



An den Grossen Rat

17.5434.02

FD/P175434

Basel, 22. Januar 2020

Regierungsratsbeschluss vom 21. Januar 2020

## **Anzug Toya Krummenacher und Konsorten betreffend «Problematik Früh-/Teilpensionierung von Kantonsangestellten mit körperlich belastenden Berufsprofilen»**

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 8. Februar 2018 den nachstehenden Anzug Toya Krummenacher und Konsorten dem Regierungsrat zum Bericht überwiesen:

«Der Kanton beschäftigt in verschiedenen Departementen Personal mit körperlich sehr belastenden Berufsprofilen, seien dies Beschäftigte in der Stadtreinigung/Stadtgärtnerei bzw. im handwerklichen Bereich der IWB oder auch in Schichtarbeit wie bei den Blaulichtorganisationen oder den BVB.

Auf Grund der gesundheitlichen Belastungen ist es diesen Beschäftigten oft kaum möglich, am angestammten Arbeitsplatz bis zum ordentlichen Pensionierungsalter zu arbeiten. Zwar besteht die Möglichkeit der Früh- oder Teilpensionierung, jedoch stellt diese gerade für die tiefen oder ganz tiefen Lohnklassen eine grosse finanzielle Herausforderung dar. Dies führt dazu, dass viele Beschäftigte diesen Weg von sich aus nicht in Betracht ziehen, bzw. Frühpensionierungen eher seitens des Arbeitgebers eingeleitet werden, mit der Folge von finanziellen Einbussen für die Beschäftigten.

Die Anzugstellerinnen und Anzugsteller bitten den Regierungsrat daher, im Zuge des Projektes HRM 2020 zu prüfen und zu berichten, ob und wie diese Problematik gelöst werden könnte mit dem Ziel, die finanziellen Herausforderungen der Frühpensionierung zu mildern oder aber das gesunde Arbeiten bis zur ordentlichen Pensionierung zu ermöglichen. Neben kreativen Lösungen seitens des Kantons, sollen insbesondere folgende Ideen in Betracht gezogen und ihre Konsequenzen für die Beschäftigten aufgezeigt werden:

1. Überprüfen der Möglichkeit einer Lohnzulage für körperlich belastende Berufe
2. Gesonderte Pensionskassenlösung für Beschäftigte in körperlich belastenden Berufen analog der Lösung des Bauhauptgewerbes (FAR)
3. Die Versicherung von Schichtzulagen in der Pensionskasse
4. Lösungen seitens des Kantons, um das gesunde Arbeiten in körperlich belastenden Berufen in allen Departementen bis zum ordentlichen Pensionierungsalter zu ermöglichen.

Toya Krummenacher, Kerstin Wenk, Beat Leuthardt, Kaspar Sutter, Eduard Rutschmann, Balz Herter, Tanja Soland, Annemarie Pfeifer, Thomas Grossenbacher, Helen Schai-Zigerlig, Felix Wehrli»

Wir berichten zu diesem Anzug wie folgt:

## 1. Ausgangslage

Im Zentrum des vorliegenden Anzugs stehen Mitarbeitende in tiefen Lohnklassen, die vornehmlich körperlich arbeiten, das heisst, in «körperlich belastenden Berufsprofilen» tätig sind. Die Anzugstellenden gehen davon aus, dass es diesen Mitarbeitenden aufgrund der gesundheitlichen Belastung oft kaum möglich ist, bis zum ordentlichen Pensionierungsalter zu arbeiten, bzw., dass eine Frühpensionierung eine grosse finanzielle Herausforderung darstellt. Die Anzugstellenden bitten um Vorschläge, wie für diese Personengruppe entweder die finanzielle Herausforderung einer Frühpensionierung gemildert oder aber das gesunde Arbeiten bis zur ordentlichen Pensionierung ermöglicht werden kann.

### 1.1 Begriffsklärung

#### 1.1.1 Was ist unter «körperlich belastenden Berufsprofilen» zu verstehen?

Im Bundesrecht finden sich Regelungen zu den Arbeitsbedingungen im Arbeitsgesetz und den dazugehörigen Verordnungen. Eine Definition für die Umschreibung «körperlich belastende Berufsprofile» findet sich in diesen Erlassen nicht. Auf Nachfrage des Zentralen Personaldienstes (ZPD) konnte auch das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) keine näheren Angaben dazu machen. Das SECO empfahl stattdessen, die körperlich belastenden Berufsprofile anhand der Lohnsystematik zu identifizieren. Näheres dazu unter Punkt 1.4 (Identifikation der «körperlich sehr belastenden Berufsprofile»).

#### 1.1.2 Was ist unter «tiefen Lohnklassen» zu verstehen?

Die Anzugstellenden weisen darauf hin, dass die Früh- oder Teilpensionierung «gerade für die tiefen oder ganz tiefen Lohnklassen» eine grosse Herausforderung darstelle.

Gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) gilt eine Stelle in der Regel als «Tieflohnstelle», wenn der auf Basis eines Vollzeitpensums von 40 Wochenstunden berechnete Lohn weniger als zwei Drittel des standardisierten Bruttomedianlohnes ausmacht, das heisst weniger als 4'335 Franken pro Monat bzw. 52'020 Franken pro Jahr.<sup>1</sup> Auf Rückfrage des ZPD präzisieren die Anzugstellenden, dass sie Mitarbeitende mit Funktionen in den Lohnklassen 1 bis und mit 12 in die Anzugsbeantwortung miteinbezogen haben möchten. Mitarbeitende in der LK 12 können einen maximalen Bruttojahreslohn von 105'200 Franken erzielen.

### 1.2 Körperlich belastende Arbeit im Kontext zum öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutz

Der öffentlich-rechtliche Arbeitnehmerschutz ist in der Schweiz in diversen Gesetzen geregelt, wovon zwei für den Gesundheitsschutz von zentraler Bedeutung sind: Das Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) und das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG). Die Direktion für Arbeit des SECO beaufsichtigt und koordiniert den Vollzug dieser Gesetze und sorgt, in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und den Kantonen, für klare Regeln im Bereich des Arbeitnehmerschutzes.

