngesetz bringt automatisch sogenannte Gewinner und Verlierer. Wersind sie?*

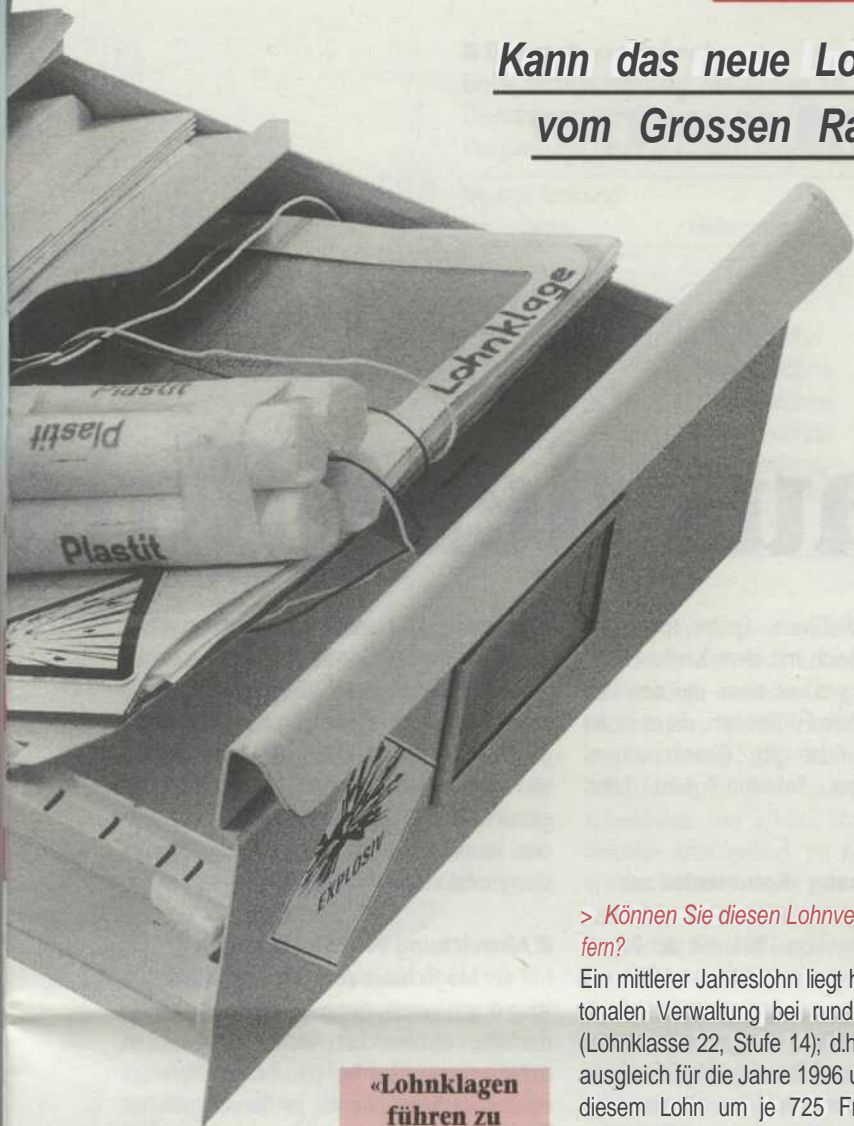
Gewinnerinnen sind die typischen Frauenberufe im Sozial- und Pflegebereich. Auch Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen verdienen künftig mehr.

Kaderfunktionen, kaufmännische und handwerkliche Berufe stagnieren eher. Verlierer sind vor allem junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen der Herabsetzung der Anfangslöhne.

«Lohngleichheit
für
Mann und Frau.»

«Eine Lohn-
gesetzrevision
kann nur im
Konsens
entstehen.»

Kann das neue Lohngesetz am 7. Dezember 1994 vom Grossen Rat nicht verabschiedet werden, ist mit weiteren Klagen aus verschiedenen Berufsgruppen (Pflegeberufe, Sozialberufe, Polizeifunktionen u.a.) zu rechnen.



«Lohnklagen führen zu wesentlich höheren Lohnmehrkosten.»

> Hat der Regierungsrat als oberste Geschäftsleitung auf das Einreichungsprozedere direkten Einfluss genommen?

