



An den Grossen Rat

24.5441.02

FD/P245441

Basel, 11. Dezember 2024

Regierungsratsbeschluss vom 10. Dezember 2024

## Schriftliche Anfrage Beda Baumgartner betreffend Regelungen zur Teuerung

Das Büro des Grossen Rates hat die nachstehende Schriftliche Anfrage Beda Baumgartner dem Regierungsrat zur Beantwortung überwiesen:

«In Zeiten schwindender Kaufkraft und steigender Lebenshaltungskosten ist der Ausgleich der Teuerung ein zentrales Thema. Insbesondere für Auszubildende, Lernende und Beschäftigte in den unteren und mittleren Lohnklassen stellen die steigenden Kosten eine zunehmende Herausforderung dar. Während die Situation für Personen in Ausbildung separat geregelt ist, gibt es eine weitere Eigenheit: Der Kanton Basel-Stadt kennt zudem einen degressiven Teuerungsausgleich ab Lohnklasse 8. In Lohnklasse 28 erhält eine Person noch 65% der Teuerung (§22, Abs. 2 des Lohngesetzes).

Auch diese Regelung wirft Fragen auf: Sie betrifft in den unteren Lohnklassen auch Berufe mit hoher Verantwortung, wie etwa Tramführer\*innen und vergleichbare Tätigkeiten.

In diesem Zusammenhang bitte ich den Regierungsrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Warum wird der Teuerungsausgleich für Auszubildende und Lernende im Kanton Basel-Stadt nicht automatisch und regelmässig vorgenommen, sondern lediglich periodisch?
2. Wann wurden diese Anpassungen für Auszubildende und Lernende zuletzt vorgenommen und wann sind diese wieder vorgesehen?
3. Gibt es Überlegungen oder Pläne, diesen Ausgleich künftig automatisch vorzunehmen?
4. Warum beginnt die degressive Teuerung bereits ab Lohnklasse 8?
5. Wie gestaltet sich die degressive Teuerung in den verschiedenen Lohnklassen 8-26 konkret in Prozent?
6. Wie sieht der Regierungsrat die Wirkung dieser degressiven Teuerung?
7. Ist der Regierungsrat bereit, die Regelung der degressiven Teuerung zu überdenken und gegebenenfalls anzupassen, um eine fairere Lohnanpassung in den betroffenen Lohnstufen sicherzustellen?

Beda Baumgartner»

Wir beantworten diese Schriftliche Anfrage wie folgt:

## 1. Ausgangslage

Der Regierungsrat hat im 2023 das Projekt «Arbeitgeberattraktivität steigern» lanciert und anfangs 2024 dessen Konzept verabschiedet. Das Konzept beinhaltet die Gesamtstrategische Überprüfung verschiedener Themenbereiche. Ziel ist, dass der Arbeitgeber Basel-Stadt auch in Zukunft attraktiv bleibt. Im Cluster «Entlohnung» werden ab dem kommenden Jahr die verschiedenen Aspekte der Entlohnung der Mitarbeitenden analysiert. Dazu gehört auch die Prüfung der nachstehenden Fragestellungen.

## 2. Zu den einzelnen Fragen:

1. *Warum wird der Teuerungsausgleich für Auszubildende und Lernende im Kanton Basel-Stadt nicht automatisch und regelmässig vorgenommen, sondern lediglich periodisch?*

Gemäss § 1 Abs. 3 des Gesetzes betreffend Einreihung und Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt vom 18. Januar 1995 (Lohngesetz, SG 164.100) unterstehen Löhne für Auszubildende und Lernende nicht dem Lohngesetz und – soweit nicht besondere Regelungen bestehen – erlässt Human Resources Basel-Stadt (HR BS) für diese Berufsgruppe die entsprechenden Weisungen und regelt die Lohnansätze nach einheitlichen Kriterien. Das umfasst auch die Regelung des Teuerungsausgleichs. Bei den Ausbildungs- und Lernendenlöhnen liegt dabei das Hauptaugenmerk auf der Angemessenheit der Ausbildungslöhne im Vergleich zu entsprechenden Ansätzen anderer Arbeitgebenden. Von einer Angemessenheit wird dann ausgegangen, wenn die Löhne die üblichen Ansätze weder wesentlich übersteigen noch wesentlich unterschreiten. Ziel ist, dass der Arbeitgeber Basel-Stadt auf dem Ausbildungsmarkt zwar attraktiv ist, andere Ausbildungsbetriebe aber nicht konkurrenziert. Entsprechend werden solche Vergleiche periodisch durchgeführt.