In den folgenden Ausführungen wird als selbstverständlich vorausgesetzt, dass alle Arbeitsplätze beim Arbeitgeber Basel-Stadt gesetzeskonform sind, d.h. die Gesundheitsschutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes, die SUVA-Richtlinien und die Empfehlungen des SECO befolgt werden. Die Anzugsbeantwortung fokussiert folglich auf die Frage, was *darüber hinaus* für den Erhalt der Erwerbsfähigkeit von Mitarbeitenden mit körperlich belastenden Berufsprofilen getan wird, bzw. werden kann.

---

<sup>1</sup> BFS Arbeitnehmende mit einem Tieflohn, Veröffentlicht 10.07.2018

### 1.3 Körperlich belastende Arbeit im sozialmedizinischen und gesellschaftlichen Kontext

Bei körperlich arbeitenden Mitarbeitenden steht und fällt der Erhalt der Erwerbsfähigkeit mit der körperlichen Leistungsfähigkeit. Selbst bei «normalen», altersgemässen Verschleisserscheinungen ist die Arbeitsfähigkeit viel eher und länger in Frage gestellt, als etwa bei Mitarbeitenden eines Büro-Betriebes: ein 55jähriger Rettungssanitäter muss nach dem Einsetzen einer Hüftgelenksprothese mit einer vollständigen Arbeitsunfähigkeit von acht Monaten oder länger rechnen, während dem ein Personalsachbearbeiter nach wenigen Wochen zumindest teilweise wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren kann.

Nicht alle Einflussfaktoren, die sich auf die Gesundheit von Mitarbeitenden auswirken, liegen auch im Einflussbereich des Arbeitgebers. Ob und wie lange die körperlichen Kräfte zur Verfügung stehen, hängt mit der individuellen konstitutionellen Ausstattung, der individuellen Lebensführung und der Verweildauer in einem körperlich belastenden Beruf zusammen. In zahlreichen Publikationen wird ausserdem ein Zusammenhang von geringer schulischer/beruflicher Bildung und Morbidität, bzw. Mortalität nachgewiesen<sup>2</sup>. Vor allem Risiken, wie wenig sportliche Betätigung, Adipositas und Rauchen, sind offenbar bei der Bevölkerungsgruppe mit geringer schulischer/beruflicher Bildung besonders weit verbreitet. Das ist auf die Lebensverhältnisse ganz allgemein, mangelndes Wissen über einen gesunden Lebensstil sowie fehlende finanzielle Möglichkeiten zurückzuführen. Bei der Kombination «geringe schulische/berufliche Bildung» und «schwere körperliche Arbeit» ist das Risiko für gesundheitliche Probleme folglich besonders hoch. Zu den speziell für ältere Mitarbeitende gesundheitsbelastenden Faktoren gehören vor allem die Arbeitszeit, etwa Nacharbeit oder Wochenendarbeit, Pikett bzw. Bereitschaftsdienst und Arbeitszeiten, die sich über sieben Tage und 24 Stunden verteilen<sup>3</sup>.

Das SECO vertritt den Standpunkt, dass der Arbeitgeber seine Verantwortung mit der gesetzeskonformen Ausgestaltung der Arbeitsplätze bereits ausreichend wahrnimmt. Der Arbeitgeber Basel-Stadt setzt sich aber darüber hinaus aber schon länger, auf verschiedenen Ebenen und mit diversen Massnahmen, für den Erhalt der Erwerbsfähigkeit der Mitarbeitenden ein. Näheres dazu unter Punkt 2 (Bereits bestehende, bzw. geplante Angebote / Massnahmen).

Trotz vielen Massnahmen kann nicht in jedem Fall ein Arbeitsplatzverlust aufgrund von Krankheit abgewendet werden<sup>4</sup>. Dies insbesondere deshalb, weil – wie vorerwähnt – viele Einflussfaktoren auf die Gesundheit und den Verbleib im Erwerbsleben ausserhalb des Einflussbereiches des Arbeitgebers liegen.

### 1.4 Identifikation der «körperlich sehr belastenden Berufsprofile»

Entsprechend den Empfehlungen des SECO wurden die körperlich belastenden Berufsprofile anhand der in der Lohnsystematik hinterlegten Kriterien für Belastungen identifiziert:

- physische Beanspruchung (körperliche Arbeit und/oder dauerhafte gebückte Körperhaltung)
- Umgebungseinflüsse (z. B. Arbeiten bei Hitze und Kälte, in Lärm, Gestank, Schmutz und/oder Strassenverkehr)
- Beanspruchung der Sinnesorgane (z. B. Arbeit am Mikroskop, Gerüche)
- unregelmässige Arbeitszeiten

In der Lohnsystematik sind alle beruflichen Tätigkeiten sogenannten «Funktionsketten» zugeordnet. Zur Beantwortung dieses Anzugs wurden, in Kombination mit den Lohnklassen 1 bis und mit 12 diejenigen Funktionsketten identifiziert, bei welchen mindestens eine mittlere Belastung ge-

<sup>2</sup> Andreas Mielck; Markung Lügen; Martin Siegel u.a. (2012): «Folgen unzureichender Bildung für die Gesundheit», Gütersloh, Bertelsmann Stiftung

<sup>3</sup> Nathalie Amstutz; Thomas Geisen; Benedikt Hassler u.a. (2018): «Arbeiten, solange der Körper mitmacht - Betriebliche Herausforderungen im Zusammenhang mit Einfacharbeit und alternden Belegschaften». In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik (27/1), S. 5 - 25, Oldenbourg, De Gruyter

<sup>4</sup> Im Falle einer ganz- oder teilweisen Verhinderung an der Aufgabenerfüllung kann das Arbeitsverhältnis seitens des Arbeitgebers gekündigt werden (§ 30 Abs.2 lit.a PG), dies unter Einhaltung einer Sperrfrist von 365 Tagen (§ 37 Abs.1 PG). Gemäss aktuellem Pensionskassengesetz werden derart betroffene Mitarbeitende ab Alter 58 frühpensioniert.

mäss den obigen Kriterien vorliegt. Die Auswertung bestätigt im Wesentlichen, dass die bereits im Anzugstext erwähnten Tätigkeiten bei der Stadtreinigung, der Stadtgärtnerei und den Blaulichtorganisationen betroffen sind, wobei die Tätigkeit des «Laders» der Stadtreinigung (es sind keine Frauen in dieser Position beschäftigt, weshalb auf die weibliche Form verzichtet wird) am stärksten körperlich belastend ist.

