



An den Grossen Rat

15.0058.02

Basel, 1. Februar 2016

Kommissionsbeschluss vom 1. Februar 2016

## **Bericht der Wirtschafts- und Abgabekommission**

zur

**Änderung des Gesetzes betreffend die Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt bei Unfall und Krankheit (SG 165.100) und des Gesetzes betreffend Einreihung und Entlöhnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Lohngesetz, SG 164.100)**

betreffend

### **Sparmassnahmen im Personalbereich**



## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1. Ausgangslage und Zielsetzung des Ratschlags.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Auftrag und Vorgehen der Kommission.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Erwägungen der Kommission .....</b>	<b>4</b>
<b>4. Kompromissvorschlag der WAK.....</b>	<b>5</b>
4.1 <i>Dienstaltersgeschenk</i> .....	5
Kompromissvorschlag .....	5
Änderungsanträge .....	7
4.2 <i>Nichtberufsunfallprämie</i> .....	7
Kompromissvorschlag .....	8
Änderungsanträge .....	9
<b>5. Antrag.....</b>	<b>10</b>



## **1. Ausgangslage und Zielsetzung des Ratschlags**

An der Sitzung vom 25. November 2014 (RRB Nr. 14/35/33) hat der Regierungsrat Entlastungsmassnahmen per Budget 2016/2017 beschlossen, da zu diesem Zeitpunkt mit einem strukturellen Defizit in den nachfolgenden Jahren gerechnet wurde. Im Februar 2015 hat der Regierungsrat Entlastungsmassnahmen im Umfang von 69.5 Mio. Franken verabschiedet. Neben den Einsparungen bei den Departementen beantragt der Regierungsrat dem Grossen Rat mit dem Ratschlag Nr. 15.0058.01 vom 4. Februar 2015 Sparmassnahmen im Personalbereich von rund 10.6 Mio. Franken.

Eingespart werden soll dieser Betrag erstens durch die vollständige Überwälzung der Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung (NBU-Prämie) auf die Mitarbeitenden. Bisher übernimmt der Kanton als Arbeitgeber zwei Drittel der NBU-Prämie, die Arbeitnehmenden bezahlen ein Drittel. Die vollständige Überwälzung der NBU-Prämie auf die Mitarbeitenden würde Einsparungen von 7.6 Mio. Franken bringen (Stand 2013). Die Umsetzung dieser Massnahme soll per 1. Januar 2017 erfolgen. Von einer Umsetzung per 1. Januar 2016 wurde bereits bei der Verfassung des Ratschlags abgesehen, um eine übermässige Belastung der Mitarbeitenden zu vermeiden, die aufgrund des revidierten Pensionskassengesetzes ab dem 55. Altersjahr höhere Pensionskassenabzüge zu leisten haben.

Zweitens schlägt der Regierungsrat eine Reduktion des Dienstaltersgeschenks vor. Bisher erhalten die Mitarbeitenden beim 10. und 15. Dienstjahr einen Viertel des Monatslohns, beim 20. Dienstjahr einen halbem Monatslohn, beim 25., 30. und 35. Dienstjahr einen ganzen Monatslohn und beim 40. Dienstjahr zwei Monatslöhne. Das Dienstaltersgeschenk kann auch in bezahlten Urlaub umgewandelt werden. Gemäss Antrag des Regierungsrats sollen die Mitarbeitenden künftig nach 10, 20, 30 und 40 Dienstjahren je zwei Wochen bezahlten Urlaub erhalten. Das Dienstaltersgeschenk kann auch in Form von Geld bezogen werden.

Die Höhe der Kosten für das Dienstaltersgeschenk variieren jährlich, da nicht jedes Jahr gleich viele Mitarbeitende Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk haben. Für das Jahr 2014 hätten mit der neuen Regelung lediglich 2 Mio. Franken anstelle von 4.8 Mio. Franken für das Dienstaltersgeschenk budgetiert werden müssen, was eine Einsparung von 2.8 Mio. Franken bedeutet hätte. Da der Vorschlag des Regierungsrats eine Übergangsregelung für langjährige Mitarbeitende beinhaltet, würde die volle Entlastung allerdings erst fünf Jahre nach Inkrafttreten der Neuregelung greifen.