2. *Wann wurden diese Anpassungen für Auszubildende und Lernende zuletzt vorgenommen und wann sind diese wieder vorgesehen?*

Die letzte Prüfung erfolgte im Frühjahr 2024. Sie führte zu einer Anpassung per 1. August 2024. Die nächste Prüfung ist im Rahmen des Projekts «Arbeitgeberattraktivität steigern» vorgesehen (siehe dazu auch die Ausführungen in Ziffer 1 und Frage 3).

3. *Gibt es Überlegungen oder Pläne, diesen Ausgleich künftig automatisch vorzunehmen?*

Im Rahmen des Projekts «Arbeitgeberattraktivität steigern» ist im Cluster «Entlohnung» die vertiefte Prüfung - in wie fern ein Automatismus oder eine Periodizität auch für Ausbildungslöhne sinnvoll sein könnte - vorgesehen.

4. *Warum beginnt die degressive Teuerung bereits ab Lohnklasse 8?*

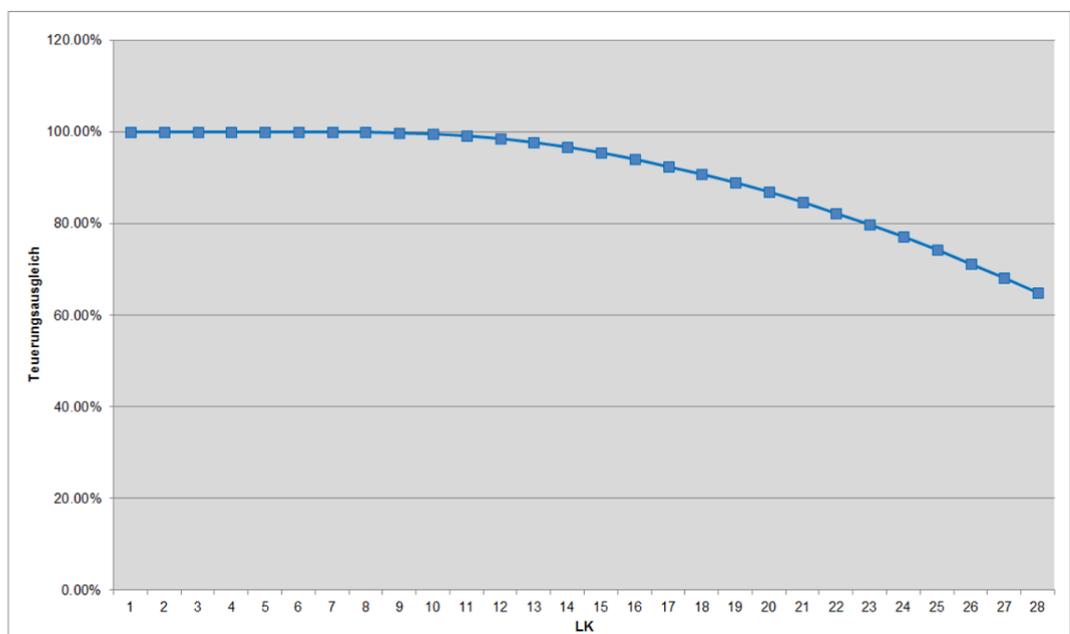
Gemäss § 22 Abs. 2 des Lohngesetzes setzt die degressive Ausrichtung des Teuerungsausgleichs nicht bereits ab Lohnklasse 8, sondern ab Lohnklasse 9 ein. Aus dem Ratschlag zum Lohngesetz (Ratschlag Nr. 8534 vom 18. Oktober 1994) geht hervor, dass diese Regelung auf einer Kompromisslösung fusst. Sie trug dem Umstand Rechnung, dass einerseits vor der Lohngesetzrevision eine Regelung galt, welche eine über die heutige Regelung hinausgehende Einschränkung des Teuerungsausgleichs für höhere Lohnklassen vorsah und andererseits seitens der paritätischen Revisionskommission der Wunsch bestand, auf eine Einschränkung des Teuerungsausgleichs vollständig zu verzichten. Mit der Kompromissregelung wollte der Gesetzgeber insbesondere die langfristigen negativen Auswirkungen auf die jeweiligen Lohnentwicklungen mindern und die Löhne von Mitarbeitenden mit höheren Lohnklassen weniger stark reduzieren. Dass der nicht vollumfängliche Teuerungsausgleich bereits bei tieferen Lohnklassen einsetzt, ist darin begründet, dass der Gesetzgeber eine Teuerungsausgleichskurve anstrebte, die in degressiven Schritten von einem bestimmten Maximum der Kürzung in der höchsten Lohnklasse zu einem bestimmten Minimum in der