#### **1.4.1 Abgeltung der Beanspruchung**

Ständige Beanspruchungen wirken sich auf die Höhe des Lohnes aus. Als Beispiel seien noch einmal die «Lader» der Stadtreinigung erwähnt, welche auf dem Kehrichtwagen mitfahren und den Abfall einsammeln. Hier machen die physischen Beanspruchungen (körperliche Arbeit) und die Belastung durch Umgebungseinflüsse (Arbeiten im Strassenverkehr bei Hitze und Kälte, üble Gerüche), aber auch das benötigte Sensorium für Gefahrenstoffe (Gefahrenstoffe riechen können) einen erheblichen Teil der Gesamtanforderungen der Stelle aus. Ohne diese Anforderungen wäre die Einreihung der Stelle deutlich tiefer. Die Anforderungen durch die körperlichen Beanspruchungen wirken sich somit unmittelbar auf die Lohnklasse und somit auf die Höhe des Lohnes aus. Gewisse Beanspruchungen generieren zusätzlich immer dann eine Geld- bzw. Zeitzulage, wenn sich die Belastung ereignet. Der Arbeitgeber Basel-Stadt kennt:

##### Geldzulagen

- für Nachtarbeit und Nachtbereitschaft (§ 23 ff. AZV)
- für Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 27 ff. AZV)
- für Pikett, sofortige Abrufbereitschaft (§ 29 ff. AZV)

##### Zeitzulagen

- Schichtbonus bei Nachtarbeit und Nachtbereitschaft (§ 34 ff. AZV)

##### Erschwernis-, Gefahren- und Schmutzzulagen

- Schließzulage für Arbeiten, die kriechend in engen Kanälen der Kanalisation ausgeführt werden müssen (§ 3 Zulagenverordnung)
- Zulagen für Arbeiten im Wasser (§ 4 Zulagenverordnung)

Die Schichtdienstzulagen sind pensionskassenversichert, Näheres dazu unter 3.3 (Antwort auf Punkt 3: Die Versicherung von Schichtzulagen in der Pensionskasse).

### **1.5 Krankheitsabsenzen im Vergleich mit der übrigen Population**

Die Anzahl Absenztage ist bei Mitarbeitenden mit körperlich belastenden Berufsprofilen teilweise deutlich höher, als bei den übrigen Mitarbeitenden des Arbeitgebers Basel-Stadt. Mitarbeitende mit körperlich belastenden Berufsprofilen müssen bei körperlichen Erkrankungen in der Regel eine deutlich längere Rekonvaleszenz beanspruchen, als z. B. Mitarbeitende eines Bürobetriebs. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass in Berufen mit körperlich belastenden Tätigkeiten die körperliche Leistungsfähigkeit vollumfänglich zur Verfügung stehen muss, währendem in Büroberufen diese nicht vollständig vorhanden sein muss, um zumindest eine Teilarbeitsfähigkeit zu erlangen.

Einflussfaktoren auf die Krankheitsabsenzen liegen auf der Seite des Arbeitgebers im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements, in der Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe (Ergonomie) sowie teilweise im Bereich der Weiterbildung und in der Zurverfügungstellung von Möglichkeiten zum internen Wechsel des Arbeitsplatzes. Näheres dazu unter Punkt 2 (Bereits bestehende, bzw. geplante Angebote / Massnahmen).

Für den Erhalt des Arbeitsplatzes im Falle einer Krankheit oder eines Unfalls ist die Reintegrationsfähigkeit sowohl der/des Erkrankten/Verunfallten als auch des Arbeitgebers massgeblich. Nä-

heres dazu unter Punkt 2.1.5 (Individuelle Lösungen JSD), Punkt 2.2.7 (Individuelle Lösungen BVD) und Punkt 2.3 (Abteilung Care Management des Zentralen Personaldienstes).

## 1.6 Pensionierungsalter

Der ZPD hat das Pensionierungsverhalten der Gruppe von Mitarbeitenden mit körperlich belastenden Berufsprofilen mit demjenigen der übrigen Mitarbeitenden verglichen. Dies basierend auf den Daten für die Jahre 2015 bis 2018. Der Vergleich ergab, dass die Mitarbeitenden mit körperlich belastenden Berufsprofilen im Durchschnitt mit 62 Jahren in Pension gehen, die übrigen Mitarbeitenden mit 62.1 Jahren. Aus dem durchschnittlichen Pensionierungsalter sind somit keine Hinweise auf eine Benachteiligung der Mitarbeitenden mit körperlich belastenden Berufsprofilen ersichtlich. Allerdings lässt sich daraus nicht ableiten, wie komfortabel die finanzielle Situation nach der Pensionierung im Einzelfall war.

Zweifellos gibt es Mitarbeitende, die aus gesundheitlichen Gründen eher in Pension gehen, als eigentlich geplant. Deren Anzahl lässt sich in der Masse der Pensionierungen nicht ausscheiden, weil die Vorgeschichte eines Entscheides aus Datenschutzgründen nicht erfasst wird. Sowohl Mitarbeitende mit körperlich belastenden Berufsprofilen als auch die übrigen Mitarbeitenden können davon betroffen sein. Bei allen Mitarbeitenden kann ein solcher Entscheid zu finanzieller Härte führen.

## 2. Bereits bestehende, bzw. geplante Angebote / Massnahmen

### 2.1 Kantonspolizei, Sanität und Feuerwehr

Zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit seiner Mitarbeitenden setzt das Justiz- und Sicherheitsdepartement (JSD) auf Gesundheits- und Bewegungsprogramme, auf moderne, ergonomische Arbeitsgeräte, auf Weiterbildung und auf individuelle Lösungen bei der Reintegration von Kranken und Verunfallten.

#### 2.1.1 Gesundheits- und Bewegungsprogramme

Seit zehn Jahren können die Mitarbeitenden der Kantonspolizei (Kapo) in dem Jahr, in dem sie 50 Jahre alt werden, an der *KapoFit-Woche* teilnehmen. Dabei handelt es sich um einen einwöchigen Workshop zu den Themen Bewegung und Sport, gesunde Ernährung, Ernährungsberatung, Entspannung, Stress- und Selbstmanagement.

