



An den Grossen Rat

17.0744.01

JSD/P170744

Basel, 6. Mai 2020

Regierungsratsbeschluss vom 5. Mai 2020

## **Ausgabenbericht**

### **Projekt «Optio» – Lebensphasenorientiertes Arbeiten bei der Rettung Basel-Stadt**

## 1. Begehren

Der Regierungsrat beantragt dem Grossen Rat, wiederkehrende Ausgaben von jährlich maximal 500'000 Franken für das Projekt «Optio» zum lebensphasenorientierten Arbeiten bei der Rettung Basel-Stadt zu bewilligen. Mit «Optio» sollen Mitarbeitende der Rettung Basel-Stadt hinsichtlich einer zukünftigen Lebensphase Optionen für alternative berufliche Möglichkeiten erhalten. Damit reagiert der Arbeitgeber auf die Herausforderungen des steigenden Rentenalters. Erkenntnisse aus diesem Projekt, dem Pioniercharakter zukommt, lassen sich allenfalls auch für andere Berufsgruppen des Kantons anwenden.

## 2. Ausgangslage

### 2.1 Herausforderungen

Das Pensionsalter steigt – Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen sich entsprechend darauf ausrichten. Während bestimmte Berufsgruppen vor allem auf die physisch leistungsstarken jungen Arbeitnehmer angewiesen sind, fokussieren sich andere auf die älteren Arbeitnehmer mit entsprechender (Lebens-)Erfahrung. Dies führt dazu, dass sich ein Erwerbsleben zunehmend in verschiedene Phasen aufteilt, in denen von einer Person jeweils ganz unterschiedliche Berufe ausgeübt werden können und der Begriff des lebensphasenorientierten Arbeitens stetig an Bedeutung gewinnt.

In der Rettung Basel-Stadt erfolgte in den vergangenen Jahren im Sinne der Effizienzsteigerung eine Konzentration auf die Kernaufgaben und damit verbunden eine Auslagerung der Nebenfunktionen. Diese Entwicklung hat dazu geführt, dass bei der Rettung Basel-Stadt, vor allem bei der Berufsfeuerwehr und der Sanität, praktisch ausnahmslos nur noch voll einsatzfähige Fachspezialistinnen und -spezialisten eingesetzt werden können. Da die Tätigkeiten bei Berufsfeuerwehr und Sanität unter anderem eine hohe physische Belastbarkeit voraussetzen, steigt mit zunehmendem Alter die Wahrscheinlichkeit, dass die erforderliche Einsatzfähigkeit nicht mehr gegeben ist. Auch Beförderungen bringen keine physischen Entlastungen, da zum Beispiel auch die Offiziere der Berufsfeuerwehr Basel atemschutztauglich und voll einsatzfähig sein müssen. Die heute nur noch eingeschränkt vorhandenen Möglichkeiten, vorübergehend oder dauerhaft teil- oder nicht mehr einsatzfähige Angehörige von Berufsfeuerwehr und Sanität betriebsintern zu beschäftigen, reichen nicht aus. Die meisten dieser Mitarbeitenden fallen deshalb für längere Zeit oder gar dauerhaft aus – mit oft schwerwiegenden Folgen für die Betroffenen. Nach jahrelanger Tätigkeit in einem sehr spezifischen Beruf sind ihre Aussichten auf dem Arbeitsmarkt äusserst bescheiden.

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass die im Kanton bereits etablierten, grundsätzlich erfolgreichen Angebote wie Care- bzw. Case-Management in diesen Fällen nicht ausreichend sind. Zu speziell sind die bisherigen Berufe und entsprechend zu kurz die zur Verfügung stehende Zeit für eine Neuausrichtung.

Weder für die Berufsfeuerwehrfrau bzw. den Berufsfeuerwehrmann noch für die Rettungssanitäterin bzw. den Rettungssanitäter gibt es die eine Standardlösung. Vielmehr müssen unter Berücksichtigung der jeweiligen persönlichen Möglichkeiten, Ausbildungsvoraussetzungen und Fähigkeiten individuelle Lösungen gesucht und gefunden werden.

## **2.1 Bisherige Massnahmen**

Vor einigen Jahren wurde deshalb im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche begonnen, systematisch die Interessen der Mitarbeitenden zu erfassen und die Mitarbeitenden entsprechend einzusetzen und weiterzubilden (Erwachsenenbildung, Beschaffung, Brandschutz, Einsatzzentrale etc.). Zudem wurden Mitarbeitende nach einer gewissen Verweildauer gezielt in andere Fachbereiche versetzt, um ihr Fachwissen möglichst breit zu erhalten.