Mit der Umsetzung dieser beiden Massnahmen könnten im Personalbudget des Arbeitgebers Basel-Stadt Einsparungen von rund 10.4 Mio. Franken realisiert werden. Die Überwälzung der NBU-Prämie auf die Mitarbeitenden würde den Kanton um rund 7.6 Mio. Franken entlasten, die Reduktion des Dienstaltersgeschenks nach Ablauf der Übergangsfrist um rund 2.8 Mio. Franken.



## **2. Auftrag und Vorgehen der Kommission**

Der Grosse Rat hat den Ratschlag Nr. 15.0058.01 betreffend Sparmassnahmen im Personalbereich am 11. März 2015 der Wirtschafts- und Abgabekommission (WAK) zur Prüfung und Berichterstattung überwiesen. Die Kommission hat das Geschäft an acht Sitzungen beraten und sich von Frau Regierungsräten Dr. Eva Herzog, Vorsteherin des Finanzdepartements, und von Andrea Wiedemann, Leiterin Zentraler Personaldienste, eingehend informieren lassen und bedankt sich für die Unterstützung und die Bereitstellung zusätzlicher Unterlagen.

An der Sitzung vom 3. September 2015 wurden mit Georg Schürmann und Jean-Michel Héritier zwei Vertreter der AGSt, der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Staatspersonalverbände, angehört.

## **3. Erwägungen der Kommission**

Im Herbst 2014 schnürte der Regierungsrat in Anbetracht des Budgets 2015 und des Finanzplans bis 2018, in denen sich ein strukturelles Defizit abzeichnete, ein Sparpaket, um die Ein- und Ausgaben wieder in ein Gleichgewicht zu bringen. Jedoch zeichnete sich bereits im Verlaufe des Jahres 2015 ab, dass die Prognosen etwas zu pessimistisch waren. Die Rechnung 2014 wies bereits wieder einen Überschuss aus. Anstelle der budgetierten 2.2 Mio. Franken resultierte ein Überschuss von 179.3 Mio. Franken und der Finanzplan für die nachfolgenden Jahre konnte korrigiert werden.

Die Kommissionsberatung der vom Regierungsrat vorgeschlagenen Entlastungsmassnahmen im Personalbereich stand somit unter einem anderen Licht. Dennoch war eine knappe Mehrheit der Kommission der Ansicht, es sei im Sinne einer Entlastung der Staatsaufwendungen auf die regierungsrätliche Vorlage einzutreten. Für eine knappe Minderheit drängen sich solche Massnahmen zurzeit nicht auf. Ein entsprechender Rückweisungsantrag wurde mit 6 zu 6 Stimmen ohne Enthaltungen mit Stichentscheid des Präsidenten abgelehnt. Angesichts dieser Ausgangslage war zu erwarten, dass im Parlament ebenfalls mit einem sehr knappen Ergebnis und ggf. mit einem entsprechenden Referendum zu rechnen sei.

In Anbetracht dieser Beurteilung hat die Kommission entschieden, dem regierungsrätlichen Ratschlag einen Kompromissvorschlag gegenüber zu stellen, der von einer ansprechenden Mehrheit der Kommissionsmitglieder mitgetragen wird und somit im Grossen Rat mehrheitsfähig sein könnte und weniger „referendumsanfällig“ ist. Zudem geht es nach Ansicht einiger Kommissionsmitglieder auch darum, wie der Arbeitgeber Basel-Stadt auf dem Arbeitsmarkt positioniert werden soll. Dieser Kompromissvorschlag zielt auf ein tieferes Sparpotential und auf eine angemessene Modernisierung der im Ratschlag angetasteten Eckwerte hin. Insbesondere die Ausgestaltung des Dienstaltersgeschenks wurde als nicht mehr zeitgemäss erachtet. Auch bezüglich der Aufteilung der NBU-Prämie fällt im kantonalen Vergleich auf, dass der Kanton Basel-Stadt grosszügig ist und mit einer Anpassung kein Wettbewerbsnachteil für den Arbeitgeber Basel-Stadt entsteht. Ausgehend von diesen Überlegungen hat die Kommission einen Kompromissvorschlag ausgearbeitet, der im folgenden Kapitel erläutert wird.



## 4. Kompromissvorschlag der WAK

Der Kompromissvorschlag basiert auf einer Neubeurteilung des Dienstaltersgeschenks und der Aufteilung der NBU-Prämie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden. Auf die anfänglich diskutierte Aufnahme weiterer Elemente hat die Kommission verzichtet.