Nein; natürlich sind einzelne Einreichungsergebnisse hinterfragt worden. Von Korrekturen hat der Regierungsrat aber abgesehen, weil damit zwangsläufig das ausgewogene Netz der bewerteten Funktionen wieder instabil geworden wäre.

> Die Kosten der Lohngesetz-Revision belaufen sich auf 17,5 Millionen Franken im Jahr. Wieviel trägt das Personal dazu bei?

Wenn man die Situation bei BASEL-STADT mit anderen Kantonen vergleicht, stellt man heute fest, dass es Verwaltungen gibt, die keine Lohnstufen gewähren, den 13. Monatslohn kürzen oder nicht ausbezahlen usw. BASEL-STADT wurde bis jetzt von solchen Massnahmen verschont. Es scheint deshalb durchaus zumutbar, bei der Überführung im 1. Jahr nur die Stufenanpassung vorzunehmen und in den beiden folgenden Jahren auf je 1 % der Teuerung zu verzichten.

> Können Sie diesen Lohnverzicht auch beziffern?

Ein mittlerer Jahreslohn liegt heute in der Kantonalen Verwaltung bei rund 72300 Franken (Lohnklasse 22, Stufe 14); d.h. der Teuerungsausgleich für die Jahre 1996 und 1997 wird bei diesem Lohn um je 725 Franken pro Jahr gekürzt. Dadurch spart BASEL-STADT im Jahr rund 15 Millionen Franken.

> Trotz dieser Situation wird in der breiten Öffentlichkeit heute nicht begriffen, dass bei BASEL-STADT eine Lohngesetzrevision durchgeführt wird. Können Sie dies verstehen?

Ich habe Verständnis, möchte aber eine Kritik anbringen. Wenn ich ein Auto fahre, das eine defekte Achse hat, dann ist es falsch, wenn ich die Fahrt fortsetze und damit einen Unfall riskiere. Es ist jedenfalls klüger, das Fahrzeug so zu reparieren, dass das Ziel erreicht werden kann.

> Und was heisst dies im Klartext?

Wenn wir diese Lohngesetzrevision in der vorgesehenen Form nicht durchführen können, werden verschiedene Personalverbände, z.B. im Pflegebereich, Lohnklagen in den Schubladen haben und diese bereits bei einer evtl. Kommissionsberatung im Grossen Rat einbringen. Lohnklagen einer Berufsgruppe von über 2000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden zu wesentlich höheren Lohnmehrkosten

«Es gibt wenig Besitzständer/innen.»

sten führen. Mit solchen partiellen Korrekturen schaffen wir viel grossere Ungerechtigkeiten, und es kann, wie es bei den Kindergärtnerinnen, Arbeits- und Hauswirtschaftslehrerinnen passiert ist, zu weiteren unsystematischen Korrekturen an den Lohnstrukturen kommen.

«Das Kader gehört nicht zu den Gewinnern.»

> Dies bedeutet, dass Sie für den 7. Dezember 1994 einen ganz speziellen Wunsch haben?

Ich wäre ein schlechter Projektleiter, wenn ich mir nicht wünschte, dass der Grosse Rat die Lohngesetzrevision ohne Kommissionsberatung genehmigt.

> Aber danach wartet noch eine Volksabstimmung?

Dass einzelne Gruppen mit dem Ergebnis nicht zufrieden sind, muss man akzeptieren. Man kann es nie allen Leuten recht machen. Dies war übrigens auch nicht das Ziel der Revision.

> Herr Hugenschmidt, wir danken Ihnen für das Gespräch.

Interview: Silvio Bui/Fotos: Niggi Bräuning



Auszüge aus dem Rats

• **Lohnleichheit von Mann und Frau**

Es ist unbestritten, dass die Verwaltung des Kantons Basel-Stadt als öffentlicher Arbeitgeber in Sachen Gleichstellung eine besondere Verantwortung trägt. Sie kann in der Personal- und damit in der Lohnpolitik neue Massstäbe setzen, Beispiele geben und wichtige Ideen weiterentwickeln.

Eine Arbeitsgruppe wurde eingesetzt, die sich speziell mit Fragen möglicher geschlechtsspezifischer Diskriminierungsquellen zu befassen hatte.

Die Arbeitsgruppe hält fest, dass Frauen und Männer in Berufen, die nahe bei weiblichen Lebenszusammenhängen sind, z.B. im pflegerischen und sozialen Bereich, zu den Gewinnern dieser Revision gehören, was aufzeigt, dass im neuen Merkmalkatalog dem Wertewandel Rechnung getragen worden ist und auch «typisch weibliche» Merkmale, die weibliche Lebenszusammenhänge berücksichtigten, aufgenommen worden sind.

Lohnvergleiche

1991 wurden drei Lohnvergleiche vorgenommen. Ein erster Vergleich sollte das Verhältnis zwischen den Löhnen der Privatwirtschaft in Basel und der Basler Verwaltung aufzeigen. Es wurden 18 typische Funktionen aus dem handwerklich/technischen, dem kaufmännisch/administrativen, dem akademischen und dem Führungsbereich verglichen. 17 Firmen aus allen Bereichen der Privatwirtschaft nahmen am Lohnvergleich teil.

Ein weiterer Lohnvergleich betraf die Lohnverhältnisse zwischen der Privatwirtschaft in der Schweiz und der Basler Verwaltung. Er wurde von der Stiftung BWI/ETHZ durchgeführt und sollte die Plausibilität des entsprechenden Basler Vergleichs überprüfen.

Der dritte Lohnvergleich bezog sich auf die Verwaltungen der Städte Basel, Bern und Zürich sowie auf jene der Kantone Basel-Land-

schaft, Bern und Zürich. Später folgte ein zusätzlicher Vergleich mit dem Kanton Solothurn. Dabei ging es vor allem um den Vergleich der Löhne von Funktionen, die es in der Privatwirtschaft nicht gibt (Krankenschwester/Krankenpfleger, Polizistin/Polizist, Lehrkräfte usw.).

• **Aus dem Anhang «Kommentar zur Venehmlassung»**

Die Lohnvergleiche von 1991 mit der Privatwirtschaft und jene von 1991 und 1993 mit anderen kantonalen und städtischen Verwaltungen haben für Basel ein generell intaktes und nur in Spezialfällen zurückgebliebenes Lohnniveau ergeben. Nach den obenerwähnten Kürzungen des Teuerungsausgleichs beim Bund, anderen kantonalen und städtischen Verwaltungen sowie ähnlichen Massnahmen bei der Privatwirtschaft, liegen die Löhne der Basler Verwaltung nach der LGR eher vorne, bzw. für grosse Bereiche an der Spitze.

Leistungsbewertung

Bereits im Rahmen der Besoldungsrevision von 1970 hat der Regierungsrat im entsprechenden Ratschlag den Wunsch geäussert, dem Grossen Rat zu einem späteren Zeitpunkt eine entsprechende Vorlage zur Einführung einer systematischen und lohnwirksamen Leistungsbewertung unterbreiten zu können.

Seit langem nun ist die künftige Berücksichtigung der Leistung in Diskussion. Oft wird es als ungerecht empfunden, dass die guten und einsatzwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich entlohnt werden wie die schlechten und bequemen.

Auch nach eingehenden Informationsveranstaltungen im Rahmen der Lohngesetzrevision ist das Thema Leistungslohn - vorab in der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Staatspersonalverbände - sehr umstritten.

Der Regierungsrat bekennt sich ausdrücklich

zu einer angemessenen, sich auch lohnmässig auswirkenden Leistungskomponente. In jenen Bereichen, bei denen die Bemessung der Leistung zu Schwierigkeiten Anlass gibt und bei denen - wie beispielsweise im Lehrbereich - von den Betroffenen noch keinem befriedigenden Bewertungs-Modell zugestimmt werden kann, soll vorläufig noch auf den Leistungslohn verzichtet werden.

• **Abweichung vom Stufenaufstieg**

Mit der Möglichkeit, vom regulären Stufenaufstieg durch Verzögerung oder Beschleunigung desselben abzuweichen, kann künftig die Leistung eines Mitarbeiters beziehungsweise einer Mitarbeiterin auch in der öffentlichen Verwaltung berücksichtigt werden. Eine kostenneutrale Handhabung dieser Regelung wird wohl kaum zu realisieren sein. Dennoch können durch konsequente Handhabung sowohl der positiven als auch der negativen Leistungskomponente allfällige Mehrkosten in einem vertretbaren Rahmen gehalten werden.