Ausserdem können sich die Mitarbeitenden der Kapo einem Gesundheitscheck und einem sogenannten «Lifestyle-Coaching» unterziehen, durchgeführt und begleitet vom Departement Sport, Bewegung und Gesundheit der Universität Basel. Beim Gesundheitscheck werden alle gängigen klinischen Tests durchgeführt, aus welchen sich Hinweise auf Gefährdungspotential ableiten lassen, wie Check der kardiovaskulären Gesundheit, Fitness, Stressbelastung, mentales Wohlbefinden, usw. Beim Lifestyle-Coaching entwickeln die Teilnehmenden individuelle Gesundheitsziele, die sie in den nächsten zwölf Monaten erreichen möchten und suchen nach Wegen, wie sie diese Ziele in die Praxis umsetzen können. Nach zwölf Monaten wird der Gesundheitscheck wiederholt.

In Anlehnung an die seit 2009 durchgeführte KapoFit-Woche wurde für alle anderen Mitarbeitenden ab 50 das Seminar *Aktiv mittendrin* entwickelt. Seit fünf Jahren können alle Mitarbeitenden des JSD in dem Jahr, in dem sie 50 werden, freiwillig an diesem Programm teilnehmen. Dabei handelt es sich um einen dreitägigen Workshop, mit auf die Altersgruppe angepassten Fachinformationen zu Sport und Bewegung, Entspannung, Ernährung und gesundheitsförderlicher Lebensführung. Daneben können sich die Mitarbeitenden medizinischen Tests unterziehen zur Erfassung des metabolischen Risikos und des sogenannten «Gefässalters».

Einmal im Quartal findet für die Mitarbeitenden des JSD die Mittagsveranstaltung namens «von zwölf bis eins» statt, mit wechselnden Inputs, auch zum Thema Gesundheit.

Für die Mitarbeitenden der Rettung ist die Teilnahme am *Gesundheitstag* obligatorisch. Dieser findet alle drei Jahre statt und beinhaltet wechselnde Themen zur Gesunderhaltung, inhaltlich vergleichbar mit *Aktiv mittendrin*. An den Gesundheitstag ist der sogenannte *FitCheck* gekoppelt, der ebenfalls durch das Departement Sport, Bewegung und Gesundheit der Universität durchgeführt wird und eine Untersuchung der gesundheitsrelevanten Parameter inklusive Belastungs-EKG beinhaltet. Aufgrund der Untersuchung erhalten die Mitarbeitenden Tipps für das Verhalten im Alltag sowie einen Trainingsplan. Ausserdem sind sie auf einer Mailingliste eingetragen und erhalten regelmässig Einladungen zu verschiedenen Sportkursen von der Uni Basel.

### **2.1.2 Altersentlastung vom Nachtdienst**

Mitarbeitende der Kapo dürfen ab dem 46. Altersjahr den Zeitzuschlag, der durch das Leisten von Schichtdienst entsteht, dazu verwenden zehn zusätzliche Nachtdienste zu kompensieren. Durch die Möglichkeit der Übernahme von neuen Aufgaben (siehe dazu Punkt 2.1.4.1) können die Mitarbeitenden der Kapo ausserdem systematisch auf eine Tätigkeit ohne Nachtdienst hinarbeiten.

Bei der Sanität können Mitarbeitende ab Alter 50 vom Nachtdienst befreit werden, sofern es die Dienstplanung zulässt, was bisher stets der Fall war.

Die Feuerwehr ist darauf angewiesen, dass alle Mitarbeitenden voll einsatzfähig sind. Deshalb gibt es bei der Feuerwehr grundsätzlich keine Altersentlastung vom Nachtdienst. In Ausnahmefällen kann, sofern betrieblich möglich, befristet eine Übergangslösung vereinbart werden.

### **2.1.3 Entlastung durch modernes Arbeitsgerät**

Bei der Anschaffung von neuem Arbeitsgerät liegt ein Hauptaugenmerk auf der ergonomischen Ausgestaltung und auf der Verringerung des Eigengewichts des Materials, um die körperliche Belastung der Mitarbeitenden zu verringern. Die neuen Sanitätsfahrzeuge verfügen zum Beispiel über eine elektrische Hebebühne, sodass die Bahre nicht mehr mit Muskelkraft ins Fahrzeug gehoben werden muss. In engen Treppenhäusern kommen anstelle von Bahren sogenannte Tragestühle zum Einsatz. Hier wurden z. B. Tragestühle mit Raupen angeschafft, welche das Hinuntergleiten des Tragestuhls auf den Treppenstufen ermöglichen und so die Rettungssanitäter vom Heben entlasten.

### **2.1.4 Aus- und Weiterbildung, Möglichkeit der Übernahme von neuen Aufgaben**

#### **2.1.4.1 Kantonspolizei**

Polizistinnen und Polizisten haben die Möglichkeiten, etwa alle fünf bis zehn Jahre etwas Neues zu lernen und das Tätigkeitsgebiet zu wechseln. Damit geht auch die Möglichkeit einher, aus dem Aussendienst ins Büro zu wechseln. Die Polizeiarbeit ist sehr vielfältig und bietet auch noch andere Möglichkeiten, als den typischen Aussendienst als Polizistin oder Polizist. Die Kapo verfügt mit etwa 950 Mitarbeitenden und über 170 Funktionen über die kritische Grösse, um interne Wechsel zu unterstützen. Die meisten Mitarbeitenden machen von dieser Möglichkeit im Verlauf ihrer Karriere einmal oder mehrmals Gebrauch. Dem Wechsel geht in der Regel ein halbjähriger Stage voraus, um die Tätigkeit kennenzulernen («Lernzuteilung»). Wem nach der Lernzuteilung eine Tätigkeit gefällt, kann sich bewerben sobald eine Stelle frei wird, oder eine oder mehrere neue Lernzuteilungen absolvieren, bis etwas Passendes gefunden ist.