### 4.1 Dienstaltersgeschenk

Wie untenstehende Tabelle zeigt, gibt es beim Bund und Kantonen unterschiedlichste Regelungen betreffend die Ausrichtung von Dienstaltersgeschenken.

Der Regierungsrat beantragt mit seinem Ratschlag eine Regelung analog derjenigen des Kantons Luzern. Diese Regelung sieht vor, auf einen 10-Jahres-Intervall umzustellen und ungeachtet der Anzahl Dienstjahre immer zehn Urlaubstage zu gewähren. Da das Dienstaltersgeschenk bereits heute mehrheitlich nicht in Geld, sondern in Form von bezahltem Urlaub bezogen wird, sieht die vorgeschlagene Regelung als Grundsatz den Bezug in Form von Freizeit vor. Die Möglichkeit, das Dienstaltersgeschenk in Geld zu beziehen, soll weiterhin bestehen bleiben. Da die neue Regelung eine deutliche Reduktion der zusätzlichen Urlaubstage bedeutet, hat der Regierungsrat eine moderate Übergangsregelung vorgesehen, welche den Mitarbeitenden, die bis fünf Jahre nach Inkrafttreten der neuen Regelung das 15., 25. oder 35. Dienstjahr vollenden, fünf resp. zehn Urlaubstage zugesteht.

#### Kantonsvergleich Dienstaltersgeschenk

Kantone	5 Dienstjahre	10 Dienstjahre	15 Dienstjahre	20 Dienstjahre	25 Dienstjahre	30 Dienstjahre	35 Dienstjahre	40 Dienstjahre
<b>Basel-Stadt (aktuell)</b>	Kein Anspruch	5 Urlaubstage oder ¼ Monatslohn	5 Urlaubstage oder ¼ Monatslohn	10 Urlaubstage oder ½ Monatslohn	20 Urlaubstage oder 1 Monatslohn	20 Urlaubstage oder 1 Monatslohn	20 Urlaubstage oder 1 Monatslohn	40 Urlaubstage oder 1 Monatslohn
<b>Basel-Landschaft</b>	Kein Anspruch	CHF 1'500	CHF 2'000	CHF 3'000	CHF 4'000	CHF 5'000	CHF 5'000	CHF 5'000
<b>Solothurn</b>	Kein Anspruch	Kein Anspruch	5 Urlaubstage	15 Urlaubstage	20 Urlaubstage	20 Urlaubstage	20 Urlaubstage	20 Urlaubstage
<b>Aargau</b>	Kein Anspruch	Kein Anspruch	20 Urlaubstage	10 Urlaubstage	10 Urlaubstage	20 Urlaubstage	10 Urlaubstage	10 Urlaubstage
<b>Bern</b>	Kein Anspruch	11 Urlaubstage oder ½ Monatslohn						
<b>Zürich</b>	Kein Anspruch	15 Urlaubstage	15 Urlaubstage	15 Urlaubstage	22 Urlaubstage	15 Urlaubstage	15 Urlaubstage	30 Urlaubstage
<b>Luzern</b>	Kein Anspruch	10 Urlaubstage	Kein Anspruch	10 Urlaubstage	Kein Anspruch	10 Urlaubstage	Kein Anspruch	10 Urlaubstage
<b>Bund</b>	Kein Anspruch	½ Monatslohn	½ Monatslohn	1 Monatslohn				

#### Kompromissvorschlag

Unter dem Aspekt der Modernisierung der Ausrichtung des Dienstaltersgeschenks kann die Kommission dem Vorschlag des Regierungsrats nicht zustimmen.

Berücksichtigt man die veränderten Arbeitsmarktbedingungen so wird deutlich, dass sich die Berufslaufbahnen und die Karriereplanung stark gewandelt haben. Nur selten bleiben Arbeitnehmende während ihres gesamten Berufslebens beim gleichen Arbeitgeber. Häufigere Stellenwechsel gehören zur Normalität, was auf Arbeitgeberseite zu einer höheren Fluktuation

**Wirtschafts- und Abgabekommission**

führt. Gegenwärtig bleibt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Durchschnitt zwölf Jahre beim Kanton Basel-Stadt angestellt. Eine Regelung, die nur alle zehn Jahre ein Dienstaltersgeschenk vorsieht, erscheint unter diesen Bedingungen wenig effektiv. Die Kommission spricht sich deswegen für das Beibehalten des 5-Jahres-Intervalls aus.

