



An den Grossen Rat

25.0674.01

25.0675.01
24.5145.03
22.5584.04

FD/P250674, P250675, P245145, P225584

Basel, 28. Mai 2025

Regierungsratsbeschluss vom 27. Mai 2025

**Ratschlag betreffend Lohnmassnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sowie Ablösung der befristeten Arbeitsmarktzu-
lage für Mitarbeitende der Kantonspolizei**

und

**Teilrevision des Lohngesetzes vom 18. Januar 1995 (LG,
SG 164.100) betreffend Anpassung der Lohnkurve und Aufhebung
der Degression beim Teuerungsausgleich**

sowie Bericht

**zur Motion Pascal Messerli und Michael Hug betreffend «der Poli-
zeiberuf muss in Basel-Stadt wieder attraktiv werden: Lohnerhö-
hung jetzt!»**

und

**zum Anzug Michael Hug und Tobias Christ betreffend «Verbesse-
rung der Arbeitsbedingungen für Kantonsangestellte im Schicht-
und Wochenenddienst»**

Inhalt

1. Begehren	4
2. Das Wichtigste in Kürze	4
2.1 Ausgangslage	4
2.2 Lohnmassnahmenpaket	4
3. Projekt «Arbeitgeberattraktivität steigern»	5
4. Handlungsbedarf	6
4.1 Fachkräftemangel	6
4.2 Mitarbeitendenbefragung 2024	6
5. Weitere finanzielle Leistungen des Arbeitgebers	6
6. Grundsätzliches zum kantonalen Lohnsystem	6
6.1 Gleichbehandlungsgrundsatz	6
6.2 Lohnklassen und Erfahrungsstufen	7
6.3 Teuerungsausgleich	7
7. Analyse der Lohnsituation	7
7.1 Lohnvergleiche	7
7.2 Jährlicher Lohnvergleich mit öffentlichen Verwaltungen	7
7.3 Kantonales Lohnniveau	8
7.4 Analyse der Einstiegslöhne	8
7.4.1 Genereller Handlungsbedarf	8
7.5 Lohnanalyse Polizei 2024	9
7.5.1 Polizeilöhne ohne AMZ unterdurchschnittlich	10
7.5.2 Handlungsbedarf insbesondere bei den Einstiegslöhnen	10
8. Lohnmassnahmen im Einzelnen	10
8.1 Erhöhung der Einstiegslöhne	10
8.1.1 Handlungsbedarf	10
8.1.2 Massnahme	10
8.1.3 Weitere Auswirkungen der Massnahme	12
8.1.4 Umsetzung	12
8.1.5 Kosten	12
8.1.6 Kosten Staatsbeiträge für Kindertagesstätten	12
8.2 Aufhebung der Degression beim Teuerungsausgleich	12
8.2.1 Geltende Regelung	12
8.2.2 Anpassung	13
8.2.3 Kosten	13
8.3 Erhöhung der Geldzulagen	14
8.3.1 Handlungsbedarf	14
8.3.2 Massnahme	14
8.3.3 Umsetzung, Kosten und Zuständigkeit	14
8.4 Zusätzliche Erfahrungsstufe für Mitarbeitende der Kantonspolizei und der Kriminalpolizei	14
8.4.1 Handlungsbedarf	14
8.4.2 Massnahme	15
8.4.3 Umsetzung, Zuständigkeit und Kosten	15
8.5 Erhöhung der Ausbildungslöhne bei der Kantonspolizei	15
8.5.1 Handlungsbedarf	15
8.5.2 Massnahme, Zuständigkeit und Kosten	16

8.6	Ausgleich von Einkommenseinbussen aufgrund des Wegfalls der AMZ.....	16
8.6.1	Handlungsbedarf	16
8.6.2	Massnahme, Umsetzung und Kosten.....	16
8.6.3	Aufhebung der AMZ.....	17
9.	Finanzielle Auswirkungen	17
9.1	Finanzielle Auswirkungen für Gerichte, BVB und IWB.....	17
10.	Motion Pascal Messerli und Michael Hug betreffend «der Polizeiberuf muss in Basel-Stadt wieder attraktiv werden: Lohnerhöhung jetzt!»	18
10.1	Forderung	19
10.2	Lohnmassnahmenpaket umfasst Forderung der Motion.....	19
10.3	Antrag.....	19
11.	Anzug Michael Hug und Tobias Christ betreffend «Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Kantonsangestellte im Schicht- und Wochenenddienst».....	19
11.1	Anliegen.....	20
11.2	Lohnmassnahmenpaket umfasst Anliegen	20
11.2.1	Zum Anliegen betreffend steuerliche Vorteile bei der Auszahlung von Überstunden	20
11.2.2	Zur Möglichkeit von früheren Pensionierungen bei sehr intensiver Arbeitsleistung.....	20
11.2.3	Fazit	21
11.3	Antrag.....	21
12.	Formelle Prüfungen und Regulierungsfolgeabschätzung.....	21
13.	Antrag.....	22

1. Begehren

Mit diesem Ratschlag beantragen wir Ihnen für die Umsetzung eines Lohnmassnahmenpakets zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und zur Ablösung der Arbeitsmarktzulage für Mitarbeitende der Kantonspolizei, der Anpassung des Lohngesetzes vom 18. Januar 1995 (LG, SG 164.100) betreffend Lohnkurve und Teuerungsausgleich zuzustimmen sowie Ausgaben von gesamthaft 24,5 Mio. Franken zu bewilligen.

Das Lohnmassnahmenpaket umfasst Vorhaben, die sowohl in die Zuständigkeit des Grossen Rates als auch des Regierungsrates bzw. des zuständigen Departements fallen. Als «austariertes Gesamtpaket», das integral umgesetzt werden soll, und in Anwendung von § 23 Abs. 2 der Verordnung zum Gesetz über den kantonalen Finanzhaushalt vom 22. Mai 2012 (Finanzhaushaltsverordnung, SG 610.110) werden dem Grossen Rat sämtliche Ausgaben zur Bewilligung beantragt.

Ausserdem beantragen wir Ihnen, die Motion Pascal Messerli und Michael Hug «betreffend der Polizeiberuf muss in Basel-Stadt wieder attraktiv werden: Lohnerhöhung jetzt!» sowie den Anzug Michael Hug und Tobias Christ «betreffend Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Kantonsangestellte im Schicht- und Wochenenddienst» abzuschreiben.

2. Das Wichtigste in Kürze

2.1 Ausgangslage

Der Fachkräftemangel stellt auch den Arbeitgeber Basel-Stadt vor grosse Herausforderungen. Bereits heute dauert es je nach Berufsgruppe lange bis offene Stellen besetzt werden können. Die Situation bei der Kantonspolizei (Kapo) zeigt, dass Stellenbesetzungen teilweise nicht mehr möglich sind. Die Folgen – u. a. erheblicher Personalunterbestand – sind bekannt. Der Situation bei der Kapo ist der Regierungsrat im Sinne einer Sofortmassnahme mit der Ausrichtung einer Arbeitsmarktzulage (AMZ) begegnet. Diese ist befristet (1. März 2023 bis maximal 28. Februar 2026); entsprechend sind Massnahmen im Hinblick auf deren Ablösung vorzusehen. Darüber hinaus gilt es, dem sich auch andernorts innerhalb der kantonalen Verwaltung akzentuierenden Fach- und Arbeitskräftemangel nachhaltig und gesamtstrategisch zu begegnen. Der Regierungsrat hat dazu Anfang 2024 das Projekt «Arbeitgeberattraktivität steigern» (nachgenannt Projekt) lanciert. Ebenso gilt es auch dem Umstand Rechnung zu tragen, dass die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung letztmals im Jahr 2002 eine Realloohnerhöhung (0.5%) erhalten haben.

2.2 Lohnmassnahmenpaket

Im Rahmen der Umsetzung der strategischen Vorgaben und Ziele des Projekts hat der Regierungsrat in enger Zusammenarbeit mit den Stakeholdern – darunter insbesondere die Kapo und die Sozialpartner – ein «austariertes Lohnmassnahmenpaket» erarbeitet. Grundlage für die einzelnen Massnahmen bilden dabei die Lohndaten sämtlicher kantonalen Funktionen aus dem jährlichen Lohnvergleich mit 25 Kantonen und 16 Städten sowie – gestützt auf diese Lohndaten – die Analyse der Einstiegslohne generell und der Polizeilöhne im speziellen. Ebenso eingeflossen sind die Ergebnisse der im letzten Jahr durchgeführten gesamtkantonalen Befragung der Mitarbeitenden zur Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und die Vorstösse des Grossen Rates in diesem Kontext.

Das Lohnmassnahmenpaket bezweckt, dass

- der Kanton – heute wie zukünftig – genügend und gut qualifiziertes Personal rekrutieren und bestehende Mitarbeitende halten kann;
- die AMZ für die Mitarbeitenden der Kapo nachhaltig abgelöst wird;
- die politischen Vorstösse im Kontext berücksichtigt werden.

Folgende Massnahmen sind vorgesehen:

- **Anpassung der Lohnkurve**
Kernpunkt des Lohnmassnahmenpakets bildet die partielle Erhöhung der Lohnkurve. Diese Massnahme trägt dem Umstand Rechnung, dass bei den tiefen Erfahrungsstufen erheblicher Rückstand gegenüber anderen Arbeitgebenden des Service public besteht. Von dieser Korrektur profitieren rund 47% aller Mitarbeitenden. Sie bedarf einer Anpassung des Lohngesetzes. Die Umsetzung ist schrittweise geplant und führt ab 2026 zu Mehrkosten von 6,75 Mio. Franken und ab 2027 von 13,5 Mio. Franken.
- **Aufhebung der Degression beim Teuerungsausgleich**
Die geltende Regelung, wonach ab Lohnklasse 9 der Teuerungsausgleich nicht mehr vollumfänglich erfolgt, steht im Widerspruch zum Gleichbehandlungsgebot und soll aufgehoben werden. Diese Massnahme bedarf – wie die Anpassung der Lohnkurve – einer Anpassung des Lohngesetzes und führt – ausgehend von einer jährlichen Teuerung von 0.75% - zu wiederkehrenden Mehrkosten in der Höhe von rund 0,5 Mio. Franken pro Jahr.
- **Erhöhung der Geldzulagen**
Schichtberufe verlieren zusehends an Attraktivität. Mit der geplanten Erhöhung der Geldzulagen für Nacharbeit und Nachtbereitschaft, Sonn- und Feiertagsarbeit und Pikettdienst soll die Attraktivität des Arbeitgebers erhöht werden. Daraus resultieren Kosten von 3,1 Mio. Franken pro Jahr.
- **Zusätzliche Erfahrungsstufe für Mitarbeitende der Kapo und der Kriminalpolizei sowie Erhöhung der Ausbildungslöhne bei der Kapo**
Die Rekrutierung neuer und das Halten bisheriger Mitarbeitenden ist für die Kapo und die Kriminalpolizei (Kripo) eine besondere Herausforderung. Daher soll allen bisherigen und künftigen Mitarbeitenden der Kapo und der Kripo auf Polizeistellen bis und mit Lohnklasse 16 eine zusätzliche Erfahrungsstufe ad personam gewährt werden. Ausserdem sollen die Ausbildungslöhne bei der Kapo (Polizeiberuf und Sicherheitsassistentenberuf) angehoben werden. Daraus resultieren jährliche Kosten von 1,6 Mio. Franken für die ad personam Einstufung sowie 0,7 Mio. Franken für die Erhöhung der Ausbildungslöhne.
- **Ausgleich von temporären Einkommenseinbussen aufgrund des Wegfalls der AMZ**
Aufgrund der Erhöhung der Lohnkurve sowie der zusätzlichen Erfahrungsstufe wird die AMZ ganz oder teilweise kompensiert. In denjenigen Fällen, in welchen die AMZ nicht vollständig kompensiert wird, entsteht eine Einkommenslücke. Aus personalpolitischen Gründen soll diese Lücke durch einen Lohnzuschlag ausgeglichen werden. Die daraus resultierenden Mehrkosten fallen zeitlich befristet an und entfallen schliesslich ganz. Sie führen verteilt auf mehrere Jahre zu Kosten von 3,9 Mio. Franken.

