



An den Grossen Rat

23.5337.02

FD/P235337

Basel, 16. August 2023

Regierungsratsbeschluss vom 15. August 2023

Schriftliche Anfrage Claudia Baumgartner betreffend «Qualität der Beschäftigung von Kantonsangestellten»

Das Büro des Grossen Rates hat die nachstehende Schriftliche Anfrage Claudia Baumgartner dem Regierungsrat zur Beantwortung überwiesen:

«Die ausgeübte Tätigkeit ist für die meisten Menschen ein wichtiger Teil des Lebens. Die Arbeit beeinflusst in erheblichem Masse unsere Lebensqualität, sei es wegen des dabei erzielten Einkommens, sei es, weil sie soziale Kontakte ermöglicht, sei es, weil sie oftmals zu Spannungen, aber auch vielfach zu Genugtuung führt, oder sei es auch wegen der Gefahren, denen sie uns aussetzen kann.

Es wird derzeit viel über die Dauer der Arbeitszeit debattiert, aber relativ wenig über die Qualität dieser Zeit. Gemäss der Expertengruppe zur Messung der Qualität der Beschäftigung der UNECE (United Nations Economic Commission for Europe) sind neben der Dauer der Arbeitszeit auch Einkommen und andere Leistungen, Arbeitsplatzsicherheit und soziale Sicherheit, sozialer Dialog, Qualifikationen und Weiterbildung, Beziehungen am Arbeitsplatz und Arbeitsmotivation wichtige Themen zur Beurteilung der Qualität der Beschäftigung (Quelle: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/arbeitsbedingungen/qualitaet-beschaeftigung.html>).

Während kleinere Unternehmen mit wenigen Mitarbeitenden sich eher mit ihren Arbeitnehmenden entwickeln können, investieren grosse Konzerne, wie beispielsweise Tech-Unternehmen oder Grossbanken, viel in die Zufriedenheit und berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden.

In seiner Stellungnahme zur Motion Pfister (22.5531.02) informiert der Regierungsrat, dass er eine Dreierdelegation aus seiner Reihe beauftragt hat, sich gesamtstrategisch mit dem Thema Arbeitgeberattraktivität des Kantons Basel-Stadt auseinanderzusetzen.

In diesem Zusammenhang bitte ich den Regierungsrat, folgende Fragen zu beantworten:

1. Wie wird der berufliche Werdegang von Kantonsangestellten seitens Kantons begleitet? Inwiefern werden die Entwicklungswünsche der Angestellten im individuellen Entwicklungsplan berücksichtigt? Ich bitte den Regierungsrat, über die unter <https://www.arbeitgeber.bs.ch/arbeiten-fuer-basel-stadt/weiterbildung-und-entwicklung.html> erwähnte modulare Führungsentwicklung «on-the-job» und «off-the-job» entsprechend Auskunft zu geben: Können Aussagen zur Nutzung des Angebots und zur «Erfolgsquote» (Karriereschritt gelungen und optimal im Arbeitsalltag implementiert) gemacht werden?
2. Aus- und Weiterbildungen: Ich bitte den Regierungsrat, über die unter <https://www.arbeitgeber.bs.ch/arbeiten-fuer-basel-stadt/weiterbildung-und-entwicklung.html> erwähnten Angebote entsprechend Auskunft zu geben: Wie oft werden die Angebote genutzt und wie gross ist die «Erfolgsquote» (Befähigung gelungen und optimal im Arbeitsalltag implementiert)?

3. Wird sozialer Dialog gefördert? Werden beispielsweise Möglichkeiten für Kantonsangestellte geschaffen, Netzwerke innerhalb der Verwaltung aufzubauen?
4. Wie wird die Work-Life-Balance der Kantonsangestellten gefördert und welche Unterstützungsmassnahmen gibt es für Mitarbeitende, die Mühe mit ihren Einsatzzeiten bekunden?
5. Sind Programme zur Unterstützung von Kantonsangestellten mit Schwerpunkt auf die psychische Gesundheit ein fester Bestandteil der Begleitung? Wie ist das professionelle Care Management ausgestaltet, wie oft wird das Angebot genutzt und wie gross ist die «Erfolgsquote» (gelungene Wiedereingliederung)?
6. Wie oft wird die Zufriedenheit der Kantonsangestellten hinsichtlich ihrer Arbeitszeit gemessen und welche Massnahmen werden ergriffen, um allfällige Probleme zu beheben? Ich bitte den Regierungsrat, über die unter <https://www.arbeitgeber.bs.ch/arbeiten-fuer-basel-stadt/weiterbildung-und-entwicklung.html> erwähnten Mitarbeitendengespräche «dialog@bs» entsprechend Auskunft zu geben.
7. Wie hoch ist die Krankheits- und die Burnout-Rate der Kantonsangestellten und welche Massnahmen werden ergriffen, um diese zu reduzieren?
8. Wie hoch ist die Mitarbeiterfluktuation in der Kantonsverwaltung und wie wird versucht, diese ggf. zu reduzieren? Falls von den Angestellten angegeben: Welches sind die Gründe für das Verlassen des Kantons als Arbeitgeber?
9. Wie oft werden die Arbeitszeit und die Arbeitsbedingungen der Kantonsangestellten bewertet und angepasst?
10. Wie wird die Produktivität der Kantonsangestellten gemessen und verglichen, um die Qualität der Arbeitseinsätze zu bewerten?