Die Kommission unterstützt den Grundsatz, dass das Dienstaltersgeschenk primär in Form von Urlaubstagen gewährt wird. Wie der Regierungsrat so erachtet auch die Kommission dies im Interesse an einer Entlastung der Mitarbeitenden als sinnvoll. Gerade im Zusammenhang mit der Erhöhung des Rentenalters kommt genügend Urlaub auch gesundheitsprophylaktische Wirkung zu, weshalb die Kommission – im Gegensatz zum Regierungsrat – die Berücksichtigung der Anzahl Dienstjahre durch eine ansteigende Anzahl Urlaubstage als wichtig und nachhaltig einstuft.

Nach einer intensiven Auseinandersetzung mit den verschiedenen Regelungen, ist die Kommission zum Schluss gekommen, dass die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenks, wie sie die Spitäler BS im Rahmen der GAV-Verhandlungen beschlossen haben, den heutigen Anforderungen gerecht wird und eine zeitgemässe Lösung darstellt. Diese Regelung sieht bereits nach 5 Dienstjahren die Gewährung von 2.5 Urlaubstagen vor, weist im Weiteren einen 5-Jahres-Intervall auf und berücksichtigt die Anzahl Dienstjahre in angemessener Form.

In der Kommission hat diese Variante breite Unterstützung gefunden. Einerseits berücksichtigt diese Ausgestaltung des Dienstaltersgeschenks die veränderten Berufslaufbahnen und Karrierebedingungen. Andererseits werden auch langjährige Mitarbeitende für ihre Betriebstreue angemessen belohnt. Zudem gibt es beim Kanton ganz spezifische Berufsgruppen die aufgrund der Einmaligkeit ihrer Tätigkeit sehr lange Dienstalter ausweisen. Diese Mitarbeitenden wären von der vorgesehenen regierungsrätlichen Massnahme überdurchschnittlich betroffen worden.

**Vergleich Dienstaltersgeschenk bisher, Vorschlag gemäss Ratschlag und Kompromissvorschlag der WAK**

Varianten	5 Dienstjahre	10 Dienstjahre	15 Dienstjahre	20 Dienstjahre	25 Dienstjahre	30 Dienstjahre	35 Dienstjahre	40 Dienstjahre
<b>Basel-Stadt (aktuell)</b>	Kein Anspruch	5 Urlaubstage oder ¼ Monatslohn  (5)	5 Urlaubstage oder ¼ Monatslohn  (10)	10 Urlaubstage oder ½ Monatslohn  (20)	20 Urlaubstage oder 1 Monatslohn  (40)	20 Urlaubstage oder 1 Monatslohn  (60)	20 Urlaubstage oder 1 Monatslohn  (80)	40 Urlaubstage oder 2 Monatslöhne  (120)
<b>Gemäss Vorschlag Ratschlag</b>	Kein Anspruch	10 Urlaubstage  (10)	Kein Anspruch	10 Urlaubstage  (20)	Kein Anspruch	10 Urlaubstage  (30)	Kein Anspruch	10 Urlaubstage  (40)
<b>Gemäss Kompromissvorschlag</b>	2.5 Urlaubstage (2.5)	5 Urlaubstage (7.5)	5 Urlaubstage (12.5)	10 Urlaubstage (22.5)	15 Urlaubstage (37.5)	15 Urlaubstage (52.5)	15 Urlaubstage (67.5)	20 Urlaubstage (87.5)
<b>Anteil Personen in %</b>	33%	17%	17%	12%	11%	4%	5%	1%

Die obige Tabelle zeigt für jede Variante die Anzahl Gesamturlaubstage inklusive dem in Klammern angegebenen kumulierten Anspruch. Aus der Übersicht kann herausgelesen werden, dass die Angestellten bis und mit dem 20 Dienstjubiläum von der neuen Regelung leicht profitieren. Einbussen im Vergleich mit der heutigen Regelung ergeben sich erst für Angestell-



te mit 25 Dienstjahren und mehr. Für rund 78% der Angestellten entsteht allerdings eine Verbesserung.

### **Änderungsanträge**

Ausgehend von den oben dargestellten Überlegungen beantragt die Kommission dem Grossen Rat folgende Neufassung von § 23 Lohngesetz:

#### *§ 23. Dienstaltersgeschenke*

<sup>1</sup> *Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält nach 5 Dienstjahren 2,5 Tage, nach 10 und 15 Dienstjahren 5 Tage, nach 20 Dienstjahren 10 Tage, nach 25, 30 und 35 Dienstjahren 15 Tage sowie letztmals nach 40 Dienstjahren 20 Tage bezahlten Urlaub.*

<sup>2</sup> *Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten in einer Verordnung, namentlich die Anrechnung von Dienstjahren, den Anspruch bei Teilzeit und die Einschränkung des Anspruchs in besonderen Fällen. Er kann die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenks in Form von Geld vorsehen.*

Da in die Erwartungen langjähriger Mitarbeitenden eingegriffen wird, beantragt die Kommission eine angemessene Übergangslösung analog derjenigen, die auch für die Spitäler im Rahmen des GAV beschlossen wurde. So wird allen Mitarbeitenden, die vor Inkrafttreten, also vor dem 1. Januar 2017, angestellt wurden, das nächstfolgende Dienstjubiläum nach alter Regelung gewährt, sofern diese für sie vorteilhafter ist.

Dementsprechend beantragt die Kommission dem Grossen Rat, in § 31 Lohngesetz folgende neue Absätze 3 und 4 einzufügen:

#### *§ 31 Abs. 3 und 4*

<sup>3</sup> *Bei Mitarbeitenden, welche vor dem 1. Januar 2017 angestellt waren, wird das nächstfolgende Dienstjubiläum nach alter Regelung gewährt, sofern diese für sie vorteilhafter ist.*

<sup>4</sup> *Alle Ansprüche aus dieser Bestimmung enden am 31. Dezember 2021.*

### **4.2 Nichtberufsunfallprämie**

Gemäss Art. 91 Abs. 2 Unfallversicherungsgesetz (UVG, SR 832.20) gehen die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle zu Lasten der Arbeitnehmenden, abweichende Regelungen zugunsten der Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten. Der Kanton Basel-Stadt hat in § 3 Abs. 3 des Gesetzes betreffend die Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt bei Unfall und Krankheit (SG 165.100) eine solche abweichende Regelung getroffen. Die Mitarbeitenden haben dadurch nur einen Drittel desjenigen Prozentsatzes, der von der SUVA jährlich als Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung (NBUV) festgelegt wird, zu leisten. Der Arbeitgeber Basel-Stadt übernimmt somit zu Gunsten der Mitarbeitenden zwei Drittel der NBU-Prämie. Dies ist mit Kosten von jährlich rund 7.6 Mio. Franken (Stand 2013) verbunden.

**Wirtschafts- und Abgabekommission**

Der Regierungsrat beantragt mit seinem Ratschlag, die NBU-Prämie vollumfänglich auf die Mitarbeitenden abzuwälzen und somit Einsparungen von etwa 7.6 Mio. Franken realisieren zu können. Mit der Überbindung der Prämie auf die Mitarbeitenden stellt sich der Kanton Basel-Stadt gleich wie die Kantone Basel-Landschaft, Solothurn, Aargau und Luzern (vgl. untenstehende Tabelle). Die Aufteilung der NBU-Prämie gilt auch für die BVB und die IWB. Die Spitäler sind von der Gesetzesänderung nicht direkt betroffen, allerdings sieht der Regierungsrat vor, die Umverteilung der NBU-Prämie auch bei den Spitälern zu berücksichtigen und die gemeinwirtschaftlichen Leistungen entsprechend zu kürzen<sup>1</sup>.

**Kantonsvergleich Aufteilung der NBU-Prämie**

Kantone	Prämienanteil Arbeitgeber	Prämienanteil Arbeitnehmende
Basel-Stadt (aktuell)	67%	33%
Basel-Landschaft	0%	100%
Solothurn	0%	100%
Aargau	0%	100%
Bern	50%	50%
Zürich	50%	50%
Luzern	0%	100%
Bund	33%	76%

**Kompromissvorschlag**

Die vollständige Überwälzung der NBU-Prämie auf die Mitarbeitenden hat in der Kommission zu intensiven Diskussionen geführt. Der Vorschlag des Regierungsrates würde zur gewünschten Entlastung der Staatsausgaben führen, hätte aber auf der anderen Seite eine Reduktion der Nettobezüge der Angestellten um knapp ein Prozent zur Folge. Auf der Suche nach einem Kompromiss konnten sich die Kommissionsmitglieder unter allseitig grösstmöglichen Zugeständnissen darauf einigen, dass die Mitarbeitenden ab 1. Januar 2017 zwei Drittel der NBU-Prämie selbst zu tragen haben. Mit dieser Lösung könnten ein Teil der vorgesehenen Entlastungen beim Personal umgesetzt und gleichzeitig die Reduktion der Nettobezüge der Mitarbeitenden im Vergleich mit dem regierungsrätlichen Vorschlag gemildert werden. Der Kompromissvorschlag fand nicht zuletzt mit Blick auf den Kantonsvergleich Zustimmung, verliert der Arbeitgeber Basel-Stadt mit der neuen Aufteilung insbesondere im Vergleich mit den Nachbarkantonen nicht an Attraktivität.

<sup>1</sup> Vgl. Bericht des Kantons Basel-Stadt: Bericht betreffend Entlastungsmassnahmen 2015-2017.  
<http://www.bs.ch/news/2015-02-02-mm-62482.html>

**Vergleich Spareffekt für kantonale Verwaltung BS, IWB und BVB**Basisjahr 2013<sup>2</sup>, Angaben in CHF

Aufteilung	Arbeitnehmende (AN)	Arbeitgeber (AG)	Spareffekt
<b>Basel-Stadt (aktuell) 1/3 AN und 2/3 AG</b>			
Verwaltung	4'037'154*	7'593'069	
IWB	377'030*	698'779	
BVB	436'228*	844'822	
Total	4'850'412*	9'136'670	
<b>Gemäss Vorschlag RR 3/3 AN</b>			
Verwaltung	11'630'222	0	7'593'069
IWB	1'075'809	0	698'779
BVB	1'281'050	0	844'822
Total	13'987'081		9'136'670
<b>Gemäss Kompromiss- vorschlag 2/3 AN und 1/3 AG</b>			
Verwaltung	7'753'482	3'876'741**	<b>3'716'328</b>
IWB	717'206	358'603**	<b>340'176</b>
BVB	854'034	427'016**	<b>417'806</b>
Total	9'324'722	4'662'360**	<b>4'474'310</b>

Wie der Tabelle entnommen werden kann, führt diese Massnahme zu Einsparungen von knapp 4.5 Mio. Franken (berechnet für das Jahr 2013) bei der Verwaltung, IWB und BVB. Die definitiven Beträge hängen direkt vom aktuellen Personalbestand ab.

**Änderungsanträge**

Ausgehend von den oben dargestellten Überlegungen beantragt die Kommission dem Grossen Rat folgende Neufassung von § 3 Abs. 3 des Gesetzes betreffend die Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt bei Unfall und Krankheit:

**§ 3 Abs. 3**

*Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle gehen zu zwei Dritteln zu Lasten der Arbeitnehmenden und zu einem Drittel zu Lasten des Kantons.*

<sup>2</sup> Bei der Berechnung der Arbeitnehmerbeiträge wurde die Obergrenze von bisher CHF 126'000 nicht berücksichtigt. Die Praxis ändert sich mit der neuen prozentualen Verteilung, weshalb es bei den Beträgen mit \* zu einer Differenz zu den Beträgen mit \*\* kommt. Ab 2016 beträgt die UVG-Höchstgrenze neu CHF 148'000.



## **5. Antrag**

Die WAK beantragt dem Grossen Rat mit 9 zu 3 Stimmen ohne Enthaltungen, dem nachstehenden Beschlussantrag zuzustimmen. Die Kommission hat diesen Bericht am 1. Februar 2016 einstimmig und ohne Enthaltungen verabschiedet und ihren Präsidenten zum Sprecher bestimmt.

Im Namen der Wirtschafts- und Abgabekommission

Christophe Haller, Präsident

Beilagen:

Beschlussentwurf

Synopse



## **Gesetz betreffend die Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt bei Unfall und Krankheit**

Änderung vom [Datum]

---

*Der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt,*

nach Einsichtnahme in den Ratschlag des Regierungsrates Nr. 15.0058.01 vom 3. Februar 2015 und in den Bericht der Wirtschafts- und Abgabekommission Nr. 15.0058.02 vom 1. Februar 2016,

*beschliesst:*

### **I.**

Das Gesetz betreffend die Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt bei Unfall und Krankheit vom 29. April 1992 <sup>3)</sup> (Stand 1. Januar 2013) wird wie folgt geändert:

#### **§ 3 Abs. 3 (geändert)**

<sup>3)</sup> Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle gehen zu zwei Dritteln zu Lasten der Arbeitnehmenden und zu einem Drittel zu Lasten des Kantons.