Für die Details sei auf die nachfolgenden Ausführungen verwiesen.

3. Projekt «Arbeitgeberattraktivität steigern»

Der Regierungsrat hat am 23. Januar 2024 das Projekt «Arbeitgeberattraktivität steigern» lanciert. Ziel dieses auf fünf Jahre ausgelegten Projekts ist es, in eine Gesamtstrategie eingebettete Massnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität zu erarbeiten. Der Kanton Basel-Stadt soll auch in Zukunft ein attraktiver und konkurrenzfähiger Arbeitgeber sein. Dabei setzt er auf seine Stärken, will diese ausbauen und moderner werden. In einem partizipativ angelegten Prozess, d. h. unter Einbezug verschiedener Anspruchsgruppen, zu welchen u. a. auch die Sozialpartner gehören, werden im Rahmen von thematischen Clustern nachhaltige und ausgewogene Massnahmen erarbeitet. Beim vorliegenden Paket geht es um den Cluster «Entlohnung».

4. Handlungsbedarf

4.1 Fachkräftemangel

Die Bedeutung insbesondere der fortschreitenden Pensionierungen der Babyboomer (geboren zwischen 1946 und 1964) und den nachfolgenden Generation X (geboren 1965 und 1980) beim Arbeitgeber Basel-Stadt sind beachtlich. Über 50% der Mitarbeitenden sind über 45 Jahre alt. In den nächsten zehn Jahren überschreiten rund 26% aller Mitarbeitenden die Altersgrenze von 65 Jahren, d. h. werden ordentlich pensioniert. Der Kanton muss auch in Zukunft genügend gut qualifiziertes Personal gewinnen und halten können, um die Dienstleistungen für die Bevölkerung entsprechend erbringen zu können. Es gilt daher - jetzt - zukunftsorientierte Massnahmen zu entwickeln, um die entstehenden Lücken mit den auf dem Arbeitsmarkt verbleibenden Arbeitnehmenden füllen zu können, d. h. gerade für diese muss der Arbeitgeber Basel-Stadt attraktiv sein.

4.2 Mitarbeitendenbefragung 2024

Eingeflossen in das vorliegende Massnahmenpaket sind auch die Ergebnisse der im Jahr 2024 durchgeführten Mitarbeitendenbefragung. Diese werden im Bereich Entlöhnung als unterdurchschnittlich bewertet¹. Dabei zeigen sich grosse Unterschiede zwischen den Aspekten Sozialleistungen (z. B. Pensionskasse, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) und Attraktivität von Lohnnebenleistungen (z. B. Sportangebote, ÖV-Ermässigungen). Knapp ein Drittel empfindet den ausbezahlten Lohn als nicht fair. Diese Unzufriedenheit nimmt mit zunehmendem Alter linear ab, d. h. insbesondere jüngere Mitarbeitende sind der Ansicht, dass sie keinen fairen Lohn erhalten. Gleichzeitig wird der Faktor Lohn und Lohnnebenleistungen als Kriterium für die Arbeitgeberattraktivität bereits an dritter Stelle genannt.

5. Weitere finanzielle Leistungen des Arbeitgebers

Werden Lohnmassnahmen geprüft und verglichen, ist es wichtig, den finanziellen Leistungen neben bzw. zusätzlich zum Lohn Beachtung zu schenken. Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung bestätigen die Bewertung der aktuellen Situation. Es drängen sich aktuell keine Massnahmen im Bereich der Sozialleistungen (z. B. bei der Pensionskasse, den Familien- und Unterhaltszulagen oder der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall) auf. Diese dürfen im Vergleich als sehr gut und damit als konkurrenzfähig bezeichnet werden. Im Bereich der Lohnnebenleistungen wurden Massnahmen bereits umgesetzt. So hat der Grosse Rat in Umsetzung eines Quick Wins aus dem Projekt jüngst der Schaffung der bislang fehlenden Rechtsgrundlage für die Ausrichtung solcher Leistungen zugestimmt (24.0748). Dies eröffnet die Möglichkeit, den Kantonsangestellten Nebenleistungen, wie bspw. das Jobticket (siehe Ausgabenbericht an den Grossen Rat vom 18. Dezember 2024, 24.1748.01) zu gewähren.

6. Grundsätzliches zum kantonalen Lohnsystem

6.1 Gleichbehandlungsgrundsatz

Als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber verfügt Basel-Stadt über ein für alle Mitarbeitenden gleichermaßen geltendes Lohnsystem. Damit wird dem verfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz Rechnung getragen und die interne Lohngerechtigkeit sichergestellt. Dieser Grundsatz verlangt, dass allfällige Lohnmassnahmen stets auf ihre Übereinstimmung mit dem für alle Mitarbeitenden geltenden Lohngefüge zu überprüfen sind.

¹ Siehe dazu [die Medienmitteilung des Regierungsrats vom 28.06.2024](#)

6.2 Lohnklassen und Erfahrungsstufen

Alle Stellen werden nach einheitlichen Massstäben bewertet und einer der 28 Lohnklassen zugeordnet. Die Zuordnung von Stellen erfolgt nach den Grundsätzen der Arbeitsbewertung auf Basis der vorgelegten Stellenbeschreibung, unter Berücksichtigung der Organisationsstruktur sowie anhand abteilungsübergreifender Quervergleiche. Bewertet wird einzig die Stelle, ungeachtet der Löhne, die andere Arbeitgebende für ähnliche Tätigkeiten bezahlen, oder der Person, die die Stelle besetzt bzw. besetzen wird.

Jede Lohnklasse hat 31 Stufen: 3 Anlauf-, 18 Jahres- und 6 Zweijahresstufen. Beim Eintritt in die kantonale Verwaltung wird bestimmt, in welche Erfahrungsstufe die Mitarbeitenden gelangen. Kriterien sind dabei die Ausbildung, die bisherige Berufserfahrung sowie die berufsförderliche allgemeine Lebenserfahrung der neuen Mitarbeitenden in Bezug auf die zu übernehmende Stelle.

6.3 Teuerungsausgleich

Gemäss § 22 Abs. 1 des Lohngesetzes werden die im Anhang 1 dieses Gesetzes bestimmten Ansätze jeweils auf den 1. Januar entsprechend dem Basler Index der Konsumentenpreise vom November des Vorjahres neu festgesetzt. Diese Anpassung richtet sich dabei nach der in § 22 Abs. 2 des Lohngesetzes festgelegten degressiven Skala. Ab Lohnklasse 9 erfolgt eine degressive Abnahme bis der Teuerungsausgleich bei Lohnklasse 28 bei 65% liegt.

7. Analyse der Lohnsituation

7.1 Lohnvergleiche

Konkurrenzfähige und damit attraktive Löhne sind ein wichtiges Element für die Arbeitgeberattraktivität. Um die Wettbewerbsfähigkeit in diesem Bereich zu überprüfen, nutzt der Arbeitgeber Basel-Stadt das Instrument «Lohnvergleiche»:

- Jährlicher Lohnvergleich mit zahlreichen öffentlichen Verwaltungen (siehe dazu Ziffer 7.2);
- Vertiefte Lohnanalysen z. B. betreffend Einstiegsgehälter (siehe dazu Ziffer 7.4) oder Polizeilöhne (siehe dazu Ziffer 7.5);
- Punktuelle Lohnvergleiche, z. B. für Lehrpersonen oder für IT-Funktionen;
- Spezifische Vergleiche anhand des Lohnbuchs Schweiz².

Betreffend Lohnvergleiche sei ergänzend auf die Stellungnahme des Regierungsrates zur Motion Nicola Goepfert und Konsorten betreffend «Durchführung einer Lohnanalyse für Kantonsangestellte» verwiesen (24.5278.02).

7.2 Jährlicher Lohnvergleich mit öffentlichen Verwaltungen

Der Arbeitgeber Basel-Stadt lässt jährlich durch die Firma perinnova compensation GmbH (nachgenannt Perinnova), einer auf Lohnanalysen spezialisierte Dienstleisterin, einen Lohnvergleich erstellen, an welchem alle Kantone (ausser dem Kanton Graubünden) und 16 grössere Städte teilnehmen. Die gemeldeten Lohndaten dieser öffentlichen Verwaltungen werden über 80 Funktionsprofilen zugeordnet, damit sie vergleichbar sind. Dieser Lohnvergleich zeigt, auf welchem Niveau sich die Löhne des Kantons Basel-Stadt im Vergleich zu anderen Arbeitgebern des Service public bewegen (siehe Ziff. 7.3). Die Lohndaten, die die Kantone und Städte liefern, sind vertraulich und daher sind auch die Vergleiche grundsätzlich nicht öffentlich. Aus den umfassenden Daten der teilnehmenden Verwaltungen können einzelne Fragestellungen näher beleuch-

² Lohnbuch Schweiz, herausgegeben vom Amt für Wirtschaft des Kantons Zürich

tet werden (siehe Ziff. 7.4 betreffend Einstiegsgehälter) oder weitere spezifische Vergleiche für bestimmte Profile mit ausgewählten Kantonen und Städten vorgenommen werden (siehe Ziffer 7.5 Gehälter der Polizei).

7.3 Kantonales Lohnniveau

Die Analyse der Lohnangaben 2024 (nachgenannt Lohnvergleich 2024) hat ergeben, dass die Gehälter beim Arbeitgeber Basel-Stadt über alle Profile betrachtet etwa 3% über dem gesamtschweizerischen Schnitt liegen. Dieses moderate Übertreffen des Gesamtdurchschnitts ist aufgrund dessen, dass es sich bei der Stadt Basel um ein bedeutendes Wirtschaftszentrum mit internationaler Ausstrahlung und somit vergleichsweise hohen Lebenshaltungskosten und Lohnniveaus handelt, erklärbar und angemessen. So weist auch die Schweizerische Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik für die Nordwestschweiz (BS, BL und AG zusammengenommen) einen Median der Gehälter aus, der um etwa 2.7% über dem der Gesamtschweiz liegt³. Ebenso trägt der Bund als schweizerweiter Arbeitgeber diesem Umstand Rechnung, indem er für Basel-Stadt den höchsten Ortszuschlag⁴ von bis zu 5'912 Franken jährlich gewährt⁵.

7.4 Analyse der Einstiegsgehälter

Aufgrund des in der Praxis festgestellten Wettbewerbsnachteils bei Berufseinsteigenden und den Ergebnissen aus der Mitarbeitendenbefragung, wonach jüngere Mitarbeitende ihren Lohn als nicht fair empfinden (siehe Ziffer 4), hat das Finanzdepartement (FD) Perinnova beauftragt, den Lohnvergleich 2024 vertieft betreffend die Höhe der Einstiegsgehälter zu analysieren. Dafür wurden die kantonalen Gehälter sämtlicher Profile über den ganzen Stufenverlauf vergleichbaren Profilen der anderen teilnehmenden 25 Kantone und 16 Städte in der Schweiz gegenübergestellt.