#### **2.1.4.2 Rettung**

Im Vergleich zur Kapo sind Feuerwehr und Sanität mit rund 110, bzw. 140 Mitarbeitenden relativ kleine Betriebe mit wenigen, hochspezialisierten und körperlich stark belastenden Aufgaben. Im Fall von gesundheitlichen Problemen gibt nur eine sehr beschränkte Anzahl «körperschonende-

re» Tätigkeiten. Seit 2019 ist das Programm «Optio» angelaufen. Mit Optio wird den Mitarbeitenden der Rettung die Umschulung oder Weiterbildung ermöglicht, mit dem Ziel, eine berufliche Alternative aufzubauen für die Zeit nach dem aktiven Einsatz «an der Front». Optio ist aktuell im Aufbau begriffen. Dem JSD ist sehr wohl bewusst, dass eine Umschulung oder Weiterbildung nicht automatisch auch zu einer neuen Anstellung führt, umso mehr, als dass es sich um *ältere Mitarbeitende* zwischen dem 40. und 50. Altersjahr handelt, die zu Optio zugelassen werden. Vorgängig zu Schulungsmassnahmen hält die Personalabteilung des JSD deshalb bereits nach einer in Frage kommenden Stelle Ausschau, primär innerhalb des JSD, aber auch bei den übrigen Dienststellen der kantonalen Verwaltung. Denkbar wäre auch ein «fliegender Übergang» mit Teilbeschäftigung in der Rettung und Teilbeschäftigung am neuen Arbeitsort.

### 2.1.5 Individuelle Lösungen JSD

Das JSD setzt einen starken Fokus auf das Finden von individuellen Lösungen bei der Reintegration von kranken und verunfallten Mitarbeitenden und arbeitet eng mit der Abteilung Care Management des ZPD zusammen.

## 2.2 Stadtreinigung und Stadtgärtnerei

Im Gegensatz zum JSD handelt es sich bei den körperlich belastenden Tätigkeiten des Bau- und Verkehrsdepartements (BVD) häufig auch um sogenannte «Einfacharbeit». Damit werden Tätigkeiten bezeichnet, für die keine formale Qualifikation erforderlich ist. Mitarbeitende erlernen diese Tätigkeiten im Rahmen ihrer Einarbeitung. In der Einfacharbeit sind vorwiegend Mitarbeitende ohne Berufsabschluss tätig, aber auch Mitarbeitende, deren Berufsabschlüsse hierzulande nicht anerkannt werden. Zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden setzt das BVD auf das Verringern der körperlichen Belastung durch modernes Arbeitsgerät und die Neugestaltung von Arbeitsabläufen, auf Gesundheits- und Bewegungsprogramme, auf Aus- und Weiterbildung und die Möglichkeit der Übernahme von neuen Aufgaben. Es besteht ausserdem das Angebot von Job Rotation, um einseitiger Belastung entgegenzuwirken und es gibt Schonarbeitsplätze für Mitarbeitende in der Rekonvaleszenz. Wie das JSD, setzt auch das BVD stark auf das Finden von individuellen Lösungen für den Erwerbserhalt seiner Mitarbeitenden.

### 2.2.1 Gesundheits- und Bewegungsprogramme

Die Stadtreinigung und die Bereiche Unterhalt und Logistik der Stadtgärtnerei kannten während rund zehn Jahren zweimal pro Woche *Fit in den Tag*, ein obligatorisches Frühturnen unter Anleitung.

In der Stadtreinigung wurde *Fit in den Tag* durch ein Nachfolgeprogramm abgelöst, von welchem man sich eine noch bessere Wirkung erhofft: die Mitarbeitenden werden in Workshops darin angeleitet, wie sie über den Tag verteilt Ausgleichsübungen machen können, um der einseitigen Belastung entgegenzuwirken.

Alle vier Jahre werden die Mitarbeitenden des BVD zu einem gratis *Gesundheitscheck* eingeladen. Dieser umfasst alle Tests, aus welchen sich Hinweise auf Gefährdungspotential ableiten lassen. Nötigenfalls resultiert daraus die Empfehlung, den Hausarzt zu konsultieren.

### 2.2.2 Entlastung durch modernes Arbeitsgerät

In den letzten Jahren konnte die körperliche Belastung der Mitarbeitenden des BVD, namentlich der Stadtreinigung, durch die Anschaffung von modernem Arbeitsgerät deutlich verringert werden. Zurzeit läuft ein Ausschreibungsverfahren für 20 voll elektrifizierte Kehrrichtwagen; die heutigen Fahrzeuge sollen in den nächsten Jahren alle durch Elektrofahrzeuge ersetzt werden. Für die Lader wird dies eine Entlastung von Gestank aus Abgasen des Kehrrichtwagens und von Motorenlärm bedeuten.

Zur Weiterentwicklung der Abfallentsorgung in der Stadt Basel hat der Regierungsrat mit RRB vom 03. Juli 2018 (P180875) im Bachletten-Quartier einen Pilotversuch mit Unterflurcontainern beschlossen. Die Bevölkerung deponiert den Abfall dann nicht mehr vor der Haustüre, sondern trägt ihn selber zum nächstgelegenen Unterflurcontainer. Der Start erfolgt voraussichtlich 2020, nach Abschluss der baulichen Massnahmen. Nebst besseren Recycling-Möglichkeiten durch Abfalltrennung und einer verbesserten Sauberkeit durch den Wegfall der Abfallsack-Depots vor den Wohnhäusern, würde für die Lader der Stadtreinigung auch das Bebbisack-Tragen von bis zu zehn Tonnen pro Tag dahinfliegen. Damit wäre die am stärksten körperlich belastete Berufsgruppe des Arbeitgebers Basel-Stadt massgeblich entlastet, was ganz im Sinn einer wirksamen Gesundheitsvorsorge ist. In zahlreichen Städten der Schweiz sind Unterflurcontainer schon erfolgreich eingeführt worden.

### **2.2.3 Entlastung durch Einstellen der Früharbeit**

Seit März 2018 wird bei der Stadtreinigung auf die sogenannte Früharbeit verzichtet, welche den Dienstbeginn um 04.00 Uhr vorsah und zum Ziel hatte, der morgendlich eintreffenden Bevölkerung eine bereits sauber gereinigte Innenstadt zu präsentieren. Neu werden die «Innenstadt-Hotspots» auf der Achse Badischer Bahnhof, Messe, Clarastrasse, Gerbergasse und Freie Strasse bis Bahnhof SBB erst zwischen 06.45 und 09.00 Uhr gereinigt, was zu einer deutlichen Entlastung der Mitarbeitenden der Stadtreinigung beiträgt.