### **II. Änderung anderer Erlasse**

Gesetz betreffend Einreihung und Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Lohngesetz) vom 18. Januar 1995 <sup>4)</sup> (Stand 1. Januar 2016) wird wie folgt geändert:

#### **§ 23 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu)**

<sup>1)</sup> Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält nach 5 Dienstjahren 2,5 Tage, nach 10 und 15 Dienstjahren 5 Tage, nach 20 Dienstjahren 10 Tage, nach 25, 30 und 35 Dienstjahren 15 Tage sowie letztmals nach 40 Dienstjahren 20 Tage bezahlten Urlaub.

<sup>2)</sup> Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten in einer Verordnung, namentlich die Anrechnung von Dienstjahren, den Anspruch bei Teilzeit und die Einschränkung des Anspruchs in besonderen Fällen. Er kann die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenks in Form von Geld vorsehen.

#### **§ 31 Abs. 3 (neu), Abs. 4 (neu)**

<sup>3)</sup> Bei Mitarbeitenden, welche vor dem 1. Januar 2017 angestellt waren, wird das nächstfolgende Dienstjubiläum nach alter Regelung gewährt, sofern diese für sie vorteilhafter ist.

<sup>4)</sup> Alle Ansprüche aus dieser Bestimmung enden am 31. Dezember 2021.

### **III. Aufhebung anderer Erlasse**

*Keine Aufhebung anderer Erlasse.*

### **IV. Schlussbestimmung**

Diese Änderung ist zu publizieren. Sie untersteht dem Referendum. Der Regierungsrat bestimmt nach Eintritt der Rechtskraft den Zeitpunkt der Wirksamkeit.

---

<sup>3)</sup> [SG 165.100](#)

<sup>4)</sup> [SG 164.100](#)



**Gesetz betreffend die Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt bei Unfall und Krankheit (SG 165.100)**

<b>Geltendes Recht</b>	<b>Vorschlag RR</b>	<b>Kompromissvorschlag der WAK</b>
<p>§ 3. <sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gegen die Folgen von Berufsunfällen, Nichtberufsunfällen und Berufskrankheiten gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) versichert.</p> <p><sup>2</sup> Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten trägt der Kanton.</p> <p><sup>3</sup> Alle Mitarbeitenden haben von ihrem Bruttolohn und den bei der SUVA versicherten Zulagen an die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung einen Beitrag zu leisten. Dieser beträgt einen Drittel desjenigen Prozentsatzes, der von der SUVA jährlich als Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung festgelegt wird.</p>	<p>§ 3. <sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gegen die Folgen von Berufsunfällen, Nichtberufsunfällen und Berufskrankheiten gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) versichert.</p> <p><sup>2</sup> Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten trägt der Kanton.</p> <p><sup>3</sup> <u>Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle gehen zu Lasten der Arbeitnehmenden. Der Regierungsrat kann davon abweichende Regelungen treffen.</u></p>	<p>§ 3. <sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gegen die Folgen von Berufsunfällen, Nichtberufsunfällen und Berufskrankheiten gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) versichert.</p> <p><sup>2</sup> Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten trägt der Kanton.</p> <p><sup>3</sup> <u>Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle gehen zu zwei Dritteln zu Lasten der Arbeitnehmenden und zu einem Drittel zu Lasten des Kantons.</u></p>

**Lohngesetz (SG 164.100)**

<b>Geltendes Recht</b>	<b>Vorschlag RR</b>	<b>Kompromissvorschlag der WAK</b>
<p>§ 23. Dienstaltersgeschenke <sup>†</sup> Jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter wird nach 10 und jeweils 5 weiteren Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. Dieses ent-</p>	<p>§ 23. Dienstaltersgeschenke <sup>†</sup> <u>Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält nach 10, 20, 30 und 40 Dienstjahren zwei Wochen bezahlten Urlaub.</u></p>	<p>§ 23. Dienstaltersgeschenke <sup>†</sup> <u>Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält nach 5 Dienstjahren 2,5 Tage, nach 10 und 15 Dienstjahren 5 Tage, nach 20 Dienstjahren 10</u></p>