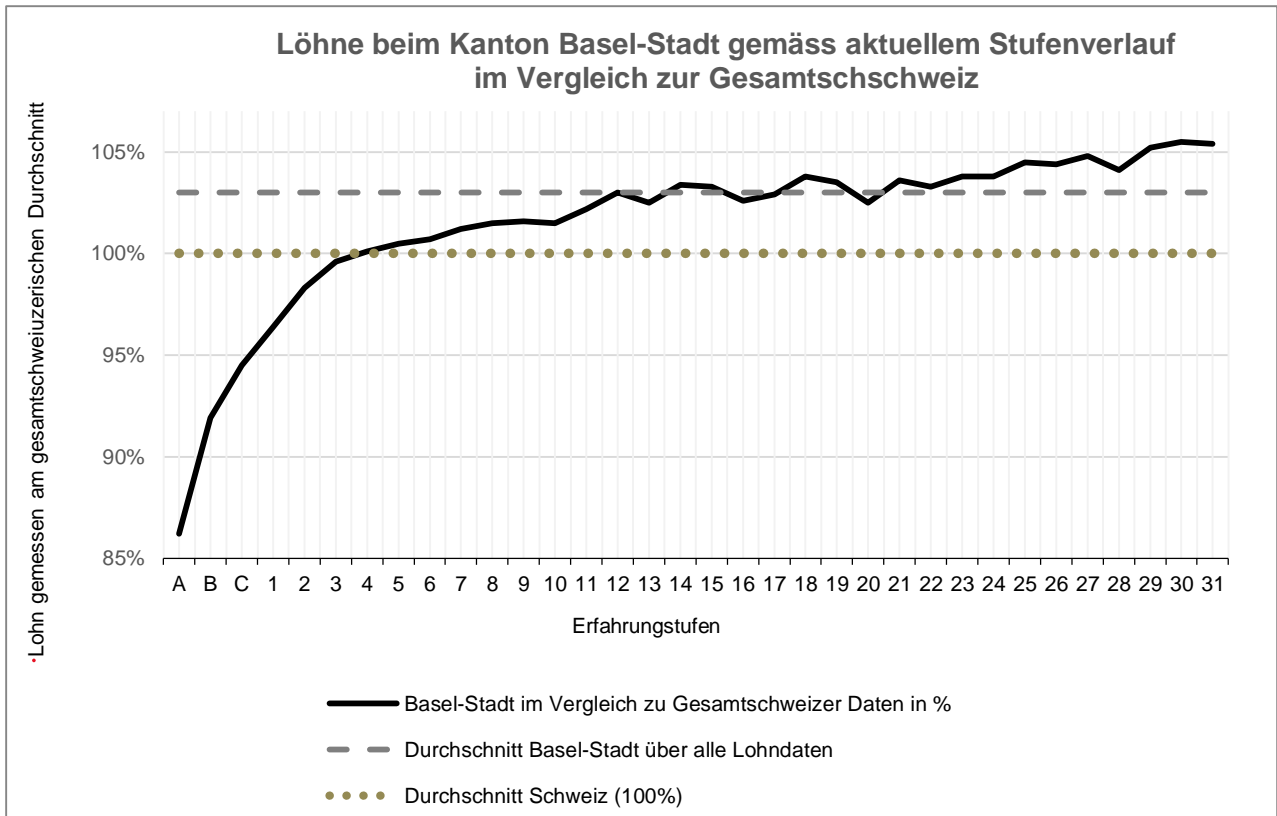
7.4.1 Genereller Handlungsbedarf

Die Ergebnisse dieser Prüfung sind im Dokument «Analyse des Lohnniveaus Basel-Stadt nach Erfahrungsstufen» zusammengefasst. Sie dürfen in Absprache mit Perinnova veröffentlicht werden. Daraus geht hervor, dass bei den tiefen Erfahrungsstufen generell und über alle Berufsprofile hinweg ein erheblicher Rückstand gegenüber anderen Arbeitgebenden des Service Public festzustellen ist. Dieser ist ganz zu Beginn der Berufskarrieren sehr ausgeprägt: In Anlaufstufe A liegt er bei 86% des Durchschnitts der verglichenen Arbeitgebenden (d. h. 14% darunter) und damit deutlich unter dem kantonalen Gesamtniveau von Basel-Stadt von 103%. Dieser Rückstand gegenüber dem kantonalen Gesamtwert verringert sich mit steigender Stufe, bis er ab Erfahrungsstufe 12 aufgeholt bzw. übertroffen wird. Die nachfolgende Grafik illustriert die Entwicklung.

³ Monatlicher Bruttolohn nach Grossregionen 2022, Zentralwert (Median)

⁴ Tabelle mit den Ortszuschlägen des Bundes

⁵ Aktuelle Lohnabelle für 2025 mit Ortszuschlägen nach Stufen auf Seite 2



7.5 Lohnanalyse Polizei 2024

Im Hinblick auf die Ablösung der AMZ hat das FD zudem die im Lohnvergleich 2024 enthaltenen acht Polizeiprofile vertieft analysieren lassen. Die Ergebnisse sind im Dokument «Lohnanalyse Polizei 2024» zusammengefasst. Auch diese dürfen in Absprache mit Perinnova veröffentlicht werden. Dabei wurden die Löhne des Kantons mit denjenigen der Kantone Basel-Landschaft, Aargau, Solothurn, Zürich und Bern (einschliesslich Stadt Bern) sowie die Städte Zürich und Genf verglichen. Die drei erstgenannten Kantone wurden aufgrund ihrer räumlichen Nähe einbezogen. Der Kanton Zürich und die Städte Zürich und Genf wurden in den Vergleich aufgenommen, weil die dortige Polizeiarbeit auf Grund der urbanen Ballungsräume grössere Parallelen zur hiesigen aufweist. Auch der Kanton bzw. die Stadt Bern wurden wegen Ähnlichkeiten in der Polizeiarbeit einbezogen. So ist die Stadt Bern – obschon kleiner als Basel – als Bundeshauptstadt mit einer Vielzahl von Veranstaltungen und Demonstrationen und damit mit ähnlichen polizeilichen Herausforderungen konfrontiert.

Dabei gilt es festzuhalten, dass in der jeweiligen baselstädtischen Kurve die AMZ enthalten ist, sofern diese für das jeweilige Vergleichsprofil ausgerichtet wird. Da die AMZ für Mitarbeitende der Kapo in allen Polizeifunktionen bis und mit Lohnklasse 16 bezahlt wird, ist sie in allen Profilen ausser jenen der Kripo und «Führungsarbeit 2» eingeschlossen: Bei Mitarbeitenden bis zu 25 Dienstjahren beträgt sie jährlich 4'800 Franken. Angesichts des Eintrittsalters von 21 Jahren umfasst dies alle Mitarbeitenden bis zum 46. Lebensjahr und darüber hinaus die Mitarbeitenden, welche bis dahin noch nicht 25 Dienstjahre absolviert haben. Ab 26 Dienstjahren beträgt die AMZ jährlich 3'000 Franken. Dies hat zur Folge, dass sich im Altersbereich zwischen 47 und 53 Jahren der durchschnittlich ausbezahlte AMZ-Betrag ausgehend von 4'800 Franken auf etwa 3'000 Franken verringert. Ohne die AMZ würde die Basler Kurve bei den betroffenen Profilen entsprechend tiefer verlaufen.

7.5.1 Polizeilöhne ohne AMZ unterdurchschnittlich

Die Ergebnisse zeigen, dass die Löhne der Kapo Basel-Stadt (einschliesslich AMZ) insgesamt etwa im Durchschnitt der verglichenen Korps liegen. Entsprechend hätte eine ersatzlose Streichung der AMZ zur Folge, dass die Löhne der entsprechenden Profile unter den Durchschnitt fallen würden und damit nicht mehr konkurrenzfähig wären.

7.5.2 Handlungsbedarf insbesondere bei den Einstiegsgehältern

Die genauere Betrachtung zeigt, dass insbesondere bei den Berufseinsteigenden bzw. jüngeren Mitarbeitenden Handlungsbedarf besteht. So wird z.°B. aus dem Profil «Allgemeine Polizeiarbeit 1» in der genannten Lohnanalyse Polizei 2024 gut ersichtlich, dass die Löhne in Basel-Stadt bei Personen zwischen 23 und 32 Jahren ohne AMZ unter dem Durchschnitt liegen würden, während die Löhne ab 33 Jahren – selbst ohne AMZ – noch dem Durchschnitt entsprächen. Dieses Ergebnis steht in Übereinstimmung mit dem in Ziffer 7.4.1 ausgewiesenen generellen Handlungsbedarf.

8. Lohnmassnahmen im Einzelnen

8.1 Erhöhung der Einstiegsgehälter

8.1.1 Handlungsbedarf

Die vorstehend erwähnten Lohnvergleiche zeigen, dass bei den tiefen Erfahrungsstufen im Kanton generell ein erheblicher Rückstand gegenüber anderen Arbeitgebenden des Service public besteht. Dieses strukturelle Lohndefizit ist ein Wettbewerbsnachteil, dem es rasch und nachhaltig zu begegnen gilt. So ist gerade der Kanton Basel-Stadt auf Grund seiner Personaldemographie stärker als andere Arbeitgebende gefordert, für die nachfolgenden Generationen, d. h. Berufseinsteigende, attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten.

8.1.2 Massnahme

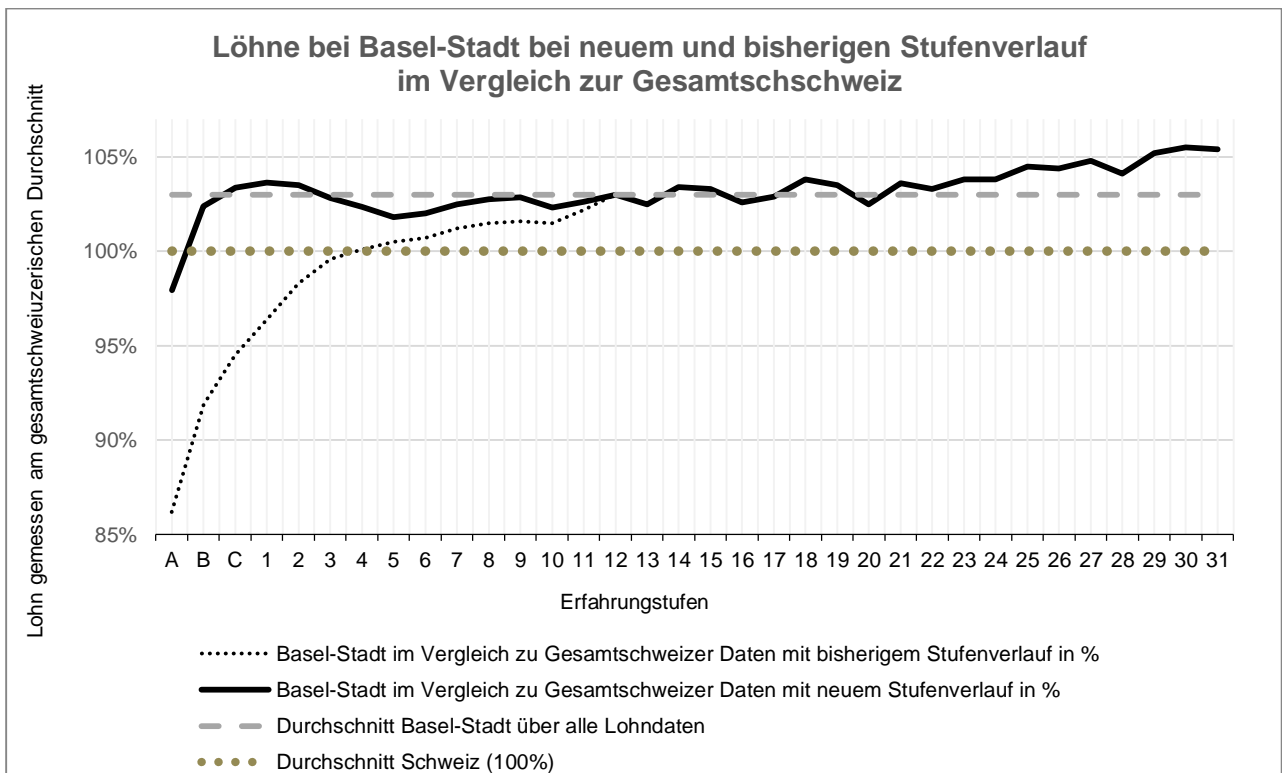
Die Korrektur soll bei den Einstiegsgehältern durch eine partielle Anpassung der Lohnkurve korrigiert werden. Die Lohnansätze in den Anlaufstufen A, B und C sowie den darauffolgenden Erfahrungsstufen 1 bis und mit 11 sind dazu anzuheben. Entsprechend dem in der untersten Erfahrungsstufe A am stärksten ausgeprägten Lohndefizit soll diese Stufe über alle Lohnklassen um 12 Prozentpunkte höher entlohnt werden als bisher. Für die weiteren Stufen B, C bis und mit der Erfahrungsstufe 11 soll die Lohnerhöhung entsprechend dem abnehmenden Handlungsbedarf immer geringer ausfallen. Dies mit der Folge, dass die Lohnerhöhung bei der Erfahrungsstufe 11 noch 0.5 Prozentpunkte beträgt und ab der Erfahrungsstufe 12 gänzlich entfällt. Von dieser Massnahme profitieren alle Mitarbeitenden in den Erfahrungsstufen A bis 11. Das entspricht rund 47% aller Mitarbeitenden.

Die Anpassung erfolgt schrittweise und je hälftig per 1. Januar 2026 und per 1. Januar 2027.

In der nachstehenden Tabelle sind die Lohnunterschiede zwischen den verschiedenen Stufen (auch Erfahrungsstufen genannt) vor und nach der vollständigen Anpassung der Lohnkurve ab 1. Januar 2027 bis zur Stufe 12 aufgeführt. Es wird ersichtlich, dass der Lohn in der Erfahrungsstufe 1 ab 1. Januar 2027 bereits in der Anlaufstufe A erreicht wird. Dafür verläuft die Entwicklung der Löhne in den unteren Erfahrungsstufen flacher als bisher, bis sie ab Stufe 12 in die aktuell bestehende Kurve mündet. Ebenso ausgewiesen ist, um wie viele Prozentpunkte sich die Löhne bis und mit Stufe 11 erhöhen.

Stufe	Bisheriger Stufenverlauf (Stand 2025)		Neuer Stufenverlauf ab 01. Januar 2027		
	Lohn in Prozent im Vergleich zur Stufe 1	Veränderung des Lohns im Vergleich zur vorigen Stufe in Prozentpunkten	Lohn in Prozent im Vergleich zur Stufe 1 des bisherigen Stufenverlaufs	Veränderung des Lohns im Vergleich zur vorigen Stufe in Prozentpunkten	Veränderung des Lohns im Vergleich zur bisherigen Regelung in Prozentpunkten
A	88,0%		100,0%		12,0%
B	92,0%	4,0%	102,5%	2,5%	10,5%
C	96,0%	4,0%	105,0%	2,5%	9,0%
1	100,0%	4,0%	107,5%	2,5%	7,5%
2	104,0%	4,0%	109,5%	2,0%	5,5%
3	108,0%	4,0%	111,5%	2,0%	3,5%
4	111,0%	3,0%	113,5%	2,0%	2,5%
5	114,0%	3,0%	115,5%	2,0%	1,5%
6	116,0%	2,0%	117,5%	2,0%	1,5%
7	118,0%	2,0%	119,5%	2,0%	1,5%
8	120,0%	2,0%	121,5%	2,0%	1,5%
9	122,0%	2,0%	123,5%	2,0%	1,5%
10	124,0%	2,0%	125,0%	1,5%	1,0%
11	126,0%	2,0%	126,5%	1,5%	0,5%
12	128,0%	2,0%	128,0%	1,5%	0,0%

Mit der Anhebung der Einstiegslohne wird über den gesamten Stufenverlauf eine Annäherung an die 103% des gesamtschweizerischen Schnitts (siehe dazu Ziffer 7.3) erreicht:



8.1.3 Weitere Auswirkungen der Massnahme

Aktuell liegt die Lohndifferenz innerhalb einer Lohnklasse (Anlaufstufe A bis Erfahrungsstufe 31) bei 63.6%. Mit den geplanten Anpassungen der Lohnkurve, reduziert sich diese Spanne auf 44%. Damit gleicht sich der Kanton Basel-Stadt an vergleichbare Lohnsysteme anderer Kantone und Städte an.

8.1.4 Umsetzung

Der Stufenverlauf ist im Anhang 2 zum Lohngesetz definiert. Die Anpassung ist schrittweise per 1. Januar 2026 und 1. Januar 2027 vorgesehen. Sie fällt in die Zuständigkeit des Grossen Rates und wird mit nachstehendem Antrag dem Grossen Rat gestaffelt zur Beschlussfassung unterbreitet (Ziffer 13).

Für den detaillierten Vergleich sei auf die bisherigen und neuen Lohnkurven ab 1. Januar 2026 und 1. Januar 2027 in der Beilage verwiesen.

8.1.5 Kosten

Die beantragte Etappierung der Anhebung der Lohnkurve in den Stufen A bis und mit 11 führt im Jahr 2026 bei der kantonalen Verwaltung zu einer Erhöhung der Lohnsumme inkl. Arbeitgeberbeiträge von 6,75 Mio. Franken. Nach der vollständigen Anhebung der Lohnkurve ab 1. Januar 2027 ist mit einer Erhöhung der Lohnsumme inkl. Arbeitgeberbeiträge von 13,5 Mio. Franken pro Jahr zu rechnen. Die Berechnungen basieren auf den effektiven Lohndaten des Jahres 2024.

8.1.6 Kosten Staatsbeiträge für Kindertagesstätten

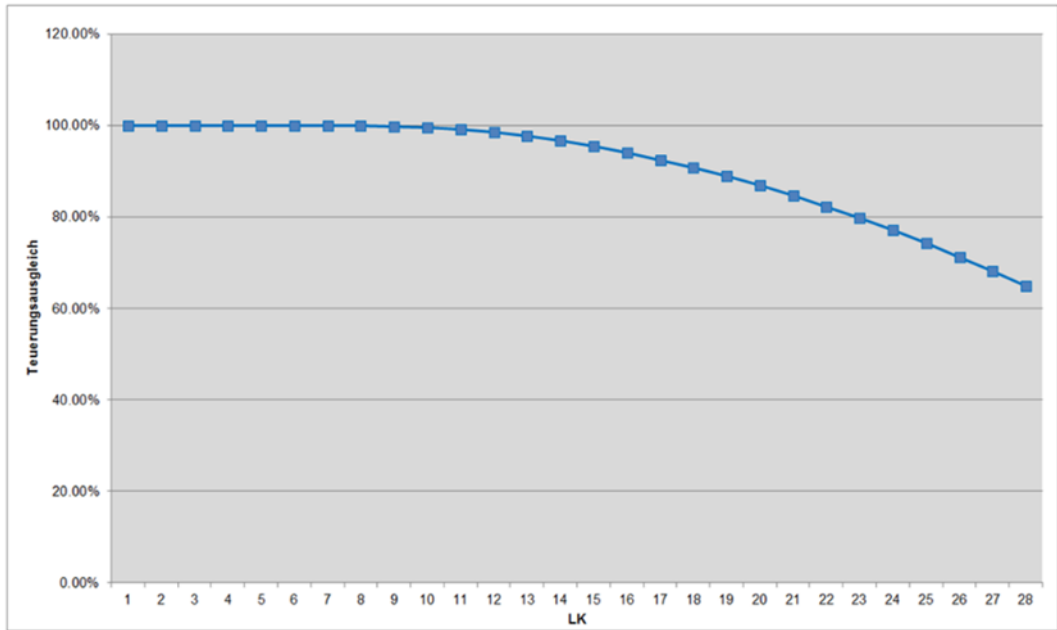
Die Staatsbeitragsempfängerinnen und Staatsbeitragsempfänger im Kanton Basel-Stadt haben ihre eigenen Lohnsysteme, welche sich je nach dem am Branchenstand oder an interkantonale Standards anlehnen. Ausnahme bilden die Staatsbeiträge für die Kindertagesstätten. Im Rahmen der Initiative «Kinderbetreuung für alle» beschloss der Grosse Rat, dass sich die Löhne des Betreuungspersonals in Kindertagesstätten mit Staatsbeiträgen nach den massgeblichen Lohnklassen für das Betreuungspersonal der Tagesstrukturen der Volksschulen zu richten haben (21.0998). Daher führt die Anpassung der Lohnkurve hier zu einem finanziellen Mehrbedarf von rund 0,6 Mio. Franken für das Jahr 2026 sowie ab dem Jahr 2027 rund 1,2 Mio. Franken.

8.2 Aufhebung der Degression beim Teuerungsausgleich

8.2.1 Geltende Regelung

§ 22 Abs. 2 des Lohngesetzes wurde mit der Lohngesetzrevision per 1. Juli 1995 eingeführt und bestimmt, dass ab Lohnklasse 9 der Ausgleich der Teuerung degressiv von 100% in den Lohnklassen 1 bis 8, bis auf 65% in der Lohnklasse 28 sinkt.

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%



Der Regierungsrat hat im Antwortschreiben vom 11. Dezember 2024 zur schriftlichen Anfrage Beda Baumgartner «betreffend Regelungen zur Teuerung» (24.5441.02) in Aussicht gestellt, die vorgenannt beschriebene Teuerungsdegression zu überprüfen. Die zwischenzeitlich erfolgte Prüfung hat ergeben, dass die geltende Degression des Teuerungsausgleichs im Widerspruch zum Gleichbehandlungsgebot steht, generell auf Unverständnis stösst und sich im Zuge der vorliegenden Teilrevision des Lohngesetzes die gleichzeitige Aufhebung dieser Bestimmung aufdrängt.

8.2.2 Anpassung

Entsprechend wird dem Grossen Rat die Streichung von § 22 Abs. 2 des Lohngesetzes beantragt:

Lohngesetz vom 18.01.1995 (Stand: 13. Februar 2025)	Änderungen
<p>§ 22 Anpassung an die Teuerung</p> <p>¹ Die im Anhang 1 zum Lohngesetz bestimmten Ansätze werden jeweils auf den 1. Januar entsprechend dem Basler Index der Konsumentenpreise vom November des Vorjahres neu festgesetzt.</p> <p>² Die Anpassung der Ansätze gemäss Abs. 1 erfolgt degressiv ausgehend von 100% in Lohnklasse 1 bis 8, bis auf 65% in Lohnklasse 28.</p>	<p>§ 22 Anpassung an die Teuerung</p> <p>¹ Die im Anhang 1 zum Lohngesetz bestimmten Ansätze werden jeweils auf den 1. Januar entsprechend dem Basler Index der Konsumentenpreise vom November des Vorjahres neu festgesetzt.</p> <p>² Die Anpassung der Ansätze gemäss Abs. 1 erfolgt degressiv ausgehend von 100% in Lohnklasse 1 bis 8, bis auf 65% in Lohnklasse 28.</p>

8.2.3 Kosten

Die Mehrkosten dieser Massnahme hängen von der jeweiligen effektiven Teuerung ab. Bei einer Teuerung von 0.75% würden zusätzliche Lohnkosten von rund 500'000 Franken im Jahr anfallen.

8.3 Erhöhung der Geldzulagen

8.3.1 Handlungsbedarf

Schichtberufe verlieren zusehends an Attraktivität. Dies insbesondere aufgrund der Hausforderungen betreffend die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und des Bedürfnisses nach mehr Zeitautonomie. Zudem werden die insbesondere in Ballungszentren wie Basel-Stadt gestiegenen Erwartungen betreffend Verfügbarkeit, Umfang und Qualität des Service public als belastend wahrgenommen. Die Rekrutierung von Berufsbildern mit Schichtprofilen ist daher zusehends erschwert. Um die Arbeitgeberattraktivität für diese Berufsbilder zu steigern und damit die Rekrutierung der entsprechenden Fachkräfte in einem stark umkämpften Arbeitnehmendenmarkt zu erleichtern, sind gezielte finanzielle Massnahmen notwendig.

8.3.2 Massnahme

Konkret soll dies über eine Erhöhung der Geldzulagen um einen Drittel für Nachtarbeit und Nachtbereitschaft, Sonn-, Feiertags- und Pikettdienst gemäss §§ 23 bis 33 Verordnung zur Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Arbeitszeitverordnung, AZV; 162.200) erfolgen. Diese liegen aktuell im Rahmen der Ansätze anderer Kantone. Mit der geplanten Erhöhung werden sie überdurchschnittlich und sollen weiterer Anreiz sein, solche Dienste leisten zu wollen. Diese Anpassung erhöht die Attraktivität als Arbeitgeber in einem schwierigen Umfeld und ist Ausdruck von Wertschätzung für besondere Leistungen.

Geldzulage AZV	Regelung AZV	Entschädigung in Fr. pro Std. (bisher)	Entschädigung in Fr. pro Std. (neu)
Nachtarbeitszulage	§ 24 Abs. 1 AZV	7.35	9.80
Nachtbereitschaftszulage	§ 24 Abs. 2 AZV	5.30 bzw. 6.40 bei der Berufsfeuerwehr	7.05 8.55
Sonntagszulage	§ 28 Abs. 1	7.35	9.80
Feiertagszulage	§ 28 Abs. 1	14.70	19.60
Pikettdienst	§ 31 Abs. 1	3.05 bzw. 4.55 an geplanten Ruhetagen sowie an Sonn- und Feiertagen	4.05 6.05

Die durchschnittlichen monatlichen Zulagen liegen heute bei etwa 600 Franken pro Person. Eine Erhöhung um ein Drittel entspricht folglich zusätzlichen 200 Franken pro Monat. Von dieser Erhöhung profitieren alle Mitarbeitenden, die Anspruch auf die entsprechenden Geldzulagen haben, so z. B. Mitarbeitende der Feuerwehr, Polizei, Sanität, Betreuungsinstitutionen oder Stadtreinigung.

8.3.3 Umsetzung, Kosten und Zuständigkeit

Die Umsetzung bedingt die Anpassung der AZV. Diese liegt in der Zuständigkeit des Regierungsrates und führt zu Mehrkosten einschliesslich Arbeitgeberbeiträge von jährlich 3,1 Mio. Franken. Diese Kostenberechnung erfolgt auf Basis der 2024 tatsächlich ausgerichteten Zulagen. Die Umsetzung ist auf 1. Januar 2026 vorgesehen.

8.4 Zusätzliche Erfahrungsstufe für Mitarbeitende der Kantonspolizei und der Kriminalpolizei

8.4.1 Handlungsbedarf

Der erhebliche Personalunterbestand und der ausgetrocknete Arbeitnehmendenmarkt im Polizeibereich betreffen nicht nur den Kanton Basel-Stadt. Erschwerend kommt hinzu, dass in anderen

Kantone die Polizeikorps erheblich aufgestockt werden sollen. So hat der Landrat des Kantons Basel-Landschaft Ende Oktober 2024 zusätzliche 116 Stellen für dessen Kantonspolizei in den nächsten acht Jahren beschlossen. Die Grenzlage von Basel-Stadt sowie die Kriminalitätsbelastung des urbanen Zentrums mit einer Tendenz zur 24-Stunden-Gesellschaft führen zudem zu hohen Einsatzzahlen und machen damit zahlreiche – nicht immer planbare – Zusatzdienste erforderlich. Diese bereits erhöhte Belastung der Mitarbeitenden verschärft sich durch den Personalunterbestand. In dieser Situation stellt die Rekrutierung neuer und das Halten bisheriger Mitarbeitenden für die Kapo eine besondere Herausforderung dar. Wirksame Lohnmassnahmen sollen nachhaltig zum Erhalt und der Gewinnung neuer Mitarbeitenden beitragen.

8.4.2 Massnahme

Gemäss § 9 Abs. 1 Lohngesetz i. V. m. § 1 Abs. 1 und 2 der Verordnung betreffend ad personam-Einreihung und ad personam-Einstufung (ad personam-Verordnung, SG 164.170) können die Departementsvorstehenden zur Gewinnung und Erhaltung von Mitarbeitenden ausserordentliche ad personam-Einstufungen vornehmen. Folgende Massnahmen sind vorgesehen:

- Zur Bindung und dem Erhalt des bestehenden Personals soll jenen Mitarbeitenden, die aktuell eine befristete AMZ erhalten, eine zusätzliche Erfahrungsstufe ad personam gewährt werden;
- Als Anreiz die Polizeiausbildung beim Basler Korps zu absolvieren oder in das Basler Korps zu wechseln, soll neuen Mitarbeitenden eine zusätzliche Erfahrungsstufe ad personam gewährt werden. Damit profitieren nicht nur einzelne Mitarbeitende, sondern eine ganze Gruppe;
- Von einer entsprechenden ad personam-Einstufung sollen überdies die bestehenden und neuen Mitarbeitenden der Kripo bis und mit Lohnklasse 16 profitieren. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Mitarbeitenden der Kripo in der Regel aus dem Bestand der Mitarbeitenden der Kapo rekrutiert werden, weshalb die Kripo aufgrund des Unterbestands der Kapo ebenfalls mit Rekrutierungsproblemen kämpft. Zudem ist vorgesehen, dass die Kripo mittelfristig von der Staatsanwaltschaft zur Kapo übergeht und somit in das Gefüge der Polizeistellen integriert wird.

8.4.3 Umsetzung, Zuständigkeit und Kosten

Für die vorliegenden ad personam-Einstufungen ist die Departementsleitung des Justiz- und Sicherheitsdepartements (JSD) zuständig. Die Gewährung der zusätzlichen ad personam-Stufe für die bestehenden und künftigen Mitarbeitenden der Kapo und Kripo, je bis und mit Lohnklasse 16, führt zu Mehrkosten einschliesslich Arbeitgeberbeiträge in Höhe von 1,6 Mio. Franken pro Jahr. Diese Berechnung basiert auf den tatsächlichen Lohndaten von 2024. Die Umsetzung ist auf 1. Januar 2026 vorgesehen.

8.5 Erhöhung der Ausbildungslöhne bei der Kantonspolizei

8.5.1 Handlungsbedarf

Die Sicherstellung der Deckung des Personalbedarfs der Kapo erfolgt hauptsächlich über die Rekrutierung von Polizeiaspirantinnen und -aspiranten, die bei der Kapo Basel-Stadt ihre Polizeiausbildung absolvieren. Es ist deshalb wesentlich, dass genügend Kandidatinnen und Kandidaten für die Polizeiausbildung beim Polizeikorps Basel-Stadt gewonnen werden können. In den letzten Jahren wurde dies immer schwieriger. Die Kapo konnte ihre Ausbildungsplätze nicht mehr vollständig besetzen und musste für die Rekrutierung zunehmend auf Mitarbeitende zurückgreifen, die ihre Ausbildung in anderen Polizeikorps absolviert haben.

Konkurrenzfähige Ausbildungslöhne und attraktive Anstellungsbedingungen sind zentrale Faktoren für interessierte Polizeiaspirantinnen und Polizeiaspiranten. Ebenso gilt es dem Umstand Rechnung zu tragen, dass der Wechsel zur Kapo in der Regel zu einem Zeitpunkt erfolgt, in welchem

potenziell Interessierte beruflich bereits Fuss gefasst haben, finanzielle Verantwortung tragen und auf ein entsprechendes Einkommen angewiesen sind. Die Praxis zeigt, dass insbesondere Sicherheitsassistentinnen und -assistenten davon betroffen sind. Hinzu kommt, dass Polizistinnen und Polizisten üblicherweise ihre Karriere in einem Korps beginnen und diesem dann langjährig treu bleiben. Es ist deshalb aus aktueller Perspektive, aber auch mit Blick in die Zukunft angezeigt, die Ausbildungslöhne bei der Kapo attraktiv zu gestalten, um damit möglichst viele Aspirantinnen und Aspiranten zu gewinnen.

8.5.2 Massnahme, Zuständigkeit und Kosten

Um auf dem Ausbildungsmarkt für angehende Polizistinnen und Polizisten sowie Polizeiassistentinnen und -assistenten attraktiver zu werden, sollen die Anwärterinnen und Anwärter für den Polizeiberuf bereits während der Ausbildung neu in Lohnklasse 11 (bislang in Lohnklasse 10) entlohnt werden. Der Ausbildungslohn der Sicherheitsassistentinnen bzw. -assistenten soll ebenfalls um eine Lohnklasse, d. h. von Lohnklasse 7 auf Lohnklasse 8 erhöht werden. Die Umsetzung erfolgt durch eine entsprechende Anpassung der «Lohntabelle betreffend Ausbildungsverhältnisse», welche in die Zuständigkeit des FD (Human Resources Basel-Stadt) fällt. Die Erhöhung der Ausbildungslöhne der Polizistinnen und Polizisten sowie der Polizeiassistentinnen und -assistenten um je eine Lohnklasse bei unveränderter Stufe führt zu einer Erhöhung der Lohnkosten inkl. Arbeitgeberbeiträge von 700'000 Franken pro Jahr (Basis: Lohndaten 2024). Die Umsetzung ist auf 1. Januar 2026 vorgesehen.

8.6 Ausgleich von Einkommenseinbussen aufgrund des Wegfalls der AMZ

8.6.1 Handlungsbedarf

Aufgrund der Erhöhung der Lohnkurve sowie der zusätzlichen Erfahrungsstufe wird die entfallende AMZ ganz oder teilweise kompensiert. In denjenigen Fällen, in welchen die AMZ nicht vollständig kompensiert wird, entsteht eine Einkommenslücke. Im Kontext der angespannten Personalsituation und der hohen Arbeitsbelastung würde eine entsprechende Einkommenseinbusse bei den betroffenen Polizistinnen und Polizisten auf grosses Unverständnis stossen. Eine «Nichtkompensation» entspräche auch nicht dem Grundanliegen der Motion Messerli (siehe dazu Ziff. 11). Ohne eine ausgleichende Massnahme müsste somit mit einer weiteren Verschlechterung der Stimmung im Polizeikorps und mit weiteren Personalabgängen gerechnet werden. Dies gilt es zu vermeiden.

8.6.2 Massnahme, Umsetzung und Kosten

Mitarbeitenden der Kapo, die – trotz Erhöhung der Lohnkurve und ad personam-Stufe – nach dem Wegfall der AMZ das bisherige Lohnniveau (Bruttolohn zuzüglich AMZ ohne Zulagen) nicht erreichen, soll die durch den Wegfall der AMZ entstehende Einkommenseinbusse mit einem Lohnzuschlag ausgeglichen werden. Dabei gilt es dem Umstand Rechnung zu tragen, dass für die Berechnung der Einkommenslücke die variablen Zulagen nicht berücksichtigt werden, da diese auch bei der Festlegung der AMZ nicht berücksichtigt worden sind. Die Höhe des Zuschlags bemisst sich nach der individuellen Einbusse und reduziert sich in den Folgejahren entsprechend dem ordentlichen jährlichen Lohnzuwachs durch Stufenanstieg sowie Teuerungsausgleich bis zur vollständigen Kompensation. Auch ein Lohnzuwachs aufgrund einer höheren Lohnklasse im Falle einer Neueinreihung gemäss § 7 des Lohngesetzes oder bei einem Wechsel in eine höher eingereihte Stelle wird berücksichtigt. Für diese Massnahme ist der Regierungsrat gestützt auf § 15 des Lohngesetzes zuständig. Sie führt zu Mehrkosten von 2,1 Mio. Franken (einschliesslich Arbeitgeberbeiträge) im ersten Jahr. Da künftige Erhöhungen des Lohns durch den Stufenverlauf und eine allfällige Teuerung – aber auch durch einen Lohnzuwachs aufgrund einer höheren Einreihung bzw. Lohnklasse – an den Lohnzuschlag angerechnet werden, bis dieser vollständig kompensiert ist, reduziert sich der Betrag für den Ausgleich allfälliger Einkommenslücken aufgrund des Wegfalls der AMZ laufend und entfällt letztendlich ganz.

Der Abbau vollzieht sich durch den Stufenverlauf und bei einer angenommenen jährlichen Teuerung von 0.75% wie folgt: Nach einem Jahr reduziert sich der Betrag von 2,1 Mio. Franken auf rund 1.1 Mio. Franken. Nach zwei Jahren ist noch mit rund 480'000 Franken zu rechnen, nach drei Jahren mit etwa 170'000 Franken. Nach vier bis sechs Jahren reduziert sich der jährliche Betrag auf nahezu null Franken. Nach sieben Jahren entfällt der Ausgleichsbetrag vollkommen. Für die sechs Jahre bis zum vollständigen Wegfall fallen insgesamt Kosten von 3,9 Mio. Franken an. Die Massnahme soll per 1. Januar 2026 umgesetzt werden.

8.6.3 Aufhebung der AMZ

Mit der Umsetzung des Lohnmassnahmenpakets per 1. Januar 2026 wird die AMZ kompensiert. Entsprechend hat der Regierungsrat deren Aufhebung per 31. Dezember 2025 vorgesehen.

9. Finanzielle Auswirkungen

Dem Grossen Rat werden mit vorliegendem Bericht für das Jahr 2026 Ausgaben von 15,35 Mio. Franken und ab 2027 jährlich wiederkehrende Kosten von 24,5 Mio. Franken zur Ausgabenbewilligung beantragt. Zu beachten ist dabei, dass dieser Betrag auch die einmaligen Ausgaben für den Ausgleich der Einkommenseinbussen durch den Wegfall der AMZ von 3,9 Mio. Franken umfasst.

Zu beachten ist zudem, dass die Massnahmen mit der gleichzeitigen Aufhebung der AMZ einhergehen, weshalb die entsprechenden Aufwendungen von jährlich 3,4 Mio. Franken ab 2026 entfallen.

Im Einzelnen teilen sich die Ausgaben wie folgt auf:

Fr. 13'500'000	wiederkehrende Ausgaben für die Periode ab 2027 (für 2026 Fr. 6'750'000) für die Finanzierung der Mehrkosten aufgrund der Anpassung der Lohnkurve zu Lasten der Erfolgsrechnung des FD (siehe dazu Ziffer 8.1);
Fr. 1'200'000	wiederkehrende Ausgaben ab 2027 (für 2026 Fr. 600'000) für die Finanzierung der Mehrkosten Staatsbeiträge Kindertagesstätten aufgrund der Anpassung der Lohnkurve (siehe dazu Ziffer 8.1.6);
Fr. 500'000	wiederkehrende Ausgaben ab 2026 für die Finanzierung der Mehrkosten infolge Aufhebung der Degression beim Teuerungsausgleich zu Lasten der Erfolgsrechnung des FD (siehe dazu Ziffer 8.2);
Fr. 3'100'000	wiederkehrende Ausgaben ab 2026 für die Erhöhung der Geldzulagen für Nachtarbeit und Nachtbereitschaft, Sonn- Feiertagsarbeit und Pikettdienst gemäss §§ 23 bis 33 der AZV zu Lasten der Erfolgsrechnung des Kantons Basel-Stadt (siehe dazu Ziffer 8.3);
Fr. 1'600'000	wiederkehrende Ausgaben ab 2026 für die Erhöhung der Einstufung ad personam der Mitarbeitenden der Kapo und der Kripo auf Polizeistellen bis und mit Lohnklasse 16 um je eine Erfahrungsstufe zu Lasten der Erfolgsrechnung des JSD (Dienststelle Kantonspolizei) (siehe dazu Ziffer 8.4);
Fr. 700'000	wiederkehrende Ausgaben ab 2026 für die Erhöhung der Ausbildungslöhne bei der Kantonspolizei zu Lasten der Erfolgsrechnung des JSD (Dienststelle Kantonspolizei) (siehe dazu Ziffer 8.5);
Fr. 3'900'000	einmalige Ausgaben für den Ausgleich verbleibender Einkommenseinbussen aufgrund des Wegfalls der Arbeitsmarktzulage zu Lasten der Erfolgsrechnung des JSD (Dienststelle Kantonspolizei) (siehe dazu Ziffer 8.6).

9.1 Finanzielle Auswirkungen für Gerichte, BVB und IWB

Die bei den Gerichten anfallenden Kosten für die Anhebung der Anlaufstufen A, B und C sowie Erfahrungsstufen 1 bis und mit 11 sind in den ausgewiesenen 13,5 Mio. Franken bereits enthalten.

Ebenso die Kosten für die Aufhebung der Degression beim Teuerungsausgleich. Für die Erhöhung der Ansätze gemäss §§ 23 bis 33 der AZV entstehen bei den Gerichten keine nennenswerten Kosten.

Die bei den Basler Verkehrsbetrieben (BVB) anfallenden Kosten für die Anhebung der Anlaufstufen A, B und C sowie Erfahrungsstufen 1 bis und mit 11 liegen bei vollständiger Umsetzung bei 620'000 Franken pro Jahr. In der ersten Etappe fällt die Hälfte davon an. Die Kosten für die Erhöhung der Ansätze gemäss §§ 23 bis 33 der AZV betragen für die BVB jährlich 1,4 Mio. Franken. Die Kosten für die Aufhebung der Degression beim Teuerungsausgleich betragen rund 50'000 Franken. Die BVB wird die Veränderungen als Teil des Globalbudgets zum Beschluss vorlegen.

Für die Industriellen Werke Basel (IWB) betragen die Kosten für die Anhebung der Erfahrungsstufen A bis und mit 11 bei vollständiger Umsetzung jährlich 480'000 Franken. In der ersten Etappe fällt die Hälfte davon an. Die Kosten für die Erhöhung der Ansätze gemäss §§ 23 bis 33 der AZV betragen für die IWB jährlich 390'000 Franken. Die Kosten für die Aufhebung der Teuerungsdegression betragen rund 60'000 Franken.

10. Motion Pascal Messerli und Michael Hug betreffend «der Polizeiberuf muss in Basel-Stadt wieder attraktiv werden: Lohnerhöhung jetzt!»

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 23. Oktober 2024 die nachstehende Motion dem Regierungsrat mit Frist zur Beantwortung bis 28. Februar 2026 überwiesen.

«Im Frühling 2023 hat der Grosse Rat in Form eines Nachtragskredits eine befristete Arbeitsmarktzulage für Angehörige des Polizeikorps als Sofortmassnahme gegen den Personalunterbestand beschlossen. Die Arbeitsmarktzulage beträgt 400.- / Monat für Korpsangehörige bis und mit einem Dienstalter von 25 Jahren und 250.- / Monat für Mitarbeitende ab einem Dienstalter von 26 Jahren.

Diese Massnahmen sollten in einem ersten Schritt helfen, den Polizeiberuf attraktiver zu gestalten und aufzuwerten. In ihrem Bericht zu dieser Arbeitsmarktzulage hielt die vorberatende Finanzkommission fest, dass der Unterbestand sich seit 2016 massiv erhöht habe. Lag dieser im Jahr 2016 bei 33 Vollzeitstellen, stieg er bis Ende 2022 auf 80 Vollzeitstellen. In einer Medienmitteilung vom 9.1.2024 gab der Regierungsrat schliesslich bekannt, dass sich der Unterbestand per 31.12.2023 noch einmal erhöht hat und nun 100 Vollzeitstellen beträgt.

Diese Situation ist für die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit alarmierend. Immer weniger Polizisten müssen immer mehr Aufgaben ausführen und für die Sicherheit sorgen. Angesichts der angespannten Sicherheitslage, zuletzt wieder festgehalten in der Polizeilichen Kriminalstatistik 2023, nimmt die Belastung für das Korps weiter zu. Die Einsatzzahlen haben sich nicht verringert – im Gegenteil.

Zusätzlich zur Arbeitsmarktzulage hat der Regierungsrat vor einigen Monaten beschlossen, dass eine unabhängige Abklärung zur Personalsituation in der Kantonspolizei Basel-Stadt durchgeführt wird. Diese Abklärungen werden sich, angesichts des grossen Rücklaufs von Antworten der Mitarbeitenden, verzögern. Offen ist zudem weiterhin die Umsetzung von parlamentarischen Vorstössen zur Steigerung der Arbeitsattraktivität beim Kanton.

Vergleiche mit anderen Korps zeigen auf, dass der Anfangslohn in Basel-Stadt der Zweitniedrigste in der Schweiz ist. Ein monatlicher Bruttolohn (x13) für einen 25-Jährigen beträgt im Kanton Basel-Stadt 4841.-, im Kanton Genf 6830.- (Platz 1), in Kanton Zürich 6249.- (Platz 2). Somit ist das Basisgehalt bei jungen Polizisten in Basel-Stadt im Jahr fast 26'000.- tiefer als in Genf.

Es ist deshalb notwendig, dass nun rasch eine Lohnerhöhung ins Auge gefasst wird. Diese Lohnerhöhung für Angehörige des Polizeikorps schliesst nicht aus, dass dies mittel- und langfristig auch in anderen Bereichen des Kantons mit Schichtbetrieb geprüft werden muss. Angesichts des massiven Unterbestands bei der Polizei, ist dies nun zumindest kurzfristig dort dringlich. Die gute Finanzlage mit einem Rechnungsüberschuss von 434 Mio. Franken lässt diese Massnahme zu.

Der Unterzeichnende bittet den Regierungsrat die entsprechenden Massnahmen in Finanzplan und Budget zu ergreifen, um den Lohn von allen Polizistinnen und Polizisten (inkl. Sicherheitsassistenten /-Assistenten) der Kantonspolizei und der Kriminalpolizei spätestens per 1.5.2025 substantiell zu erhöhen.

Pascal Messerli, Michael Hug»

Wir nehmen dazu wie folgt Stellung:

10.1 Forderung

Die Motion fordert eine zeitnahe und substantielle Erhöhung der Löhne für Polizistinnen und Polizisten, Sicherheitsassistentinnen und -assistenten der Kapo sowie der Kripo.

10.2 Lohnmassnahmenpaket umfasst Forderung der Motion

Der Regierungsrat weiss um die angespannte Situation. Entsprechend hat er im Rahmen einer Sofortmassnahme eine auf drei Jahre befristete AMZ beschlossen. Wie die obigen Ausführungen zeigen, haben die vertieften Lohnanalysen gezeigt, dass im Hinblick auf die Ablösung der AMZ, aber auch in grundsätzlicher Weise (Bsp. Einstiegslohne) Massnahmen angezeigt sind. Entsprechend hat der Regierungsrat ein austariertes und gesamtstrategisch eingebettetes Lohnmassnahmenpaket ausgearbeitet. Dieses dient der Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers Basel-Stadt in grundsätzlicher Weise, trägt aber auch den Forderungen der vorliegenden Motion Rechnung.

10.3 Antrag

Aufgrund dieses Berichts beantragen wir, die Motion Pascal Messerli und Michael Hug betreffend «der Polizeiberuf muss in Basel-Stadt wieder attraktiv werden: Lohnerhöhung jetzt!» abzuschreiben.

11. Anzug Michael Hug und Tobias Christ betreffend «Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Kantonsangestellte im Schicht- und Wochenenddienst»

Mit Beschluss vom 14. Juni 2023 hat der Grosse Rat die Motion Michael Hug und Tobias Christ betreffend Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Kantonsangestellte im Schicht- und Wochenenddienst als Anzug überwiesen und mit Beschluss vom 5. Juni 2024 hat er den Anzug stehen lassen.

«Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Bereichs tragen grosse Verantwortung für die gesamte Gesellschaft. Einige Kernfunktionen staatlichen Handelns erfordern dabei Arbeiten im Schicht- und Wochenenddienst. So haben Mitarbeitende der Polizei, der Rettung Basel-Stadt (u.a. Sanität und Feuerwehr) oder die Gefängnisangestellten diesen strapaziösen Dienst auf sich zu nehmen. Es überrascht daher nicht, dass speziell in diesen Bereichen Fachkräftemangel herrscht und teils starke Unterbestände bestehen. Die essenzielle Arbeit muss trotzdem geleistet werden. Die Folgen der Unterbestände sind sich anhäufende Überstunden, was diese Berufe allerdings noch unattraktiver macht – ein Teufelskreis also.

Jüngst eingereichte Vorstösse zum Thema wollen durch eine allgemeine Pensenreduktion die Attraktivität dieser Stellen erhöhen. Auch wenn gut gemeint, führt ein solches Vorgehen nicht zu einer Erhöhung der Attraktivität, weil noch mehr Überstunden anfallen würden. Solange Fachkräftemangel herrscht und Unterbestände bestehen, muss die anfallende Arbeit auf die vorhandenen Mitarbeitenden verteilt werden.

Es sind aber unbedingt und rasch Massnahmen zur Verbesserung der Situation für die Kantonsangestellten mit diesen besonders unattraktiven Arbeitszeiten zu treffen und auch umzusetzen. Neben dem Wiederherstellen der Konkurrenzfähigkeit zu anderen Berufen wird mit entsprechenden Massnahmen auch die Wertschätzung für die Arbeit dieser Mitarbeitenden manifestiert.

Die Motionäre fordern daher den Regierungsrat dazu auf, zeitnah Massnahmen zu treffen und umzusetzen, um die Attraktivität des Berufsbildes für Basler Kantonsangestellte im Schicht- und Wochenenddienst massgeblich zu verbessern und so auch die Voraussetzung zu schaffen, Unterbestände in wichtigen Berufsfeldern zu reduzieren.

Insbesondere sollen folgende Verbesserungen – und / oder auch weitere, die der Regierungsrat ergänzend dazu oder alternativ für geeignet hält, um die bestehenden Probleme zu lösen – innert Jahresfrist umgesetzt werden:

- steuerliche Vorteile (bspw. für die Auszahlung von Überstunden und insbesondere bei Zuschlägen für Überstunden, die während Feiertags-, Wochenend- oder Nachtarbeit geleistet werden);
- das Anheben des Lohns an das Lohnniveau von Angestellten anderer Kantone mit ähnlichem Funktionsbereich und vergleichbaren Bedingungen (inkl. Vergütungen wie: Pikettenschädigungen, Gefahrenzulagen etc.), sowie durch geeignete Lohnzulagen;
- der Ausbau von «Fringe Benefits» wie kostenlose U-Abonnements, Parkiermöglichkeiten im Nachtdienst, Ausbildungen, Zugang zu einer Mensa, Kinderbetreuung, Eintritt in Gartenbäder etc.
- die Möglichkeit einer früheren Pensionierung bei sehr intensiver Arbeitsleistung (bei langjähriger Schicht-/Nachtarbeit), in Bereichen wo dies nicht bereits geschieht.

Michael Hug, Tobias Christ»

Wir nehmen dazu wie folgt Stellung:

11.1 Anliegen

Im Zentrum des Anzugs steht die Forderung, zeitnah Massnahmen zu treffen und umzusetzen, um die Attraktivität des Berufsbildes von Mitarbeitenden des Kantons Basel-Stadt im Schicht- und Wochenenddienst massgeblich zu verbessern und so auch die Voraussetzung zu schaffen, Unterbestände in wichtigen Berufsfeldern zu reduzieren.

11.2 Lohnmassnahmenpaket umfasst Anliegen

Der Regierungsrat weiss um die besonderen Leistungen von Mitarbeitenden im Schicht- und Wochenenddienst. Das Lohnmassnahmenpaket trägt dem Anliegen des Anzugs Rechnung. So werden Mitarbeitende mit Schicht-, Wochenend- oder Pikettdienst einerseits von der Erhöhung der Lohnkurve profitieren und andererseits um ein Drittel erhöhte Geldzulagen für die Leistung von Schicht-, Wochenend- oder Pikettdiensten erhalten. Betreffend die Leistung von «Fringe Benefits» sei auf den bereits erwähnten Beschluss des Grossen Rates vom 18. Dezember 2024, ebenso wie den Ausgabenbericht betreffend die Einführung des Jobtickets des TNW verwiesen.

11.2.1 Zum Anliegen betreffend steuerliche Vorteile bei der Auszahlung von Überstunden

Finanzielle Zuschläge für von der Norm abweichende Arbeitszeiten sind als steuerbare Einkünfte zu qualifizieren. Es wäre bundesrechtswidrig, die Auszahlung von Überstunden von den Steuern auszunehmen. Auch eine tiefere Besteuerung wäre aufgrund des bundesrechtlichen Grundsatzes der Allgemeinheit und Gleichmässigkeit der Besteuerung (siehe dazu BGE 133 I 206) unzulässig.

11.2.2 Zur Möglichkeit von früheren Pensionierungen bei sehr intensiver Arbeitsleistung

Beim Kanton Basel-Stadt werden von der Norm abweichende Arbeitszeiten einerseits mit Geldzulagen und andererseits mit Zeitzulagen (Schichtbonus) entschädigt (siehe dazu insb. die §§ 23 ff. sowie 34 ff. der AZV). Der Schichtbonus (Zeitzulage) dient in erster Linie dazu, einen Ausgleich für die belastenden Arbeitszeiten in arbeitsfreier Zeit zu schaffen. Als Zeitzulage ist er nicht pensionskassenversichert. Geldzulagen sind hingegen gemäss § 24a Abs. 1 des Lohngesetzes Teil des

massgebenden Lohns (massgebender Lohn abzüglich Koordinationsabzug entspricht dem versicherten Jahreslohn) und damit rentenbildend.

Eine vorzeitige Pensionierung ist beim Arbeitgeber Basel-Stadt ab Alter 58 möglich (§ 35 Abs. 2 Personalgesetz). Ebenso kann der Arbeitgeber zwecks Erhöhung der Rentenansprüche bei vorzeitiger Pensionierung im gegenseitigen Einvernehmen eine Einmaleinlage leisten (§ 35 Abs. 4 Personalgesetz).

Die seit 2008 bestehende Versicherung des Schichtlohns reicht bei regelmässiger Schichtarbeit in der Regel aus, um bei einer vorzeitigen Pensionierung im Alter 63 das ordentliche Rentenziel auf dem Nicht-Schichtlohn zu erreichen. Im Zuge des Primatwechsels der beruflichen Vorsorgelösung wurde zudem für Mitarbeitende, die nach Wirksamwerden des neuen Pensionskassengesetzes und spätestens 2036 mit Alter 64 oder früher in Pension gehen als Übergangslösung eine vom durchschnittlichen Schichtlohn und den Beitragsjahren abhängige Einmaleinlage des Arbeitgebers zur Deckung einer Äufungslücke eingeführt (§ 35 Abs. 5 Personalgesetz). Damit wird auch den von der Lücke betroffenen Schichtdienstleistenden eine vorzeitige Pensionierung mit 63 Jahren ohne Rentenverlust auf dem Nicht-Schichtlohn ermöglicht.

Daraus folgt, dass die Möglichkeit zur vorzeitigen Pensionierung beim Kanton besteht und dank der Schichtversicherung insbesondere für Mitarbeitende, deren Arbeit regelmässig in von der Norm abweichenden Arbeitszeiten erfolgt, attraktiv und umsetzbar ist.

11.2.3 Fazit

Das vorliegende Lohnmassnahmenpaket nimmt die Anliegen des vorliegenden Anzugs auf und trägt damit zu einer erheblichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Kantonsangestellte im Schicht- und Wochenenddienst bei.

11.3 Antrag

Aufgrund dieses Berichts beantragen wir, den Anzug Michael Hug und Tobias Christ betreffend Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Kantonsangestellte im Schicht- und Wochenenddienst als erledigt abzuschreiben.

12. Formelle Prüfungen und Regulierungsfolgeabschätzung

Das Finanzdepartement hat den vorliegenden Ratschlag gemäss § 8 des Gesetzes über den kantonalen Finanzhaushalt vom 14. März 2012 (Finanzhaushaltgesetz, SG 610.100) überprüft.

Das Justiz- und Sicherheitsdepartement hat den Erlass gemäss § 4 Abs. 1 des Gesetzes über Publikationen im Kantonsblatt und über die Gesetzessammlung des Kantons Basel-Stadt vom 19. Oktober 2016 (Publikationsgesetz; SG 151.200) in rechtlicher sowie in redaktioneller und gesetzestechnischer Hinsicht geprüft.

Der Vortest zur Regulierungsfolgenabschätzung hat ergeben, dass private Unternehmen nicht betroffen sind. Eine Regulierungsfolgenabschätzung ist folglich nicht durchzuführen.

13. Antrag

Gestützt auf unsere Ausführungen beantragen wir dem Grossen Rat, die nachstehenden Beschlusssentwürfe anzunehmen sowie die Motion Pascal Messerli und Michael Hug betreffend «der Polizeiberuf muss in Basel-Stadt wieder attraktiv werden: Lohnerhöhung jetzt!» und den Anzug Michael Hug und Tobias Christ betreffend «Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Kantonsangestellte im Schicht- und Wochenenddienst» abzuschreiben.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Conradin Cramer
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin

Beilagen

- Entwurf Grossratsbeschluss zur Änderung des Lohngesetzes per 1. Januar 2026
- Entwurf Grossratsbeschluss zur Änderung des Lohngesetzes per 1. Januar 2027
- Entwurf Grossratsbeschluss zur Ausgabenbewilligung
- Vergleich bisherige und neue Lohnkurve ab 1. Januar 2026
- Vergleich bisherige und neue Lohnkurve ab 1. Januar 2027

Lohngesetz (LG)

Änderung vom [Datum]

Der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt,

nach Einsichtnahme in den Ratschlag des Regierungsrates Nr. [Ratschlag-Nr.] vom [Datum] sowie in den Bericht der [Kommission] Nr. [Kommissionsbericht-Nr.] vom [Datum],

beschliesst:

I.

Lohngesetz (LG) vom 18. Januar 1995 ⁶⁾ (Stand 13. Februar 2025) wird wie folgt geändert:

§ 22 Abs. 2 (aufgehoben)

² *Aufgehoben.*

Anhänge

Anhang 164.100.2:Anhang 2 Stufenverlauf (**geändert**)

II. Änderung anderer Erlasse

Keine Änderung anderer Erlasse.

III. Aufhebung anderer Erlasse

Keine Aufhebung anderer Erlasse.

IV. Schlussbestimmung

Diese Änderung ist zu publizieren; sie unterliegt dem Referendum und tritt nach der Publikation des unbenutzten Ablaufs der Referendumsfrist am 1. Januar 2026 in Kraft.

[Behörde]

[Funktion 1]

[NAME 1]

[Funktion 2]

[NAME 2]

⁶⁾ SG 164.100

Anhang 2

Stufenverlauf gültig ab 1. Januar 2026

Stufen	Lohn in Prozent im Vergleich zur Stufe 1 des bisherigen Stufenverlaufs	Veränderung des Lohns im Vergleich zur vorigen Stufe in Prozentpunkten
A ⁷⁾	94,00 %	
B	97,25 %	3,25 %
C	100,50 %	3,25 %
1	103,75 %	3,25 %
2	106,75 %	3 %
3	109,75 %	3 %
4	112,25 %	2,5 %
5	114,75 %	2,5 %
6	116,75 %	2 %
7	118,75 %	2 %
8	120,75 %	2 %
9	122,75 %	2 %
10	124,50 %	1,75 %
11	126,25 %	1,75 %
12	128,00 %	1,75 %
13	129,0 %	1 %
14	130,0 %	1 %
15	131,0 %	1 %
16	132,0 %	1 %
17	133,0 %	1 %
18	134,0 %	1 %
19 ⁸⁾	135,0 %	1 %
20	135,0 %	0 %
21	136,5 %	1,5 %
22	136,5 %	0 %
23	138,0 %	1,5 %
24	138,0 %	0 %
25	139,5 %	1,5 %
26	139,5 %	0 %
27	141,0 %	1,5 %
28	141,0 %	0 %
29	142,5 %	1,5 %
30	142,5 %	0 %
31	144,0 %	1,5 %

⁷⁾ Anlaufstufen A, B und C

⁸⁾ Zweijahresstufen 19/20, 21/22, 23/24, 25/26, 27/28 und 29/30

Lohngesetz (LG)

Änderung vom [Datum]

Der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt,

nach Einsichtnahme in den Ratschlag des Regierungsrates Nr. [Ratschlag-Nr.] vom [Datum] sowie in den Bericht der [Kommission] Nr. [Kommissionsbericht-Nr.] vom [Datum],

beschliesst:

I.

Lohngesetz (LG) vom 18. Januar 1995 ⁹⁾ (Stand 13. Februar 2025) wird wie folgt geändert:

Anhänge

Anhang 164.100.2:Anhang 2 Stufenverlauf (**geändert**)

II. Änderung anderer Erlasse

Keine Änderung anderer Erlasse.

III. Aufhebung anderer Erlasse

Keine Aufhebung anderer Erlasse.

IV. Schlussbestimmung

Diese Änderung ist zu publizieren; sie unterliegt dem Referendum und tritt nach der Publikation des unbe-
nutzten Ablaufs der Referendumsfrist am 1. Januar 2027 in Kraft.

[Behörde]

[Funktion 1]

[NAME 1]

[Funktion 2]

[NAME 2]

⁹⁾ SG 164.100

Anhang 2

Stufenverlauf gültig ab 1. Januar 2027

Stufen	Lohn in Prozent im Vergleich zur Stufe A	Veränderung des Lohns im Vergleich zur vorigen Stufe in Prozentpunkten
A ¹⁰⁾	100,0%	
B	102,5%	2,5%
C	105,0%	2,5%
1	107,5%	2,5%
2	109,5%	2%
3	111,5%	2%
4	113,5%	2%
5	115,5%	2%
6	117,5%	2%
7	119,5%	2%
8	121,5%	2%
9	123,5%	2%
10	125,0%	1,5%
11	126,5%	1,5%
12	128,0%	1,5%
13	129,0%	1%
14	130,0%	1%
15	131,0%	1%
16	132,0%	1%
17	133,0%	1%
18	134,0%	1%
19 ¹¹⁾	135,0%	1%
20	135,0%	0%
21	136,5%	1,5%
22	136,5%	0%
23	138,0%	1,5%
24	138,0%	0%
25	139,5%	1,5%
26	139,5%	0%
27	141,0%	1,5%
28	141,0%	0%
29	142,5%	1,5%
30	142,5%	0%
31	144,0%	1,5%

¹⁰⁾ Anlaufstufen A, B und C¹¹⁾ Zweijahresstufen 19/20, 21/22, 23/24, 25/26, 27/28 und 29/30

Grossratsbeschluss

Bewilligung der Mehrausgaben infolge Lohnmassnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sowie Ablösung der befristeten Arbeitsmarktzulage für Mitarbeitende der Kantonspolizei

(vom [Datum eingeben])

Der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt, nach Einsichtnahme in den Ratschlag des Regierungsrates Nr. [Nummer eingeben] vom [Datum eingeben] und nach dem mündlichen Antrag der [Kommission eingeben] vom [Datum eingeben], beschliesst:

1. Für die Umsetzung der Lohnmassnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sowie Ablösung der befristeten Arbeitsmarktzulage für Mitarbeitende der Kantonspolizei werden Ausgaben von Fr. 24'500'000 bewilligt.

Diese Ausgaben teilen sich wie folgt auf:

- Fr. 13'500'000 wiederkehrende Ausgaben ab 2027 (für 2026 Fr. 6'750'000) für die Finanzierung der Mehrkosten aufgrund der Anpassung der Lohnkurve zu Lasten der Erfolgsrechnung des Finanzdepartements.
- Fr. 1'200'000 wiederkehrende Ausgaben ab 2027 (für 2026 Fr. 600'000) für die Finanzierung der Mehrkosten für die Finanzierung der aufgrund der Anpassung der Lohnkurve erhöhten Staatsbeiträge Kinderbetreuung zu Lasten der Erfolgsrechnung des Erziehungsdepartements (Dienststelle Jugend, Familie und Sport).
- Fr. 500'000 wiederkehrende Ausgaben ab 2026 für die Finanzierung der Mehrkosten infolge Aufhebung der Degression beim Teuerungsausgleich zu Lasten der Erfolgsrechnung des Finanzdepartements.
- Fr. 3'100'000 wiederkehrende Ausgaben ab 2026 für die Erhöhung der Geldzulagen für Nacht-, Sonn-, Feiertags- und Pikettdienst gemäss §§ 23 bis 33 der Verordnung zur Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt vom 6. Juli 2004 (Arbeitszeitverordnung, AZV, SG 162.200) zu Lasten der Erfolgsrechnung des Kantons Basel-Stadt.
- Fr. 1'600'000 wiederkehrende Ausgaben ab 2026 für die Erhöhung der Einstufung ad°personam der Mitarbeitenden der Kantonspolizei und der Kriminalpolizei auf Polizeistellen bis und mit Lohnklasse 16 um je eine Erfahrungsstufe zu Lasten der Erfolgsrechnung des Justiz- und Sicherheitsdepartements (Dienststelle Kantonspolizei).
- Fr. 700'000 wiederkehrende Ausgaben ab 2026 für die Erhöhung der Ausbildungslöhne bei der Kantonspolizei zu Lasten der Erfolgsrechnung des Justiz- und Sicherheitsdepartements (Dienststelle Kantonspolizei).
- Fr. 3'900'000 einmalige Ausgaben für den Ausgleich verbleibender Einkommenseinbusen aufgrund des Wegfalls der Arbeitsmarktzulage zu Lasten der Erfolgsrechnung des Justiz- und Sicherheitsdepartements (Dienststelle Kantonspolizei).

Dieser Beschluss ist zu publizieren. Er untersteht dem Referendum.

Vergleich bisherige und neue Lohnkurve ab 1. Januar 2026

Stufe	Bisheriger Stufenverlauf		Stufenverlauf vom 01. Januar 2026 bis 31. Dezember 2026		
	Lohn in Prozent im Vergleich zur Stufe 1	Veränderung des Lohns im Vergleich zur vorigen Stufe in Prozentpunkten	Lohn in Prozent im Vergleich zur Stufe 1 des bisherigen Stufenverlaufs	Veränderung des Lohns im Vergleich zur vorigen Stufe in Prozentpunkten	Veränderung des Lohns im Vergleich zur bisherigen Regelung in Prozentpunkten
A	88,0%		94,00%		6,0%
B	92,0%	4,0%	97,25%	3,25%	5,25%
C	96,0%	4,0%	100,50%	3,25%	4,5%
1	100,0%	4,0%	103,75%	3,25%	3,75%
2	104,0%	4,0%	106,75%	3,0%	2,75%
3	108,0%	4,0%	109,75%	3,0%	1,75%
4	111,0%	3,0%	112,25%	2,5%	1,25%
5	114,0%	3,0%	114,75%	2,5%	0,75%
6	116,0%	2,0%	116,75%	2,0%	0,75%
7	118,0%	2,0%	118,75%	2,0%	0,75%
8	120,0%	2,0%	120,75%	2,0%	0,75%
9	122,0%	2,0%	122,75%	2,0%	0,75%
10	124,0%	2,0%	124,50%	1,75%	0,5%
11	126,0%	2,0%	126,25%	1,75%	0,25%
12	128,0%	2,0%	128,0%	1,75%	0,0%
13	129,0%	1,0%	129,0%	1,0%	0,0%
14	130,0%	1,0%	130,0%	1,0%	0,0%
15	131,0%	1,0%	131,0%	1,0%	0,0%
16	132,0%	1,0%	132,0%	1,0%	0,0%
17	133,0%	1,0%	133,0%	1,0%	0,0%
18	134,0%	1,0%	134,0%	1,0%	0,0%
19	135,0%	1,0%	135,0%	1,0%	0,0%
20	135,0%	0,0%	135,0%	0,0%	0,0%
21	136,5%	1,5%	136,5%	1,5%	0,0%
22	136,5%	0,0%	136,5%	0,0%	0,0%
23	138,0%	1,5%	138,0%	1,5%	0,0%
24	138,0%	0,0%	138,0%	0,0%	0,0%
25	139,5%	1,5%	139,5%	1,5%	0,0%
26	139,5%	0,0%	139,5%	0,0%	0,0%
27	141,0%	1,5%	141,0%	1,5%	0,0%
28	141,0%	0,0%	141,0%	0,0%	0,0%
29	142,5%	1,5%	142,5%	1,5%	0,0%
30	142,5%	0,0%	142,5%	0,0%	0,0%
31	144,0%	1,5%	144,0%	1,5%	0,0%

Vergleich bisherige und neue Lohnkurve ab 1. Januar 2027

Stufe	Bisheriger Stufenverlauf (2025)		Stufenverlauf ab 01. Januar 2027		
	Lohn in Prozent im Vergleich zur Stufe 1	Veränderung des Lohns im Vergleich zur vorigen Stufe in Prozentpunkten	Lohn in Prozent im Vergleich zur Stufe 1 des bisherigen Stufenverlaufs	Veränderung des Lohns im Vergleich zur vorigen Stufe in Prozentpunkten	Veränderung des Lohns im Vergleich zur bisherigen Regelung in Prozentpunkten
A	88,0%		100,0%		12,0%
B	92,0%	4,0%	102,5%	2,5%	10,5%
C	96,0%	4,0%	105,0%	2,5%	9,0%
1	100,0%	4,0%	107,5%	2,5%	7,5%
2	104,0%	4,0%	109,5%	2,0%	5,5%
3	108,0%	4,0%	111,5%	2,0%	3,5%
4	111,0%	3,0%	113,5%	2,0%	2,5%
5	114,0%	3,0%	115,5%	2,0%	1,5%
6	116,0%	2,0%	117,5%	2,0%	1,5%
7	118,0%	2,0%	119,5%	2,0%	1,5%
8	120,0%	2,0%	121,5%	2,0%	1,5%
9	122,0%	2,0%	123,5%	2,0%	1,5%
10	124,0%	2,0%	125,0%	1,5%	1,0%
11	126,0%	2,0%	126,5%	1,5%	0,5%
12	128,0%	2,0%	128,0%	1,5%	0,0%
13	129,0%	1,0%	129,0%	1,0%	0,0%
14	130,0%	1,0%	130,0%	1,0%	0,0%
15	131,0%	1,0%	131,0%	1,0%	0,0%
16	132,0%	1,0%	132,0%	1,0%	0,0%
17	133,0%	1,0%	133,0%	1,0%	0,0%
18	134,0%	1,0%	134,0%	1,0%	0,0%
19	135,0%	1,0%	135,0%	1,0%	0,0%
20	135,0%	0,0%	135,0%	0,0%	0,0%
21	136,5%	1,5%	136,5%	1,5%	0,0%
22	136,5%	0,0%	136,5%	0,0%	0,0%
23	138,0%	1,5%	138,0%	1,5%	0,0%
24	138,0%	0,0%	138,0%	0,0%	0,0%
25	139,5%	1,5%	139,5%	1,5%	0,0%
26	139,5%	0,0%	139,5%	0,0%	0,0%
27	141,0%	1,5%	141,0%	1,5%	0,0%
28	141,0%	0,0%	141,0%	0,0%	0,0%
29	142,5%	1,5%	142,5%	1,5%	0,0%
30	142,5%	0,0%	142,5%	0,0%	0,0%
31	144,0%	1,5%	144,0%	1,5%	0,0%