Claudia Baumgartner»

Wir beantworten diese Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Einleitende Bemerkungen

Der Regierungsrat weiss um den Stellenwert von attraktiven Anstellungsbedingungen, einem guten Arbeitsumfeld sowie einer gesunden Work-Life-Balance der Mitarbeitenden. Mit dem Fachkräftemangel sowie den Veränderungen in der Arbeitswelt und der Gesellschaft hat sich dieser Stellenwert akzentuiert. So haben gemäss Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Bundesamtes für Statistik flexible Arbeitszeiten zwischen 2011 und 2021 um 6.3 Prozentpunkte zugenommen, während die wöchentliche Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten um 2 Stunden 15 Minuten auf 39.4 Stunden zurückgegangen ist.¹ Die strategische Bedeutung der genannten Faktoren für die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden hat auch für den Kanton entsprechende Bedeutung. Der Regierungsrat hat deshalb eine regierungsrätliche Delegation eingesetzt, die sich gesamtstrategisch mit dem Thema Arbeitgeberattraktivität auseinandersetzt. Erste Massnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität wurden bereits umgesetzt (siehe dazu die Medienmitteilung des Regierungsrates vom 4. Juli 2023).

¹ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/arbeitsbedingungen/qualitaet-beschaeftigung.assetdetail.24045690.html>.

2. Zu den einzelnen Fragen

1. *Wie wird der berufliche Werdegang von Kantonsangestellten seitens Kantons begleitet? Inwiefern werden die Entwicklungswünsche der Angestellten im individuellen Entwicklungsplan berücksichtigt? Ich bitte den Regierungsrat, über die unter <https://www.arbeitgeber.bs.ch/arbeiten-fuer-basel-stadt/weiterbildung-und-entwicklung.html> erwähnte modulare Führungsentwicklung «on-the-job» und «off-the-job» entsprechend Auskunft zu geben: Können Aussagen zur Nutzung des Angebots und zur «Erfolgsquote» (Karriereschritt gelungen und optimal im Arbeitsalltag implementiert) gemacht werden?*

Der Kanton bietet seinen Mitarbeitenden ein breitgefächertes Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an. Beim Eintritt, dem jährlichen Mitarbeitendengespräch (MAG, dialog@bs) und/oder der Übernahme einer neuen (Führungs-) Funktion werden die passenden Weiterbildungs- und Entwicklungsangebote zwischen den Mitarbeitenden und den Vorgesetzten definiert. Im 2022 wurden rund 800 interne Kurse zum Thema Führung besucht. Die Führungsentwicklung «on the job» erfolgt auf individueller Basis bspw. durch Übertragung zusätzlicher Aufgaben und Verantwortungen. Der Erfolg der Entwicklungsmassnahmen – ob «off the job» oder «on the job» – wird jeweils individuell zwischen den Mitarbeitenden und Vorgesetzten thematisiert.

2. *Aus- und Weiterbildungen: Ich bitte den Regierungsrat, über die unter <https://www.arbeitgeber.bs.ch/arbeiten-fuer-basel-stadt/weiterbildung-und-entwicklung.html> erwähnten Angebote entsprechend Auskunft zu geben: Wie oft werden die Angebote genutzt und wie gross ist die «Erfolgsquote» (Befähigung gelungen und optimal im Arbeitsalltag implementiert)?*

Im 2022 wurden insgesamt rund 2'000 interne Angebote besucht. Die «Erfolge» der vereinbarten Entwicklungsmassnahmen werden in Einzelgesprächen sowie in den jährlichen MAG thematisiert. Weiterbildungsmassnahmen können auch Teil von Zielvereinbarungen oder personalrechtlichen Massnahmen zur Entwicklung der Mitarbeitenden sein.