### **2.2.4 Aus- und Weiterbildung, Möglichkeit der Übernahme von neuen Aufgaben**

Die Vorgesetzten von Stadtreinigung und Stadtgärtnerei wissen, dass sie ab etwa dem 50. Altersjahr der körperlichen Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden vermehrt Beachtung schenken müssen. Im Sinne einer Früherkennung und Frühintervention wird dies mit den Mitarbeitenden thematisiert mit dem Ziel, Krankheitsausfälle zu verhindern und bei sich abzeichnendem Bedarf rechtzeitig einen anderen Einsatzort zu finden.

Sofern die individuellen Voraussetzungen gegeben sind, kommen in jedem Alter Weiterbildungs-massnahmen in Frage, die einen Karriereschritt ermöglichen, verbunden mit einer körperlich weniger belastenden Tätigkeit: einem Lader wird z. B. die Chauffeurprüfung bezahlt, damit er im BVD eine neue Stelle als Lastwagenchauffeur übernehmen kann.

Umgekehrt sind auch Versetzungen in körperlich weniger anstrengende Arbeiten möglich: ein Lader übernimmt eine neue Tätigkeit als Wischer (Strassenreinigung mit Besen sowie Leeren der Abfallkübel).

In Stadtgärtnerei und Stadtreinigung besteht bei guter Leistung trotz fehlendem Lehrabschluss die Möglichkeit zu Karriereschritten: eine Gartenarbeiterin/ein Gartenarbeiter (in Parks und Anlagen jäten, giessen und Abfälle aufsammeln) kann zur Hilfgärtnerin/zum Hilfgärtner und zur Gärtnerin/zum Gärtner aufsteigen. Ein Lader kann zum Polyvalenten Mitarbeiter (laden, wischen und Abfallkübel leeren) und zum Maschinisten (Kehrmaschine fahren) aufsteigen.

### **2.2.5 Job Rotation**

Gerade in der Stadtreinigung ist das Problem der einseitigen Belastung durch ausschliessliches Laden oder Wischen bekannt. Den Mitarbeitenden steht deshalb die Job Rotation frei, in Form der Funktion «polyvalente Mitarbeiterin/polyvalenter Mitarbeiter» (laden, wischen, Abfallkübel leeren), was die gesundheitsförderlichere Wechselbelastung begünstigt. Interessanterweise machen jedoch nicht alle Mitarbeitenden von dieser Möglichkeit Gebrauch, was unter Umständen mit dem Gefühl der Zugehörigkeit zu einem Team und mit Berufsstolz zu tun hat.

### **2.2.6 Schonarbeitsplätze**

Für gesundheitlich angeschlagene Mitarbeitende in der Rekonvaleszenz gibt es eine «Schonarbeitsgruppe», die sechs bis acht Mitarbeitenden einen vorübergehenden Arbeitsplatz bietet. Dort können die Mitarbeitenden stufenweise wieder an ihre angestammte Arbeit herangeführt werden,



mit angepasstem Leistungsniveau und angepasstem Arbeitsfähigkeitsgrad (nicht schwer heben, nur leichte körperliche Arbeit, nicht den ganzen Tag arbeiten, usw.).

### 2.2.7 Individuelle Lösungen BVD

Auch das BVD setzt einen starken Fokus auf das erfolgreiche Finden von individuellen, personenbezogenen Lösungen. Auf Wunsch können sich ältere Mitarbeitende durch die Personalabteilung des BVD detailliert beraten lassen bezüglich Finanzplanung, im Zusammenhang mit der Pensionierung (diese Möglichkeit besteht für alle Mitarbeitenden des Arbeitgebers Basel-Stadt auch bei der Betrieblichen Sozialberatung des ZPD). Gerade Mitarbeitende mit geringer schulischer Bildung sind diesbezüglich oftmals auf Hilfe angewiesen.

## 2.3 Abteilung Care Management des Zentralen Personaldienstes

Mit der Einführung einer professionellen Unterstützung durch Fachpersonen bei der Abteilung Care Management des ZPD, setzt der Arbeitgeber Basel-Stadt nun schon seit zehn Jahren konsequent auf die Reintegration von kranken und verunfallten Mitarbeitenden. Dadurch wird nicht nur menschliches Leid vermieden, es werden auch Geldmittel gespart.

In der Abteilung Care Management ist der Bereich **Come back** ausschliesslich mit der Reintegration von kranken und verunfallten Mitarbeitenden beschäftigt. Die zwei weiteren Bereiche des Care Managements können ebenfalls an der Reintegration beteiligt sein:

- die **Fachstelle berufliche Neuorientierung**, die u.a. Trainingsarbeitsplätze vermittelt, zum Aufbau der Arbeitsunfähigkeit nach einer Krankheit oder einem Unfall und
- die **Betriebliche Sozialberatung**, die beigezogen wird, wenn man feststellt, dass neben der medizinischen Thematik auch noch Konflikte am Arbeitsplatz oder private und finanzielle Fragen gelöst werden müssen, damit eine Reintegration gelingen soll.

Die Departemente sind aufgefordert, die Anmeldung bei Come back bereits nach spätestens zwei Wochen Fehlzeit vorzunehmen. Anmeldungen werden jederzeit entgegengenommen, auch wenn noch keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Die Mitarbeitenden können sich auch selber bei Come back melden. Come back prüft den Handlungsbedarf, vernetzt sofort mit den zuständigen Personen und Stellen und begleitet und koordiniert die Zusammenarbeit. Gemeinsam erarbeitete Etapenziele werden schriftlich festgehalten, regelmässig überprüft und wenn nötig angepasst. Die Begleitung durch Come back ist für die Mitarbeitenden freiwillig, erfolgt durch Fachleute und wird für jede einzelne Situation massgeschneidert.

Die hausinterne Ansiedlung von Come back, der Betrieblichen Sozialberatung und der Beruflichen Neuorientierung erweist sich als grosser Vorteil; das Angebot ist beim Arbeitgeber Basel-Stadt etabliert und bei Mitarbeitenden, Vorgesetzten und Personalverantwortlichen bekannt. Die besonderen Bedingungen und Umstände der verschiedenen Dienststellen sind im Care Management bekannt, sodass die Zusammenarbeit in der Regel ohne grössere Anlaufphase direkt begonnen werden kann.