Anerkennungsprämie

Ein weiteres Instrument für die Leistungsberücksichtigung stellt die Anerkennungsprämie

Wie weiter?

Am 7. Dezember 1994 wird der Ratschlag vom Grossen Rat behandelt. Das Parlament kann bei der Beratung verschiedene Wege gehen. Es kann den Ratschlag - wie vom Regierungsrat beantragt - ohne Kommissionsberatung verabschieden.

Es kann den Ratschlag aber auch an eine Kommission zur

• **Dienstaltersgeschenke**

Unter Berücksichtigung des Anzugs Dr. W. Gerster und Konsorten soll einerseits das erste und zweite Dienstaltersgeschenk bereits früher als heute ausgerichtet und andererseits in der Höhe reduziert werden. Ein Vergleich der heute geltenden Regelung zur neuen Regelung im Entwurf sieht wie folgt aus:

Heutige Regelung:			Vorgeschlagene Regelung:	
Dienstjahre	Höhe:	Kosten 1993	Höhe	Kosten 1993
10			1/4 Monatslohn	Fr. 477'426.-
15			1/4 Monatslohn	Fr. 575'608.-
20	1 Monatslohn	Fr. 2'450'106.-	1/2 Monatslohn	Fr. 1'225'053.-
25	2 Monatslöhne	Fr. 3'576'216.-	1 Monatslohn	Fr. 1'788'108.-
30	2 Monatslöhne	Fr. 2'440'514.-	1 Monatslohn	Fr. 1'220'257.-
35	2 Monatslöhne	Fr. 1'193'338.-	1 Monatslohn	Fr. 596'669.-
40	2 Monatslöhne	Fr. 64'346.-	2 Monatslöhne	Fr. 64'346.-
Kosten total:		Fr. 9'724'520.-	Fr. 5'947'467.-	
Einsparung:			Fr. 3'777'053.-	

chlag

mie dar. In §11 des Gesetzesentwurfs wird vorgesehen, dass der Regierungsrat für hervorragende Leistungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einmalige (und damit nicht versicherbare) Anerkennungsprämien ausrichten kann. Mit diesem Instrument wäre sogar die Berücksichtigung einer ausserordentlichen Teamleistung denkbar. Die Einzelheiten werden in einer entsprechenden Verordnung geregelt.

• **Einreihung ad personam**

Anstelle des bisherigen § 15 (Besonders hervorragende Mitarbeiter) soll neu die ausserordentliche Einreihung ad personam möglich sein. Auf diese Art können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in begründeten Fällen höher eingereiht werden, als ihre Stelle dies zulassen würde. Namentlich bei ausserordentlicher persönlicher Prägung der Funktion oder auch zur Gewinnung, Erhaltung oder Auszeichnung hervorragender Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber.

• **Bruttokosten der Überführung**

Die gesamte Überführung soll im ersten Jahr nach Wirksamkeit des neuen Lohngesetzes (1.

Jahr) erfolgen. Somit entfällt der Löwenanteil des durch das neue Lohngesetz bedingten Lohnanstiegs in dieses Überführungsjahr. Die Bruttokosten für die Überführung betragen insgesamt rund 54,4 Mio. Franken (43,6 Mio. Lohnkosten; 8,8 Mio. Pensionskassenbeiträge Arbeitgeber und 2 Mio. Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber). Im zweiten Jahr nach Wirksamkeit des neuen Lohngesetzes (2. Jahr) wird der Stufenaufstieg erstmals nach den Regeln des neuen Gesetzes gewährt. Aufgrund des neuen Stufenverlaufs (prozentual höhere Anfangs- und niedrigere Endstufen) kostet dieser Stufenaufstieg 13,4 Mio. Franken. Er ist damit um 2,4 Mio. Franken höher als der durchschnittliche Stufenaufstieg nach bisherigem Gesetz.

Im darauffolgenden dritten Jahr (3. Jahr) steigen die Kosten für den Stufenaufstieg auf 14,2

Mio. Franken, da jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche sich heute im 3. Maximum ihrer Lohnklasse befinden (ca. 1/4 aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter), dann erneut von einem Stufenaufstieg profitieren.

• **Kompensation**

Im 1. Jahr, dem Überführungsjahr, in welchem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die neue Lohnklasse/Stufe überführt werden, sollen die revisionsbedingten Bruttokosten der Rechnung voll belastet werden. Die Teuerung wird voll ausgeglichen.

Im 2. Jahr werden die Stufenaufstiege gemäss den Bestimmungen des neuen Lohngesetzes gewährt. Gleichzeitig wird anstelle eines vollen Teuerungsausgleichs ein um 1 % reduzierter Ausgleich gewährt. Die Differenz gilt als Teilkompensation an die Revisionskosten.

Im 3. Jahr wiederholt sich der gleiche Vorgang wie im 2. Jahr. Ein zweites Mal wird der Teuerungsausgleich im Sinne einer Teilkompensation nicht voll, sondern um 1 % reduziert gewährt.

• **Rentnerinnen und Rentner**

Als Teilkompensation an die Revisionskosten des Lohngesetzes wird den aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im 2. und 3. Jahr anstelle des vollen Teuerungsausgleichs gemäss Lohngesetz jeweils ein um 1 % reduzierter Ausgleich gewährt. Da die Rentenbezüger von den realen Verbesserungen des Lohngesetzes nicht profitieren, ist es auch nicht angezeigt, sie die entsprechenden Reallohnerhöhungen der Aktiven in analoger Weise mitfinanzieren zu lassen. Für sie besteht somit auch im 2. und 3. Jahr nach Wirksamwerden des neuen Lohngesetzes Anspruch auf den ungeschmäleren Teuerungsausgleich.



Prüfung und Detailberatung weitergeben und nach einem Kommissionsantrag beschliessen. Falls das Parlament dem Antrag zustimmt und das revidierte Lohngesetz auf den 1. Januar 1995 in Kraft setzt, ist eine Frist von 6 Wochen abzuwarten. Bis dahin kann das Referendum gegen den Parlamentsbeschluss ergriffen werden. Sollte das der Fall sein, so wird die Vorlage frühestens nach 3 Monaten den Basler Stimmbürgerinnen und Stimmbürgern zum Entscheid vorgelegt. Bis zum Inkrafttreten des revidierten Lohngesetzes gilt das Lohngesetz vom 12. November 1970.

Übersicht

Was bzw. wer wird überführt?

Alle heute aufgrund eines Pflichtenheftes in einer Lohnklasse eingereihten Funktionen werden in die neu für sie zutreffende Lohnklasse überführt.

Alle heute aufgrund einer eingereihten Funktion einer Lohnklasse und Stufe zugewiesenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden überführt.

Wie wird überführt?

Für die Überführung der Funktionen in die zutreffenden Lohnklassen dienen die massgebenden Stellenpläne, Organigramme, der Einreichungsplan, die zutreffenden Modellumschreibungen und die Pflichtenhefte.

Zur Überführung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die für sie zutreffenden Lohnstufen werden die im Ratschlag zitierte Lohn-tabelle und die im Lohn-gesetzesentwurf enthaltenen Übergangsbestimmungen herangezogen.

Wer überführt?

Die Linie erarbeitet Vorschläge für die Überführung der Funktionen in die neuen Lohnklassen, das Projektteam Vorschläge für die Überführung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die neuen Lohnstufen. Die Einreichungsvorschläge werden vom Regierungsrat beraten, beschlossen und in Kraft gesetzt.

Wann wird überführt?

Die Einreichungsvorschläge für die höheren Kaderfunktionen werden seit August 1994 von einer eigens dafür bestellten Projektgruppe gemeinsam mit der Departementsvorsteherin und den Departementsvorstehern erarbeitet. Nach der Genehmigung der Vorschläge auf Departementsebene wird sie der Regierungsrat beraten und beschliessen.

Nach der Auswertung der Pilotüberführung des Finanzdepartements im November wird das Kader für die Überführung instruiert. Anschliessend beginnt die Überführung der übrigen Funktionen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung.

Der Überführungsprozess

Ausgangspunkt ist der bisherige Lohn, also die bisher massgebende Lohnklasse und Stufe. Das Ziel bilden die neu zutreffende Lohnklasse

Vom alten neu Lohn

(Einreihung der Funktion) und Stufe (Einstufung der Person). Die Differenz ist der Lohnzuwachs auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Lohngesetzes.

Der Ausgangspunkt, der heutige Lohn, ist allen bekannt. Anders verhält es sich mit der künftigen Einreihung und Einstufung. In bezug auf die Funktion wird das Ziel anhand des Pflichtenheftes, der neuen Modellumschreibungen und der massgebenden Quervergleiche be-

Beispiele:
(Löhne nach 9 Erfahrungsjahren)

dipl. Krankenpflege

(mit dreijähriger Ausbildung)



Lohn heute:

Lohnklasse 22 Stufe 9 Fr. 70684.25

Lohn neu:

Lohnklasse 11 Stufe 6 Fr. 72358.-

Differenz:

Fr. 1673.75

Anmerkung: Gewinner

Mmed.Laborant/inSRK



Lohn heute:

Lohnklasse 23 Stufe 9 Fr. 67414.75

Lohn neu:

Lohnklasse 11 Stufe 6 Fr. 72358.-

Differenz:

Fr. 4943.25

Anmerkung: Gewinner

Primarlehrer/in



Lohn heute:

Lohnklasse 16 Stufe 6 Fr. 92238.25

Lohn neu:

Lohnklasse 14 Stufe 9 Fr. 92716.-

Differenz:

Fr. 477.75

Anmerkung: Franken-Franken-Überführung

enzum en esetz!

stimmt. In bezug auf die Person sind das Pflichtenheft und die gegenwärtige Einstufung massgebend.

Die Hauptabteilungsleiter, also die dem Regierungsrat und den Direktionen direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, nehmen mit Unterstützung der dezentralen Personalchefs und des Projektteams die Überführung der Funktionen vor. Ihre Einreichungsvorschläge werden vom Projektteam Querverglichen

im Departement und innerhalb der gesamten Verwaltung unterzogen. So wird sichergestellt, dass Funktionen mit gleichen Aufgaben in verschiedenen Abteilungen und Betrieben in die gleiche Lohnklasse eingereiht werden.

Nach den departementsinternen Quervergleichen werden die Einreichungsvorschläge den Departementsleitungen und im Anschluss an die verwaltungsweiten Quervergleiche dem Regierungsrat zur Genehmigung unterbreitet. Aufgabe des Projektteams ist die neue Einstufung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Anhand der neuen Modelleinstufungen und der darin für die einzelnen Funktionen festgelegten Erfahrungsjahre sowie der gegenwärtigen Einstufung wird die neu zutreffende Stufe für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermittelt.

Die Überführung von Funktionen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann grundsätzlich zu drei verschiedenen Ergebnissen führen: zu *Gewinn*, *Franken-Franken-Überführung* und *Besitzstand*.

Gewinner

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Lohn um mehr als die für sie neu massgebende Lohnstufe der neu zutreffenden Lohnklasse ansteigt, sind Gewinnerinnen und Gewinner.

Franken-Franken-Überführung

Es wird zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben, deren bisheriger Lohn höher ist als der Betrag, welcher ihrer neuen Lohnklasse und Stufe entspricht. Zur Vermeidung von Besitzstandssituationen werden die Löhne dieser Angestellten in die nächste Stufe, die frankenmässig über ihrem heutigen Lohn liegt, eingewiesen.

Besitzstand

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren bisheriger Lohn über der höchsten Stufe der neu für sie oder ihn zutreffenden Lohnklasse liegt, haben Anspruch auf den Besitzstand. Ihr neuer Lohn entspricht frankenmässig ihrem bisherigen Lohnanspruch. Es wird nur sehr wenige solche Besitzstände geben.

Nach der Inkraftsetzung des revidierten Lohngesetzes wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einer Verfügung der neu für sie zutreffende Lohn mitgeteilt. Gegen diese Verfügung können sie beim Regierungsrat Rekurs erheben, worauf eine eigens dafür bestellte Überführungskommission ihre Einreichung überprüfen wird.