3. *Wird sozialer Dialog gefördert? Werden beispielsweise Möglichkeiten für Kantonsangestellte geschaffen, Netzwerke innerhalb der Verwaltung aufzubauen?*

Es gibt diverse physische wie digitale Austauschplattformen und Arbeitsräume, die den Dialog über die eigenen Strukturen hinaus ermöglichen und fördern. Mitarbeitende können Netzwerke z. B. an überdepartementalen Anlässen und Veranstaltungen, in themenspezifischen Arbeitsgruppen oder in fachübergreifenden Kursangeboten aufbauen. Auch die Plattform 3KP ermöglicht einen Austausch über die eigenen Aufgabenfelder hinaus. Und schliesslich bieten diverse Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements die Gelegenheit für sozialen Dialog, z.B. Lauftrainings.

4. *Wie wird die Work-Life-Balance der Kantonsangestellten gefördert und welche Unterstützungsmassnahmen gibt es für Mitarbeitende, die Mühe mit ihren Einsatzzeiten bekunden?*

Der Regierungsrat misst einem ausgewogenen Verhältnis und einer guten Vereinbarkeit der verschiedenen Life-Domains grosse Bedeutung zu. Einerseits hat der Kanton ein breites Angebot an Teilzeitstellen, auch im Kader und in Schichtberufen. Andererseits werden Mitarbeitende und Vorgesetzte durch verschiedene Möglichkeiten, bspw. flexible Arbeitszeitgestaltung, Home Office, Job bzw. Topsharing, das betriebliche Gesundheitsmanagement oder auch Formen der Altersentlastung bei individuell adäquaten Lösungsfindungen unterstützt.

5. *Sind Programme zur Unterstützung von Kantonsangestellten mit Schwerpunkt auf die psychische Gesundheit ein fester Bestandteil der Begleitung? Wie ist das professionelle Care Management ausgestaltet, wie oft wird das Angebot genutzt und wie gross ist die «Erfolgsquote» (gelungene Wiedereingliederung)?*

Die Fachstelle für Arbeitsmedizin und Betriebliches Gesundheitsmanagement beim Gesundheitsdepartement stellt verschiedene Unterstützungsangebote zur Thematik der psychischen und physischen Gesundheit zur Verfügung (z. B. die Webseminare «Mentale Gesundheit – Die Kraft meiner Gedanken» und «So beeinflusst Essen unsere mentale Gesundheit» sowie die Möglichkeit der Teilnahme an kostenlosen Achtsamkeitsprogrammen von KINASTIC²). Sie arbeitet eng mit den beim Finanzdepartement in der Dienststelle Human Resources Basel-Stadt (HR BS) angesiedelten Abteilungen Care Management und Personal- und Organisationsentwicklung zusammen.

Die Abteilung Care Management besteht aus den Bereichen Betriebliche Sozialberatung, Come back (Reintegrationsunterstützung bei Krankheit und Unfall) und Berufliche Neuorientierung. Deren Angebote können von allen Mitarbeitenden und Vorgesetzten jederzeit freiwillig in Anspruch genommen.

Die betriebliche Sozialberatung bietet Mitarbeitenden (und gegebenenfalls deren Vorgesetzte) Beratung, um in schwierigen persönlichen Situationen, die den Alltag und die Arbeit belasten können, Lösungsansätze zu entwickeln oder weitere Unterstützung zu vermitteln.

Die departementalen HR melden erkrankte oder verunfallte Mitarbeitende in der Regel bei einem Ausfall von zwei Wochen bei Come back. Ziel der Begleitung durch Come back ist die nachhaltige Reintegration der Mitarbeitenden an ihrem angestammten Arbeitsplatz. Im 2022 gingen rund 700 Anmeldungen bei Come back ein. Die Reintegrationsquote (Anteil Beratungen mit dem Resultat der vollständigen beruflichen Wiedereingliederung) lag vor der Pandemie stets zwischen 72% und 78%. Während der Pandemie erfolgte, aufgrund verminderter Reintegrationsmöglichkeiten, eine leichte Reduktion.

Ist die Reintegration an dem angestammten Arbeitsplatz nicht möglich, bietet das Angebot der Beruflichen Neuorientierung Unterstützung.

6. *Wie oft wird die Zufriedenheit der Kantonsangestellten hinsichtlich ihrer Arbeitszeit gemessen und welche Massnahmen werden ergriffen, um allfällige Probleme zu beheben? Ich bitte den Regierungsrat, über die unter <https://www.arbeitgeber.bs.ch/arbeiten-fuer-basel-stadt/weiterbildung-und-entwicklung.html> erwähnten Mitarbeitendengespräche dialog@bs entsprechend Auskunft zu geben.*

Die jährlichen MAG dienen dem Rückblick und Ausblick der individuellen Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden. Dazu gehört auch die Arbeitszeit sowie das Definieren von Anpassungen im Rahmen des Möglichen. Es besteht auch die Möglichkeit, unter dem Jahr das Gespräch mit den Vorgesetzten zu suchen und im Sinne der Mitwirkung können sich auch Personalausschüsse bilden, die sich für bestimmte Themen mit der Abteilungs- oder Departementsleitung austauschen, um tragfähige Lösungen zu finden. Zudem kann die Frage nach der Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz Teil von Umfragen zur Mitarbeitendenzufriedenheit auf Ebene Departemente, Institutionen oder Abteilungen sein. Eine gesamtkantonale Mitarbeitendenbefragung befindet sich derzeit in Vorbereitung und ist für 2024 geplant.

² Mentale Gesundheit im Unternehmen | KINASTIC.

7. *Wie hoch ist die Krankheits- und Burnout-Rate der Kantonsangestellten und welche Massnahmen werden ergriffen, um diese zu reduzieren?*

Die Quote der krankheitsbedingten Abwesenheiten der Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung (exklusiv der Abwesenheiten der Lehrpersonen³) betrug im Jahr 2021 4.1 Prozent und im 2022 5.0 Prozent.

Aus Datenschutzgründen dürfen Krankheitsgründe nicht systematisch erfasst werden, ebenso sind Mitarbeitende nicht verpflichtet, die Gründe mitzuteilen. Es ist daher nicht möglich, krankheitsspezifische Aussagen zu treffen.

Die vielfältigen Präventionsmassnahmen der Fachstelle für Arbeitsmedizin und Betriebliches Gesundheitsmanagement sowie die frühzeitige Intervention der Abteilung Care Management tragen massgeblich dazu bei, dass Abwesenheiten möglichst kurz bleiben und die Erwerbsfähigkeit der Mitarbeitenden möglichst umfassend erhalten bleibt.

8. *Wie hoch ist die Mitarbeiterfluktuation in der Kantonsverwaltung und wie wird versucht, diese ggf. zu reduzieren? Falls von den Angestellten angegeben: Welches sind die Gründe für das Verlassen des Kantons als Arbeitgeber?*

Die Nettofluktuation inklusive freiwillige Abgänge und vorzeitige freiwillige Pensionierungen betrug im Jahr 2022 6,2% (Frauen: 7%, Männer: 5,3%). Eine gesamtantonale Erhebung der Austrittsgründe ist ab 2024 vorgesehen. Der Beurteilung der Ergebnisse und Entwicklung allfälliger Massnahmen ist Bestandteil der Gesamtstrategischen Betrachtung.

9. *Wie oft werden die Arbeitszeit und die Arbeitsbedingungen der Kantonsangestellten bewertet und angepasst?*

Die Prüfung der individuellen Anstellungsbedingungen (einschliesslich Arbeitszeit) ist Bestandteil der jährlich stattfindenden MAG (siehe auch Antwort zu Frage 4). Auf genereller Ebene wird sich die regierungsrätliche Delegation Arbeitgeberattraktivität mit den Anstellungsbedingungen auseinandersetzen.

10. *Wie wird die Produktivität der Kantonsangestellten gemessen und verglichen, um die Qualität der Arbeitseinsätze zu bewerten?*

Die Bewertung der Leistungen der Mitarbeitenden erfolgt auf individueller Basis zwischen den Vorgesetzten und den Mitarbeitenden (MAG). Die Qualität der Leistung bzw. Aufgabenerfüllung erschliesst sich aus dem Vergleich der Aufgaben in der Stellenbeschreibung mit den jeweiligen Arbeitsergebnissen sowie aus dem Quervergleich mit anderen Mitarbeitenden, welche die gleichen Aufgaben wahrnehmen.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Beat Jans
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin

³ Die krankheitsbedingten Abwesenheiten der Lehrpersonen konnten bei der Auswertung nicht berücksichtigt werden, da für deren Arbeitszeit die in § 101 Abs. 1 des Schulgesetzes (SG 410.100) festgelegten Pflichtlektionen massgebend sind.