tiefsten betroffenen Lohnklasse führte. Gemäss dem Ratschlag zum Personalgesetz sollte dabei die (minimale) Abnahme des Teuerungsausgleichs bereits mit der Lohnklasse 2 einsetzen. Dies wurde in dieser Form jedoch nicht umgesetzt, wohl deshalb, weil aufgrund der Degression die Auswirkungen im Bereich der Lohnklassen 1 bis 8 nur sehr marginal wären: Wie der Antwort zur Frage 5 entnommen werden kann, hat der Gesetzgeber die Degression so ausgestaltet, dass der Effekt im unteren Teil der von der Degression betroffenen Lohnklassen nur eine minimale Auswirkung hat. Entsprechend erfolgt der Teuerungsausgleich z. B. bei Lohnklasse 9 noch zu 99.91% und bei Lohnklasse 12 immer noch zu 98.51%.

5. *Wie gestaltet sich die degressive Teuerung in den verschiedenen Lohnklassen 8-26 konkret in Prozent?*

Ab Lohnklasse 9 erfolgt eine degressive Abnahme des Teuerungsausgleichs bis dieser bei Lohnklasse 28 bei 65% liegt.

LK	Teuerungsanpassung in %
28	65.00%
27	68.22%
26	71.31%
25	74.27%
24	77.09%
23	79.77%
22	82.29%
21	84.67%
20	86.89%
19	88.94%
18	90.83%
17	92.55%
16	94.10%
15	95.47%
14	96.67%
13	97.68%
12	98.51%
11	99.16%
10	99.63%
9	99.91%
8	100.00%
7	100.00%
6	100.00%
5	100.00%
4	100.00%
3	100.00%
2	100.00%
1	100.00%



Diese Übersicht zeigt auf, dass der Teuerungsausgleich z. B. in Lohnklasse 14 immer noch zu knapp 97% erfolgt. Erst ab Lohnklasse 19 werden weniger als 90% der Teuerung ausgeglichen.

6. *Wie sieht der Regierungsrat die Wirkung dieser degressiven Teuerung?*

Der degressive Teuerungsausgleich führt dazu, dass sich der prozentuale Abstand der Lohnklassen zueinander im Bereich der betroffenen Lohnklassen 9 bis 28 langfristig verringert. Je höher die Lohnklasse, desto ausgeprägter ist dieser Effekt (siehe dazu auch Antwort zu Frage 5).

7. *Ist der Regierungsrat bereit, die Regelung der degressiven Teuerung zu überdenken und gegebenenfalls anzupassen, um eine fairere Lohnanpassung in den betroffenen Lohnstufen sicherzustellen?*

Seit Einführung der Degression des Teuerungsausgleichs lag die Teuerung in sieben von 29 Jahren über einem Prozent gegenüber dem Vorjahr. Da der Teuerungsausgleich in den anderen 22 Jahren gering ausfiel, war der Effekt des degressiven Teuerungsausgleichs für die Mitarbeitenden deshalb bislang nur schwach spürbar. In den Jahren 2022 und 2023 lag die Teuerung demgegenüber zwei Jahre in Folge über zwei Prozent gegenüber dem Vorjahr, was den Degressionseffekt deutlicher spürbarer machte.

Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt

Der Regierungsrat möchte die geltende Regelung überprüfen. Sie kann einen negativen Effekt auf die Retention und Gewinnung von Kadermitarbeitenden haben, was insbesondere vor dem Hintergrund des sich zuspitzenden Fachkräftemangels und der überalterten Personalstruktur des Kantons nachteilig wäre. Es ist daher vorgesehen, die geltende Regelung im Rahmen des Projekts «Arbeitgeberattraktivität steigern» im Cluster «Entlohnung» zu überprüfen.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Conradin Cramer  
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl  
Staatsschreiberin