Kfm. Angestellte/r



Lohn heute:
Lohnklasse 21 Stufe 8 Fr. 71691.—
Lohn neu:
Lohnklasse 10 Stufe 10 Fr. 72855.-
Differenz: Fr. 1164.-

Anmerkung: Franken-Franken-Überführung

Handwerker/in



Lohn heute:
Lohnklasse 23 Stufe 9 Fr. 67414.75
Lohn neu:
Lohnklasse 9 Stufe 9 Fr. 67746.25
Differenz: Fr. 331.50

Anmerkung: Franken-Franken-Überführung

Polizist/in



Lohn heute:
Lohnklasse 21 Stufe 8 Fr. 71691.75
Lohn neu:
Lohnklasse 11 Stufe 7 Fr. 73606.-
Differenz: Fr. 1914.25

Anmerkung: Gewinner

Sechs Meinungen zum neuen Lohngesetz



Bruno Chiavi, Hochbau- und Planungsamt, Leiter Hochbau

«Ich bin von der Arbeitsgruppe beeindruckt. Ihre Mitglieder haben sich mit viel Engagement bemüht, mittels seriösen und systematischen Quervergleichen - über die Amts- und Departementsgrenzen hinweg - möglichst objektiv gerecht zu werden. Ich hoffe, dass es nun bei der Umsetzung des neuen Gesetzes gelingt, tüchtige Staatsangestellte bei BASEL-STADT ihren Leistungen entsprechend zu entlönnen.»



Rolf Waller, Zentraler Personalchef

«Verschiedenste Interessen - nämlich jene der erwartungsvollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch jene des mit grossen Defiziten geplagten Arbeitgebers - auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen, ist keine leichte Aufgabe. Es ist für mich deshalb besonders erfreulich, dass es gelungen ist, zusammen mit den an den Projektarbeiten beteiligten Staatspersonalverbänden in bezug auf das neue Lohngesetz in den meisten Fällen einen Konsens zu finden. Nun hoffe ich natürlich, dass auch der Grosse Rat zur Überzeugung gelangen wird, dass die geltende Lohnordnung zwingend zu revidieren sei.»



Liselotte Weiss, Beauftragte für Frauenfragen Basel-Stadt

«Das Problem der Lohngleichheit lässt sich nur lösen, wenn es in den ganzen Zusammenhang mit der Gleichberechtigungsforderung gestellt wird. Im Endeffekt wird der <gleiche Lohn für gleichwertige Arbeit> erst dann möglich sein, wenn völlige Chancengleichheit herrscht, also wenn Mann und Frau in allen beruflichen Ebenen und gesellschaftlichen Lebensbereichen die genau gleichen Möglichkeiten offen stehen. So stellt letztlich auch diese Revision des Lohngesetzes ein Abbild jener dar, die daran beteiligt waren.»



Heinz Kappel, Stiftung BWI, Zürich

«Das neue Lohngesetz Basel-Stadt ist - verglichen mit Lösungen in anderen öffentlichen Organisationen - ein modernes, zukunftsorientiertes Instrumentarium zur leistungsgerechten Gehaltsfindung. Das zugrundegelegte Lohnkonzept auf der Basis von Funktions- und Leistungsbewertung wird den zwingenden Forderungen nach Flexibilität sowie Führungs- und Organisationsunterstützung umfassend gerecht und wird insbesondere die Linie bei der immer anspruchsvoller werdenden Aufgabe der Mitarbeiterführung wirksam unterstützen.»



Susanne Amberger, Sozialarbeiterin, Psychiatrische Universitäts Poliklinik

«Als Vertreterin des Sanitätsdepartements habe ich an diesem Lohngesetz während rund 2 1/2 Jahren in verschiedenen Arbeitsgruppen mitgearbeitet. Die Verhandlungen und Diskussionen wurden sehr hart, aber fair geführt. Ich meine, dass es dringend notwendig ist, dass das alte Lohngesetz von 1970 abgelöst wird. Ohne neue Lohnordnung werden die bestehenden Lohn-differenzen durch weitere Lohnklagen noch verstärkt.»



Alfred Müller, Präsident der Kadervereinigung des BAV (Beamten- und Angestellten-Verband)

«Die BAV Kadervereinigung anerkennt die Notwendigkeit und die wesentlichsten Zielsetzungen der Lohngesetzrevision. Die gesetzliche Festlegung eines nach oben derart stark degressiven Teuerungsausgleichs hält sie jedoch für falsch, weil damit die Gewinnung und Erhaltung qualifizierter Kaderkräfte zunehmend erschwert wird. Obwohl der Übergang zum degressiven Teuerungsausgleich die Entwertung der Pensionen höherer Lohnklassen mildert, wird die Kadervereinigung des BAV an einer Entkoppelung des Teuerungsausgleichs auf Renten vom Lohngesetz festhalten.»