## Wirtschafts- und Abgabekommission

<p>spricht beim 10. und 15. Dienstjahr einem Viertel des Monatslohnes, beim 20. Dienstjahr einem halben Monatslohn, beim 25., 30. und 35. Dienstjahr einem ganzen Monatslohn. Beim 40. Dienstjahr entspricht das Dienstaltersgeschenk zwei Monatslöhnen. Das Dienstaltersgeschenk kann, soweit der Betrieb es erlaubt, in bezahlten Urlaub umgewandelt werden. Der Urlaub kann auf 5 Jahre verteilt bezogen werden.</p>	<p><u><sup>2</sup> Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten in einer Verordnung, namentlich die Anrechnung von Dienstjahren, den Anspruch bei Teilzeit und die Einschränkung des Anspruchs in besonderen Fällen. Er kann die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenks in Form von Geld vorsehen.</u></p>	<p><u>Tage, nach 25, 30 und 35 Dienstjahren 15 Tage sowie letztmals nach 40 Dienstjahren 20 Tage bezahlten Urlaub.</u></p> <p><u><sup>2</sup> Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten in einer Verordnung, namentlich die Anrechnung von Dienstjahren, den Anspruch bei Teilzeit und die Einschränkung des Anspruchs in besonderen Fällen. Er kann die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenks in Form von Geld vorsehen.</u></p>
<p>§ 31. Dienstaltersgeschenk <sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 1. Juli 1995 mehr als 15 Dienstjahre aufweisen, haben Anspruch auf die Bezüge nach bisherigem Recht, wobei die Bezüge, die die Ansätze gemäss neuem Recht übersteigen, ausschliesslich in Freizeit abgegolten werden.</p> <p><sup>2</sup> In Härtefällen entscheidet der Departementsvorsteher bzw. die Departementsvorsteherin, ob von der Forderung der Freizeitabgeltung für den das neue Recht übersteigenden Anspruch gemäss Abs. 1 Umgang genommen werden kann.</p>	<p>§ 31. Dienstaltersgeschenk <sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 1. Juli 1995 mehr als 15 Dienstjahre aufweisen, haben Anspruch auf die Bezüge nach bisherigem Recht, wobei die Bezüge, die die Ansätze gemäss neuem Recht übersteigen, ausschliesslich in Freizeit abgegolten werden.</p> <p><sup>2</sup> In Härtefällen entscheidet der Departementsvorsteher bzw. die Departementsvorsteherin, ob von der Forderung der Freizeitabgeltung für den das neue Recht übersteigenden Anspruch gemäss Abs. 1 Umgang genommen werden kann.</p> <p><u><sup>3</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zwischen dem 1. Januar 2016 und dem 31. Dezember 2020 das 15. Dienstjahr vollenden, haben Anspruch auf eine Woche bezahlten Urlaub. Diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in derselben Periode das 25. oder 35. Dienstjahr vollenden, haben Anspruch auf zwei Wochen bezahlten Urlaub.</u></p> <p><u><sup>4</sup> Alle Ansprüche aus dieser Bestimmung enden am 31. Dezember 2020.</u></p>	<p>§ 31. Dienstaltersgeschenk <sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 1. Juli 1995 mehr als 15 Dienstjahre aufweisen, haben Anspruch auf die Bezüge nach bisherigem Recht, wobei die Bezüge, die die Ansätze gemäss neuem Recht übersteigen, ausschliesslich in Freizeit abgegolten werden.</p> <p><sup>2</sup> In Härtefällen entscheidet der Departementsvorsteher bzw. die Departementsvorsteherin, ob von der Forderung der Freizeitabgeltung für den das neue Recht übersteigenden Anspruch gemäss Abs. 1 Umgang genommen werden kann.</p> <p><u><sup>3</sup> Bei Mitarbeitenden, welche vor dem 1. Januar 2017 angestellt waren, wird das nächstfolgende Dienstjubiläum nach alter Regelung gewährt, sofern diese für sie vorteilhafter ist.</u></p> <p><u><sup>4</sup> Alle Ansprüche aus dieser Bestimmung enden am 31. Dezember 2021.</u></p>