



An den Grossen Rat

17.5434.03

FD/P175434

Basel, 15. Juni 2022

Regierungsratsbeschluss vom 14. Juni 2022

Anzug Toya Krummenacher und Konsorten betreffend «Problematik Früh-/Teilpensionierung von Kantonsangestellten in tiefen Lohnklassen mit körperlich belastenden Berufsprofilen»

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 25. Juni 2020 vom Schreiben 17.5434.02 des Regierungsrates Kenntnis genommen und entgegen dem Antrag des Regierungsrates den nachstehenden Anzug Toya Krummenacher und Konsorten stehen lassen und dem Regierungsrat zum erneuten 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.

2. Variante finanzielle Entlastung

Folgende Variante wurde geprüft:

- Mitarbeitenden mit körperlich belastenden Berufsprofilen in tiefen Lohnklassen (eins bis acht), wird eine um zwei Jahre frühere Pensionierung ermöglicht, ohne Rentenverlust gegenüber dem ordentlichen Rentenalter;
- Die Finanzierung erfolgt über freiwillige - durch Arbeitgeber und Arbeitnehmende - finanzierte Beiträge.

Die vertiefte Prüfung ergab, dass diese Variante mit folgenden Auswirkungen verbunden ist:

Es ist davon auszugehen, dass nur wenige Mitarbeitende diese freiwilligen Beiträge leisten können oder wollen. Andererseits widerspricht eine Verpflichtung zur Beitragszahlung durch den Arbeitgeber dem Gleichbehandlungsgrundsatz. So können auch Mitarbeitende ohne körperlich belastende Berufsprofile, unabhängig davon, welcher Lohnklasse sie angehören, Belastungen (Bsp. Burnout, Depression, Überlastung) ausgesetzt sein, ohne dass sie solche Vorteile erhalten. Aus diesem Grund wurde nach anderen Lösungsansätzen gesucht, die nachfolgend dargelegt werden.

3. Variante gesundes Arbeiten bis zur ordentlichen Pensionierung

Wenn Mitarbeitende in tiefen Lohnklassen (ohne Anspruch an Ausbildung) den Anforderungen der angestammten Stelle aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr gewachsen sind, ist es in der Regel schwierig, eine alternative Tätigkeit für sie zu finden. Gleichzeitig haben diese Mitarbeitenden ein erhöhtes Armutsrisiko, wenn sie die Anstellung aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig verlieren. Studien zufolge ist bei Menschen mit geringer schulischer/beruflicher Bildung das Risiko für gesundheitliche Probleme erhöht und bei der Kombination «geringe schulische/berufliche Bildung» und «schwere körperlich Arbeit» besonders hoch. Das gesunde Arbeiten dieser Personengruppe bis zur ordentlichen Pensionierung stellt eine besondere Herausforderung dar und liegt nur zum Teil im Einflussbereich des Arbeitgebers. Spezifische Voraussetzungen sind Bedingung, wenn der Arbeitsplatz auch bei eingeschränkter Gesundheit erhalten bleiben soll.

3.1 Der Integrations- und Präventionsplan (IPP) beim Arbeitgeber Basel-Stadt

Beim Finanzdepartement, Human Resources Basel-Stadt, ist die Abteilung Care Management mit der Reintegration von kranken und verunfallten Mitarbeitenden beauftragt. Zur Unterstützung steht das Finanzinstrument «Integrations- und Präventionsplan» (IPP) zur Verfügung. Mit dem IPP können finanzielle Reintegrationshindernisse beseitigt und die Chancen der beruflichen Integration sowie der Integrationserhalt von dauerhaft beeinträchtigten älteren Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung unterstützt werden.

3.1.1 Erhalt der beruflichen Integration von dauerhaft gesundheitlich beeinträchtigten älteren Mitarbeitenden (IPP 58 plus)

Trotz frühzeitiger Reintegrationsunterstützung kann es vorkommen, dass ein Arbeitsverhältnis aufgelöst werden muss, ohne dass mit einem baldigen positiven Rentenentscheid der IV gerechnet werden kann. In solchen Situationen werden Mitarbeitende ab Alter 58 in der Regel frühpensioniert. Mit dem IPP 58 plus wird den Dienststellen ermöglicht, nach Ablauf der Sperrfrist von 365 Tagen das Arbeitsverhältnis ab Alter 58 bis zur ordentlichen Pensionierung mit einem neuen, befristeten Arbeitsvertrag weiterzuführen: Sofern es betrieblich möglich und im betrieblichen Interesse ist, kann die betroffene Person an einer eigens für sie geschaffenen Stelle gemäss ihrer qualitativen und quantitativen Arbeitsfähigkeit beschäftigt und entsprechend entlohnt werden. Die so geschaffenen Stellen werden auf dem ordentlichen Weg bewertet und mit einem neuen, jeweils auf ein Jahr befristeten Vertragsverhältnis, mit der Option auf Verlängerung eingegangen. Die qualitative und quantitative Arbeitsfähigkeit wird von ärztlicher Seite bestätigt und jährlich überprüft. IPP und Dienststellen teilen sich die Lohnkosten je hälftig. Die im Rahmen von IPP 58 plus geschaffenen Stellen sind für die Dauer der Finanzierung durch den IPP vom Stellenplafond befreit.