Intensive Bemühungen von Come back, den betroffenen Mitarbeitenden selber, von ihren Vorgesetzten und Personalverantwortlichen führten in den letzten zehn Jahren im Mittel in 75% aller Fälle zur Reintegration in die Erwerbstätigkeit. Über die Jahre konnten auf diesem Weg über dreitausend Mitarbeitende an einen Arbeitsplatz zurückkehren.

Es ist wissenschaftlich belegt, dass Unternehmen ihre gesundheitsgefährdeten Mitarbeitenden deutlich öfter weiterbeschäftigen können, als Unternehmen, die in diesem Bereich weniger unternehmen, wenn folgende Voraussetzungen<sup>5</sup> erfüllt sind:

- die Zuständigkeiten im Falle von erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden sind klar geregelt,
- die Verantwortlichen nehmen sehr rasch mit den Betroffenen Kontakt auf,
- das Unternehmen ist zusätzlich im Bereich der Gesundheitsprävention aktiv.

Der Arbeitgeber Basel-Stadt erfüllt diese Voraussetzungen in allen Punkten und erzielt ein dementsprechend gutes Resultat bei der Reintegration.

Im Erhebungszeitraum 2015 bis 2018 war die Reintegrationsquote bei den Mitarbeitenden der Blaulichtorganisationen, die durch Come back begleitet wurden, in jedem einzelnen Jahr signifikant höher, als beim gesamten Arbeitgeber Basel-Stadt und betrug im Mittel 90% (die Reintegrationsquote bei der gesamten kantonalen Verwaltung betrug im Erhebungszeitraum im Mittel 75%). Ebenfalls höher als das Mittel des gesamten Arbeitgebers Basel-Stadt, war die Reintegrationsquote bei Stadtreinigung und Stadtgärtnerei von im Mittel 79%.

Die insgesamt sehr guten Reintegrationsquoten von Come back, vor allem in den Bereichen mit körperlich belastenden Berufsprofilen, bestätigen die Bemühungen der betreffenden Departemente um gute Lösungen im Einzelfall.

### **2.3.1 Der Integrations- und Präventionsplan zur Beseitigung von finanziellen Reintegrationshindernissen**

Im Falle einer Begleitung durch das Care Management, können die Departemente bei Bedarf mit finanziellen Mitteln unterstützt werden: Mit RRB Nr. 18/36/66 vom 4. Dezember 2018 genehmigte der Regierungsrat die Inkraftsetzung des Integrations- und Präventionsplans (IPP) per 1. Januar 2019. Damit steht ein modernes Finanzinstrument zur Verfügung, mit welchem die Beratungstätigkeit der Abteilung Care Management des ZPD wirksam unterstützt wird. Mit dem IPP wird die Beseitigung von finanziellen Reintegrationshindernissen auf der Seite der Dienststellen ermöglicht, mit dem Ziel des Erhalts der Erwerbsfähigkeit der Mitarbeitenden.

Come back arbeitet wenn immer möglich auf eine rasche Rückkehr in den Arbeitsprozess hin. Dabei können Arbeitsversuche bedeutsam sein: Mitarbeitende kehren trotz noch nicht abgeschlossener Genesung in den Arbeitsprozess zurück, meist mit deutlich reduziertem Pensum und reduziertem Leistungsanspruch. Für die Dienststellen kann eine Reintegration mit Zusatzbelastungen verbunden sein. Der IPP wird eingesetzt, um die Dienststellen von finanziellen Zusatzbelastungen zu entlasten und somit die Reintegration zu erleichtern.

## **3. Die Anliegen der Anzugstellenden im Einzelnen**

### **3.1 Antwort auf Punkt 1: Überprüfen der Möglichkeit einer Lohnzulage für körperlich belastende Berufe**

Wie unter 1.4 ausgeführt, sind physische Beanspruchungen, die Belastung der Sinnesorgane und die Belastung durch Umgebungseinflüsse bereits heute im Lohn berücksichtigt. Zusätzlich vergütet der Arbeitgeber Basel-Stadt für gewisse Belastungen Geld- und Zeitzulagen, wie unter 1.4.1 ausgeführt, die im Übrigen auch pensionskassenversichert sind.

---

<sup>5</sup> Kurt Pärli, Jürg Guggisberg, Julia Hug u.a. (2013): «Arbeit und Krankheit – berufliche Wiedereingliederung von Personen mit länger andauernder Arbeitsunfähigkeit», Studie der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Bei den körperlich belastenden Berufsprofilen liegt die Herausforderung darin, bis zum ordentlichen Pensionsalter im Arbeitsprozess verbleiben zu können. Getreu dem Spruch «Gesundheit kann man nicht kaufen», wäre eine Lohnzulage nicht dazu geeignet, die Gesundheit der Mitarbeitenden positiv zu beeinflussen.

### **3.2 Antwort auf Punkt 2: Gesonderte Pensionskassenlösung für Beschäftigte in körperlich belastenden Berufen analog der Lösung des Bauhauptgewerbes (FAR)**

Das Bauhauptgewerbe beschäftigt sich mit der Ausführung des Rohbaus in Hoch- und Tiefbau sowie dem Strassenbau. Es sind Berufe vertreten, wie z. B. Strassenbauer, Maurer, Grundbauer, Gleisbauer, Steinwerker und Betonwerker (da in diesen Berufen grossmehrheitlich Männer tätig sind, wurde auf die weibliche Form verzichtet). Die Arbeit des Bauhauptgewerbes bringt mit Sicherheit ein höheres Mass an körperlichen Belastungen mit sich, als körperlich belastende Arbeit bei der kantonalen Verwaltung. In diesem Zusammenhang sei auch der Zeit- und Leistungsdruck im Baugewerbe erwähnt, aufgrund von vertraglich vereinbarten Fertigstellungsterminen. Statistiken zufolge ist es nur einer Minderheit der Bauarbeiter von rund 20% möglich, bis zum ordentlichen Pensionsalter 65 auf dem Bau zu arbeiten. In jahrzehntelangem Arbeitskampf wurde deshalb hart um die vorzeitige Pensionierung gerungen. Seit 2003 ist im Bauhauptgewerbe nun ab dem 60. Lebensjahr ein flexibler Altersrücktritt (FAR) möglich.