Da die Grundausbildungen in der Rettung (vor allem von Berufsfeuerwehr und Sanität) aber grundsätzlich verschieden sind, können diese Versetzungen zumeist nur innerhalb der jeweiligen Organisation erfolgen, was die Möglichkeiten erheblich einschränkt.

## **3. Projekt «Optio»**

### **3.1 Konzeption**

Im Rahmen des Projekts «Optio» wurde deshalb ein Prozess definiert, der den spezialisierten Mitarbeitenden von Berufsfeuerwehr und Sanität Optionen für eine neue berufliche Tätigkeit in einer späteren Lebensphase schafft. Dieser Prozess erfasst die bisher erworbenen Fähigkeiten, die Stärken und Schwächen sowie die Interessen der Mitarbeitenden und stellt eine sowohl für die betroffenen Mitarbeitenden als auch den Arbeitgeber gewinnbringende Förderung sicher.

Ein solcher Prozess dauert für die einzelnen Mitarbeitenden mehrere Jahre und kann nur erfolgreich sein, wenn er oder sie bereits lange vor einem sich abzeichnenden Verlust der Einsatzfähigkeit einsetzt und von allen Beteiligten mitgetragen und unterstützt wird. Es soll damit jedoch kein Präjudiz verbunden sein; falls eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter bis an das Ende der Erwerbstätigkeit bei der Berufsfeuerwehr oder bei der Sanität vollumfänglich einsatzfähig bleibt, ist dies im Sinne aller Beteiligten. Falls jemand aber ab einem bestimmten Alter unbefristet nur noch teileinsatz- bzw. nicht mehr einsatzfähig ist oder den Wunsch nach einer beruflichen Veränderung hat, sollen mit den frühzeitig und individuell erarbeiteten Optionen alternative Möglichkeiten offen stehen.

Die Teilnahme am Programm ist für die Arbeitnehmenden freiwillig und ab Erreichen des 45. Altersjahrs möglich.

### **3.2 Phase I: Sensibilisierung**

Die Sensibilisierung für diese Thematik wird als die zentrale Herausforderung angesehen, gilt es doch, die Mitarbeitenden zu einem Zeitpunkt für das konkrete Angehen einer (anderen) beruflichen Zukunft zu motivieren, zu dem sie in voller physischer Leistungsstärke ihren Traumberuf ausüben. Sie sollen mit allgemeinen und spezifischen Veranstaltungen frühzeitig informiert und unterstützt werden. Um ideale Voraussetzungen für die Laufbahndefinition zu schaffen, muss vorgängig das Potential erhoben werden. Neben den üblichen Personaldaten stehen dabei in erster Linie bisherige Aus- und Weiterbildungen, bisherige Tätigkeiten, Leistungs- und Verhaltens-Qualifikationen aus Zeugnissen und Mitarbeitergesprächen (MAG) im Fokus. Unter Beizug von Laufbahnberatern und Linienverantwortlichen sollen mögliche berufliche Optionen – mit Priorität beim Arbeitgeber Basel-Stadt – evaluiert werden.

### **3.3 Phase II: Potentialerhebung/Laufbahndefinition**

Die Laufbahndefinition ist abgeschlossen, wenn eine unterzeichnete Vereinbarung vorliegt. Darin sind sämtliche relevanten Belange wie Ausbildungsweg, Verpflichtungsdauer, Kostentragung etc. zu regeln – analog einer Weiterbildungsvereinbarung. Im Unterschied dazu ist bezüglich Arbeitgeberbeteiligung zu beachten, dass eine Weiterbildung im Rahmen dieses Projekts auch im Interesse des Arbeitgebers sein kann, wenn der betriebliche Nutzen im herkömmlichen Sinn nicht direkt erkennbar ist. Zudem ist eine Verpflichtung im herkömmlichen Sinn nach einer Weiterbildung nicht zielführend, da ja ein Wechsel angestrebt wird.

### **3.4 Phase III: Monitoring**

Nach Beginn der vereinbarten Weiterbildung sollen regelmässig Standortbestimmungen durchgeführt werden. Anlässlich einer solchen kann sich eine Korrektur oder gar ein Abbruch der Laufbahn als erforderlich erweisen. Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung gemäss Vereinbarung findet eine letzte Standortbestimmung statt. Zwischen dem Abschluss der «Optio-Laufbahn» und dem effektiven beruflichen Wechsel können mehrere Jahre liegen. Um sich in dieser Zeit die erarbeiteten beruflichen Optionen uneingeschränkt zu erhalten, müssen die neu erworbenen Fähigkeiten aktuell gehalten werden. Ziel ist es, dass dies – in der Verantwortung der Mitarbeitenden – vor allem im Rahmen einer entsprechenden Nebenerwerbstätigkeit oder ehrenamtlichen Tätigkeit geschieht. Hierfür wurde bei der Sanität sowie bei der Berufsfeuerwehr die Möglichkeit geschaffen, auch im Schichtdienst Teilzeit arbeiten zu können. Bei der Sanität machen bereits zahlreiche Mitarbeitende von dieser Möglichkeit Gebrauch.

## **4. Bisheriger Projektverlauf**

### **4.1 Projektstart**

Im Jahr 2017 wurden im Rahmen der alle drei Jahre stattfindenden, für alle Mitarbeitenden obligatorischen Gesundheitstage Rettung sämtliche Mitarbeitenden von Berufsfeuerwehr und Sanität über «Optio» informiert. Zur allgemeinen Information wurde ein Film erstellt, der Ziel und Zweck sowie die Eckwerte des Prozesses «Optio» zusammenfasst. Sowohl bestehende wie auch neue Mitarbeitende erhalten damit die Möglichkeit, sich jederzeit über «Optio» zu informieren. Weiter wurden im kantonalen Intranet alle für die Mitarbeitenden relevanten Unterlagen wie der erwähnte Film, das MAG-Beiblatt und das Anmeldeformular zugänglich gemacht.

Für das jährliche MAG wurde ein spezifisches Beiblatt entwickelt, bei dem Mitarbeitende ihre Interessen, Hobbies, ausserberuflichen Weiterbildungen sowie Vorstellungen bezüglich beruflicher Tätigkeit in einer zukünftigen Lebensphase etc. erfassen können. Im Rahmen der MAG-Runde 2018 haben sämtliche Mitarbeitenden von Feuerwehr und Sanität zum ersten Mal das «Optio-Beiblatt» ausgefüllt. Gestützt darauf wurden im Sommer 2019 die Kandidatinnen und Kandidaten für die erste spezifische Informationsveranstaltung ausgewählt. Kriterien waren die Interessensbekundung und das Alter. Obwohl das Konzept das optimale Einstiegsalter bei 45 Jahren vorsieht, wurden aufgrund der erstmaligen Durchführung auch ältere Mitarbeitende eingeladen. Von 30 angeschriebenen Mitarbeitenden haben 24 daran teilgenommen.

Ziel der rund zweistündigen spezifischen Informationsveranstaltung war, dass die Teilnehmenden am Ende der Veranstaltung über alle entscheidungsrelevanten Informationen für die Anmeldung am Programm verfügen. So erläuterte ein Vertreter der kantonalen Berufsberatung anhand eines konkreten Praxisbeispiels die methodische Vorgehensweise bei einer Laufbahnberatung. Die

Anwesenden wurden darüber informiert, wie die Kostenaufteilung der Weiterbildungsvereinbarung aussieht und welchen Aufwand die Teilnahme mit sich bringt (Lernen, Verfassung von Diplomarbeiten etc.). Aufgrund der positiven Feedbacks wird diese Veranstaltung künftig jährlich wiederholt.

Es gingen schliesslich 24 Anmeldungen für «Optio» ein, was die Erwartungen weit übertraf.

## 4.2 Externe Evaluation

Um die Nachhaltigkeit des Projekts zu überprüfen, allenfalls Anpassungen vornehmen zu können und dessen Adaptierbarkeit für andere Berufsgruppen zu evaluieren, wird «Optio» über einen längeren Zeitraum wissenschaftlich begleitet und ausgewertet. Hierfür konnte in Zusammenarbeit mit der kantonalen Personalabteilung die Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), Hochschule für Wirtschaft, Institut für Personalmanagement und Organisation, gewonnen werden.

Die Evaluationsbegleitung dauert vier Jahre: Die Inhalte der Evaluation sind eine Analyse der Personalkennzahlen, eine Analyse des Prozesses im Sinne der Akzeptanz, Teilnahme, Qualität, Ergebnis und Zufriedenheit sowie eine Aufwand/Kosten-Rechnung. Der erste Zwischenbericht der FHNW vom 25. Oktober 2019 hält fest, dass das Programm und dessen Evaluation sinnvoll aufgeleitet sind.

## 5. Finanzielle Auswirkungen und Prüfungen

Kostenrelevant sind im Wesentlichen drei Faktoren: die Teilnehmerzahl, die Kurszeiten in regulärer Arbeitszeit (Schichtabdeckung) und die Kurskosten.

### *Teilnehmerzahl*

Ziel des Projektes ist, eine Teilnahme möglichst aller Mitarbeitenden – unabhängig des Gesundheitszustands – zu erreichen, um bereits vor einem sich abzeichnenden Verlust der Einsatzfähigkeit mit der Umschulung einzusetzen. Dies ist erforderlich, weil diese spezialisierten Mitarbeitenden nicht innert kurzer Zeit umgeschult werden können.

### *Kurszeiten in regulärer Arbeitszeit (Schichtabdeckung)*

Die im Rahmen von Weiterbildungsvereinbarungen zur Verfügung gestellte Arbeitszeit verursacht einen Grossteil der Gesamtkosten, weil bei der Berufsfeuerwehr Basel und der Sanität Basel die Schichtbestände eingehalten und deshalb (bezahlte) Weiterbildungszeit, die in die reguläre Arbeitszeit fällt, durch zusätzliches Personal kompensiert werden muss (Schichtabdeckung). Die Arbeitnehmenden müssen sich mit 25 Prozent an den in die reguläre Arbeitszeit fallenden Kurszeiten beteiligen. Alternativ ist auch eine finanzielle Beteiligung an den Kurskosten im selben Rahmen möglich.

### *Kurskosten*

Die Kurskosten bilden den zweitgrössten Kostenfaktor. Diese werden im Rahmen des Projekts im Sinne einer Ausnahmegewilligung vollumfänglich durch den Arbeitgeber getragen.

### *Prognosen*

Da sich die Arbeitnehmenden mit 25 Prozent an den in die reguläre Arbeitszeit fallenden Kurszeiten beteiligen müssen, ist bei optimistischer Betrachtung davon auszugehen, dass schätzungsweise 75 Prozent der potentiellen Teilnehmenden von «Optio» Gebrauch machen werden. Es ist davon auszugehen, dass – nach dem erwähnten grossen Anfangsinteresse – längerfristig jährlich 2 bis max. 5 Mitarbeitende in das Programm einsteigen und das Weiterbildungsprogramm pro Person im Schnitt rund vier Jahre dauert. Im Jahr 2024 dürfte der Vollausbau von «Optio» erreicht sein. Damit würden sich permanent rund 15 Mitarbeitende in diesem Programm befinden.

Die Kosten bei Vollausslastung berechnen sich folgendermassen:

Kosten pro Teilnehmer/in	Stunden pro Teilnehmer/in	Total in Franken
Kurszeiten (in regulärer Arbeitszeit)	170 Stunden	2650 Stunden: 300'000 Fr. (=1,7 Stellen)
Sonstige Arbeitszeiten (individuelle Beratung)	3 Stunden	
Kurskosten etc.	10'000 Fr.	150'000 Fr.
Projekt (Unterlagen, Veranstaltungen etc.)		50'000 Fr.
<b>Total</b>		<b>500'000 Fr.</b> <b>1,7 Stellen</b>

Das Justiz- und Sicherheitsdepartement setzt das Projekt im Jahr 2020 im Rahmen der Ausgabenkompetenz des Regierungsrates (vgl. § 26 Abs. 1 lit. b des Gesetzes über den Finanzhaushalt vom 14. März 2012 (Finanzhaushaltgesetz, SG 610.100) fort. Dem Grossen Rat wird vorliegend eine Ausgabenbewilligung in der Höhe der maximal zu erwartenden Kosten beantragt. Die Jahrestanchen für den schrittweisen Aufbau werden ins jeweilige Budget eingestellt.

Das Finanzdepartement hat das vorliegende Geschäft gemäss § 8 des Gesetzes über den kantonalen Finanzhaushalt (Finanzhaushaltgesetz) vom 14. März 2012 geprüft.

## 6. Antrag

Gestützt auf diese Ausführungen wird dem Grossen Rat die Annahme des nachstehenden Beschlusses beantragt.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Elisabeth Ackermann  
Präsidentin



Barbara Schüpbach-Guggenbühl  
Staatsschreiberin

## Beilagen

Entwurf Grossratsbeschluss

## Grossratsbeschluss

### Fortsetzung des Projekts «Optio»

(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:

://: Für das Projekt «Optio» werden wiederkehrende Ausgaben von maximal Fr. 500'000 bewilligt.

Dieser Beschluss ist zu publizieren.