4. Pilot im Rahmen des Integrations- und Präventionsplans (IPP)

Gesundes Arbeiten und Entlastungsinstrumente für ältere Mitarbeitende insbesondere in körperlich belastenden Berufsprofilen sind dem Regierungsrat als Arbeitgeber wichtig. In Zusammenarbeit mit den Anzugstellenden wurde ein fünfjähriger Pilot im Rahmen des IPP 58 plus erarbeitet. Der Regierungsrat hat das Pilotprojekt mit RRB Nr. 22/09/3 vom 22. März 2022) bewilligt. Die Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Pilot werden zeigen, ob eine Regelüberführung sinnvoll ist.

4.1 Pilot IPP 58 plus beim Bau- und Verkehrsdepartement/Stadtreinigung

Die meisten Funktionen mit der Kombination «tiefe Lohnklasse und hohe physische Beanspruchung» sind beim Bau- und Verkehrsdepartement (BVD) in der Stadtreinigung angesiedelt. Mit Mitteln aus dem IPP wird im Rahmen des befristeten Pilotprojekts, Mitarbeitenden der Stadtreinigung in den Lohnklassen eins bis acht ermöglicht, länger als bisher im Arbeitsprozess zu bleiben. Der Pilot wird durch das Care Management eng begleitet.

4.1.1 Eckwerte

Art	Pilot
Dauer	5 Jahre
Geplanter Start	Juli 2022
Wo	BVD / Stadtreinigung
Mitarbeitende	Lohnklassen ein bis acht in körperlich belastenden Berufsprofilen
Bisherige Stelle	Sofern die betroffene Person ihre bisherigen Aufgaben weiterhin wahrnehmen kann, kann sie auf derselben Stelle weiterbeschäftigt werden. Dabei kann, sofern betrieblich vertretbar, eine Minderung der zu erbringenden Leistung in quantitativer oder qualitativer Hinsicht in Kauf genommen werden. Die Entlohnung erfolgt entsprechend der ordentlichen Bewertung der Stelle und dem effektiven Beschäftigungsgrad.
Neue Stelle	Sofern die betroffene Person aufgrund ihrer Einschränkungen ihre bisherigen Aufgaben nicht mehr wahrnehmen kann (weil sie z.B. kein Fahrzeug mehr lenken darf), kann sie an einer anderen, allenfalls für sie eigens geschaffenen Stelle beschäftigt werden, wobei, sofern betrieblich vertretbar, eine Minderung der zu erbringenden Leistung in quantitativer oder qualitativer Hinsicht in Kauf genommen werden soll. Die Entlohnung erfolgt entsprechend der ordentlichen Bewertung der neuen Stelle und entsprechend dem effektiven Beschäftigungsgrad.
Bezugsrahmen	Alter 58 bis 65

Charakter	Der IPP 58 plus Stadtreinigung ist eine freiwillige Anschlusslösung nach Ablauf der Sperrfrist von 365 Tagen, als Alternative zur vorzeitigen Pensionierung oder Arbeitslosigkeit.
-----------	--

4.2 Abgrenzung zum Projekt «Optio»

Der oben genannte Pilot IPP 58 plus Stadtreinigung ist vom Projekt «Optio» abzugrenzen. Bei Letzterem geht es um ein lebensphasenorientiertes Arbeiten der Rettung Basel-Stadt, bei welchem Bildungsmaßnahmen im Vordergrund stehen, mit dem Ziel, eine neue berufliche Perspektive zu finden. Von der Erfahrung ausgehend, dass die Einsatzfähigkeit durch altersbedingtes Schwinden der körperlichen Kräfte zunehmend in Frage gestellt sein kann, sollte dieser Prozess idealerweise mehrere Jahre vor einem sich abzeichnenden Verlust der Einsatzfähigkeit einsetzen.

Beim IPP 58 plus, Pilot Stadtreinigung, sind Mitarbeitende angesprochen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr vollständig einsatzfähig sind. Unter anderem mit dem Verzicht auf Leistung, soll diesen Personen ermöglicht werden, weiterhin im Arbeitsprozess zu bleiben.

5. Finanzielle Auswirkungen

Die Schätzungen haben ergeben, dass der Pilot IPP 58 plus Stadtreinigung im Rahmen des bisherigen Budgets finanziert werden kann.

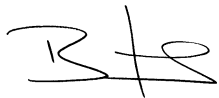
6. Formelle Prüfung

Das Finanzdepartement hat den vorliegenden Bericht gemäss § 8 des Gesetzes über den kantonalen Finanzhaushalt vom 14. März 2012 (Finanzhaushaltgesetz, SG 610.100) auf die finanzielle und wirtschaftliche Tragweite geprüft.

7. Antrag

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

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Beat Jans
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin