

Nach Ansicht der Unterzeichneten wird das gegenwärtige Lohngesetz des Kantons Basel-Stadt wichtigen Anforderungen an ein modernes Lohnsystem nicht gerecht. Sie wünschen sich deshalb eine grundlegende Überprüfung des heutigen Systems, insbesondere des automatischen Stufenanstiegs, und die fundierte Evaluation von Alternativen.

Ein Lohnsystem im öffentlichrechtlichen Umfeld muss nachvollziehbar sein und als gerecht erscheinen. Es sollte Kriterien wie Stellenprofil, Verantwortung, Ausbildung, Erfahrung, Leistung, Einsatz, erworbene Verdienste, Alter, soziale Verantwortung (zum Beispiel für die eigene Familie) angemessen gewichten. Dem heutigen Lohnsystem des Kantons Basel-Stadt mit seinen Lohnklassen liegt zunächst eine Abstufung nach dem Anforderungsprofil der jeweiligen Stelle zugrunde. Diese wird dann durch die Lohnstufen ausdifferenziert, die im Wesentlichen auf dem Dienstalter des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin beruhen.

Vor allem das grosse Gewicht der Lohnstufen und der automatische Stufenanstieg stossen bei den Unterzeichnenden auf Kritik, und zwar in erster Linie aus Gerechtigkeitsüberlegungen. Wer seine Stelle lange ausübt, wird belohnt; ob gute Arbeit und hoher Einsatz geleistet werden, ist nicht lohnrelevant. Als gerecht würde demgegenüber ein System erscheinen, das Einsatz und Leistung besser belohnt.

Dies gilt auch unter dem Kriterium der Anreize. Eine Organisation ist dann erfolgreich und effizient, wenn gute Leistung und hoher Einsatz belohnt werden, und zwar auch (aber natürlich nicht nur) finanziell. Derartige finanzielle Anreize sind im heutigen Lohngesetz kaum vorgesehen und kommen nicht zum Tragen, ausser bei den in der Praxis nicht bedeutsamen Anerkennungsprämien.

Das gegenwärtige System bietet Parlament und Regierung zudem nur sehr eingeschränkte Steuerungsmöglichkeiten. Der automatische Stufenanstieg und der Teuerungsausgleich geben die Kostenentwicklung weitgehend vor, ohne dass Parlament und Regierung angemessen auf die Entwicklung der öffentlichen Finanzen und des Arbeitsmarktes reagieren könnten.

Das gegenwärtige Lohnsystem, und insbesondere der darin vorgesehene automatische Stufenanstieg, ist im Resultat sowohl unter Gerechtigkeits-, Anreiz- und Steuerungsgesichtspunkten verbesserungswürdig.

Vor diesem Hintergrund wird der Regierungsrat aufgefordert, die folgenden Reformideen zu prüfen und dazu zu berichten:

- Ablösung des geltenden Stufenmodells durch ein verstärkt leistungsbezogenes Lohnsystem. Dieses könnte sich innerhalb der bestehenden Lohnklassen oder neuer flexiblerer Lohnbänder (wie sie auf Bundesebene diskutiert werden) bewegen.
- Es wäre denkbar, dass der Regierungsrat jährlich über die prozentuale Veränderung der Gesamtlohnsumme der Kantonsangestellten beschliesst. Dabei ist die Teuerung mindestens zu einem zu definierenden Prozentsatz X auszugleichen. Neben der Teuerung wären für die Festlegung der Gesamtlohnsumme die finanzielle Lage des Kantons, die Arbeitsmarktsituation und gegebenenfalls weitere Kriterien zu berücksichtigen.
- Die Veränderung der Gesamtlohnsumme würde den einzelnen Kantonsangestellten grundsätzlich nach Massgabe ihrer Leistung weitergegeben, wobei die Teuerung jeweils mindestens zu X % auszugleichen wäre.
- Wo aus sachlichen Gründen eine individuelle Leistungsbeurteilung nicht möglich oder sinnvoll ist, würde die Veränderung der Gesamtlohnsumme eins zu eins an die einzelnen Kantonsangestellten weitergegeben.
- Dem Regierungsrat könnte die Kompetenz eingeräumt werden, auf dem Verordnungsweg diejenigen Dienststellen oder Funktionen zu bezeichnen, in welchen keine individuelle Leistungsbeurteilung vorgenommen werden soll.
- Die Kriterien der individuellen Leistungsbeurteilung sind offen und flexibel zu formulieren, damit die individuelle Leistungsbeurteilung mit möglichst wenig administrativem Aufwand verbunden ist. Wo immer möglich sind bestehende Instrumente wie insbesondere das MAG

zu nutzen.

- Zusätzliche Lohnkomponenten wie Kinder- und Unterhaltszulagen etc. könnten unverändert beibehalten werden.

Die Unterzeichneten sind sich bewusst, dass das Lohngesetz für unser Gemeinwesen und die Kantonsangestellten von grosser Bedeutung ist. Es ist eine Selbstverständlichkeit, dass Veränderungen in diesem Bereich in offener und konstruktiver Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern diskutiert werden müssen. Dieser Anzug versteht sich als Diskussionsanstoss dazu.

Lukas Engelberger, Stephan Gassmann, Rolf von Aarburg, Paul Roniger,
Fernand Gerspach, Peter Malama, Conradin Cramer, Edith Buxtorf-Hosch, Martin Hug,
Emmanuel Ullmann, Rolf Stürm, Daniel Stolz, Ernst Mutschler, Stephan Maurer,
Christophe Haller, Sebastian Frehner, Alexander Gröflin, Christine Heuss,
André Weissen, Pius Marrer, Helen Schai-Zigerlig, Christian Egeler,
Andreas C. Albrecht