Der FAR ist als Stiftung organisiert und wird durch Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden finanziert. Freizügigkeitsleistungen sind nicht vorgesehen. Auf eine ordentliche Rente hat Anspruch, wer innerhalb der letzten 20 Jahre vor der Pensionierung mindestens 15 Jahre (davon die letzten sieben Jahre ununterbrochen) eine dem GAV FAR unterstellte Vollzeitbeschäftigung innehatte (fehlende Beitragsjahre führen zu einer Kürzung). Die FAR-Rente ist eine Überbrückungsleistung und wird frühestens ab Alter 60 bis längstens zum Bezug der ordentlichen AHV-Rente ausgerichtet. Der gleichzeitige Bezug einer PK-Rente ist nicht möglich.

Die Pensionskasse CONSIMO des Baumeisterverbandes, bei welcher die meisten Mitarbeitenden des Bauhauptgewerbes versichert sind, bietet verschiedene Vorsorgepläne an. Der nach Auskunft der CONSIMO am häufigsten gewählte Vorsorgeplan orientiert sich an den BVG-Minimalvorgaben. Verglichen mit der Vorsorgelösung für das Basler Staatspersonal kann so bei gleichem Lohn *nur etwa halb so viel Sparkapital* geäuft werden.

Gemäss Vorsorgeplan des Vorsorgewerks Kanton Basel-Stadt wird bei vorzeitiger Pensionierung eine Überbrückungsrente ausgerichtet. Diese wird ab Bezug einer Altersrente der PKBS, frühestens ab Alter 58 bis längstens zum Erhalt der ordentlichen AHV-Rente ausgerichtet. Die Überbrückungsrente beträgt bei Vollpensum und nach mindestens 12 Beitragsjahren in der PKBS 120% der minimalen einfachen AHV-Rente (Teilpensen werden gewichtet, fehlende Beitragsjahre führen zu einer Kürzung). Die Überbrückungsrente wird unabhängig von der Höhe des individuellen Sparguthabens oder des Lohnes ausgerichtet und beinhaltet deshalb gerade für tiefe Einkommen eine starke soziale Komponente.

Die Vorsorgelösung des Arbeitgebers Basel-Stadt ist *deutlich besser*, als diejenige des Bauhauptgewerbes. Die Mitarbeitenden des Arbeitgebers Basel-Stadt sind gegenüber denjenigen des Bauhauptgewerbes zudem deutlich besser risikoversichert: Sofern das Arbeitsverhältnis für mehr als drei Monate eingegangen wurde, beträgt die temporäre IV-Rente der PKBS in jedem Alter, *unabhängig von der Höhe des vorhandenen Sparkapitals*, 65% des versicherten Lohnes, was dem Leistungsziel der PK-Altersrente bei vollem Einkauf entspricht (im Alter 65 erfolgt dann die Pensionierung).

Die Mitarbeitenden des Bauhauptgewerbes dürfen hingegen lediglich mit einer PK-IV-Rente analog der BVG-Minimalvorgaben rechnen. Diese wird aus dem bis dahin erworbenen Altersgutha-

ben und, auf Basis des letzten versicherten Jahreslohnes, aus der Summe der künftigen Altersgutschriften *ohne Zinsen* berechnet.

Aus obgenannter Darstellung geht klar hervor, dass eine gesonderte PK-Lösung für Mitarbeitende mit körperlich belastenden Berufsprofilen als nicht notwendig erachtet wird.

### **3.3 Antwort auf Punkt 3: Die Versicherung von Schichtzulagen in der Pensionskasse**

Schichtzulagen werden bereits seit dem 1. Januar 2008 in der Pensionskasse versichert. Bis zur Umstellung auf das Beitragsprimat per 1. Januar 2016 wurden auf den Schichtzulagen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge entrichtet, mit welchen in der Pensionskasse ein separates Sparkapital geäuftnet wurde. Dieses Guthaben konnte bei vorzeitiger Pensionierung im damaligen Leistungsprimat zum Zwecke eines Kürzungsauskaufs eingesetzt werden. Ab 1. Januar 2016 sind nun Schichtzulagen Teil des versicherten Lohnes (§ 24a Abs. 2 Lohngesetz) und entsprechend zusätzlich risikoversichert.

Damit nach der Revision des Pensionskassengesetzes auch langjährige Mitarbeitende von der Inklusion der Schichtzulagen im versicherten Jahreslohn profitieren können, haben diese gemäss § 35 Abs. 5 des Personalgesetzes zudem Anrecht auf eine Einmaleinlage<sup>6</sup>.

### **3.4 Antwort auf Punkt 4: Lösungen seitens des Kantons, um das gesunde Arbeiten in körperlich belastenden Berufen in allen Departementen bis zum ordentlichen Pensionierungsalter zu ermöglichen**

Der Arbeitgeber Basel-Stadt engagiert sich bereits heute über das übliche Mass hinaus in sämtlichen möglichen Einflussbereichen des Arbeitgebers für den Erhalt der Gesundheit und der Erwerbsfähigkeit der Mitarbeitenden.

## **4. Antrag**

Aufgrund dieses Berichts beantragen wir, den Anzug Toya Krummenacher und Konsorten betreffend «Problematik Früh-/Teilpensionierung von Kantonsangestellten mit körperlich belastenden Berufsprofilen» abzuschreiben.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Elisabeth Ackermann  
Präsidentin



Barbara Schüpbach-Guggenbühl  
Staatsschreiberin

<sup>6</sup> § 35 Abs.5 PG: Für Schichtdienstleistende, die nach Wirksamwerden des neuen Pensionskassengesetzes und spätestens 2036 mit Alter 64 oder früher in Pension gehen, leistet der Arbeitgeber eine Einmaleinlage. Diese beträgt 17% des durchschnittlich versicherten Schichtlohns, multipliziert mit den vollen in der PKBS vor dem 1. Januar 2008 zurückgelegten Beitragsjahren. Die Beitragsjahre zählen frühestens ab Alter 25. Der durchschnittliche Schichtlohn bestimmt sich als Summe der seit 1. Januar 2008 von Arbeitgeber auf den Schichtzulagen geleisteten Sparbeiträge, dividiert durch 17% und die Anzahl Jahre seit 1. Januar 2008. Allfällige Besitzstandsleistungen werden bis fünf Jahre nach Wirksamwerden des neuen Pensionskassengesetzes voll in Abzug gebracht, für weitere fünf Jahre mit linear sinkendem Anteil.