



## Erläuterungen Arbeitszeitreglement in der Abteilung "LIV - Leben in Vielfalt"

### 1. Ausgangslage

Der Kanton Basel-Stadt betreibt unter dem Namen «Leben in Vielfalt» (LIV) Wohnheime und Tageszentren für Menschen mit Behinderung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von LIV betreuen stark betreuungsbedürftige Personen im Schichtbetrieb. Mit dem neuen Arbeitszeitreglement in der Abteilung "LIV - Leben in Vielfalt" werden die Planung und die Entschädigung von kurzfristig angeordneten Arbeitseinsätzen und Pikettdiensten im LIV geregelt.

### 2. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

#### § 1 Geltungsbereich

<sup>1</sup> Dieses Arbeitszeitreglement gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung «LIV – Leben in Vielfalt», die in den kantonalen Wohnheimen und Tagesstätten als Betreuerinnen und Betreuer tätig sind.  
<sup>2</sup> Sie arbeiten grundsätzlich im Schichtdienst. Ihre Arbeitszeiten sind im Fixzeitenmodell gemäss § 7 AZV geregelt.

#### Begründung

Das Arbeitszeitreglement präzisiert die Anwendung der AZV für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Institution LIV im Amt für Sozialbeiträge im WSU, deren Arbeitszeit im Fixzeitenmodell gemäss § 7 AZV geregelt ist.

#### § 2 Dienstplanung

<sup>1</sup> Die Dienstpläne werden in der Regel mindestens vier Wochen im Voraus angeordnet und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt gemacht.  
<sup>2</sup> Für die Dienstplanung im Fixzeitenmodell ist eine Rahmenfrist von einem Quartal massgebend, innert derer ein ausgeglichener Arbeitszeitsaldo anzustreben ist.

#### Begründung

Künftig sollen die Dienstpläne stabilisiert und frühzeitig – d. h. mindestens vier Wochen im Voraus – als verbindlich festgelegt werden.<sup>1</sup> Diese Vorgabe lässt sich nur umsetzen, wenn der Dienstplan auch eine ausreichende Anzahl Bereitschaftsdienste vorsieht (siehe § 3 nachfolgend).

Abs. 2 soll entsprechend einer Forderung der LIV-Mitarbeitenden der Akkumulation hoher Überstundenguthaben entgegenzuwirken bzw. deren zeitnaher Ausgleich gefördert werden.

<sup>1</sup> Dies entspricht auch der Vorgabe, die der Bundesrat im Rahmen der Umsetzung der Pflegeinitiative gesetzlich einführen will. Er schreibt dazu in seiner Medienmitteilung vom 25. Januar 2023: «Im neuen Bundesgesetz werden all jene Punkte geregelt, die einheitlich für den gesamten Pflegebereich gelten sollen. Dazu gehören etwa strengere Vorgaben zur Erstellung von Dienstplänen. Häufige kurzfristige und ungeplante Arbeitseinsätze sind für Pflegenden sehr belastend und werden auch häufig als Grund genannt, den Pflegeberuf zu verlassen. Um die Planbarkeit zu erhöhen, sollen Dienstpläne künftig mindestens vier statt bisher zwei Wochen im Voraus festgelegt werden. Kurzfristige Anpassungen der Dienstpläne sollen zwar weiterhin möglich bleiben. Die Arbeitgeber sollen dann aber verpflichtet werden, Lohnzuschläge zu zahlen. Je kurzfristiger der Arbeitseinsatz ist, desto höher soll der Lohnzuschlag sein.» (<https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-92653.html>).

### § 3 Geplante Bereitschaftsdienste (Pikett)

<sup>1</sup> Bei der Dienstplanung können den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Pikettdienste gemäss § 29 bis § 33 AZV zugeteilt werden.

#### Begründung

Von den LIV-Mitarbeitenden wird ein hohes Mass an Flexibilität erwartet. Die Dienstpläne können nie alle herausfordernden Situationen und unplanbaren Ereignisse bezüglich des genauen Zeitpunkts, Ortes und Ausmasses ihres Auftretens im Voraus berücksichtigen. So können beispielsweise:

- Mitarbeitende, die im Schichtdienst eingeplant sind, kurz- oder mittelfristig für den geplanten Dienst nicht zur Verfügung stehen (z. B. Krankheit, Unfall, Angehörigenbetreuung),
- Klientinnen oder Klienten unplanbare Mehraufwendungen erfordern (z. B. Krisensituationen, Unfälle, Erkrankungen), oder
- betriebliche Umstellungen notwendig werden (z. B. Ausfälle von Fahrzeugen, Gerätschaften, Arztbesuche, besondere Ereignisse).

Um die Stabilität und Verlässlichkeit des mindestens vier Wochen im Voraus festgelegten Dienstplans in einem Umfeld zu gewährleisten, in dem die betrieblichen Anforderungen täglich unplanbar variieren können, muss der Dienstplan bereits vorsehen, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich zu welchen Zeiten bereithalten müssen, um mehr oder weniger kurzfristig eine Stellvertretung oder eine Verstärkung zu übernehmen. Diese eingeplanten Bereitschaftsdienste werden aktuell im LIV pilotmässig getestet. Die entsprechende Grundlage bieten die §§ 29 bis 33 AZV. Mit dem Pikettdienst können gemäss § 30 AZV «ausserordentliche Situationen» abgedeckt werden.

### § 4 Schichtbonus

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Nacharbeit beziehungsweise Nachtbereitschaft leisten, haben Anspruch auf den Schichtbonus gemäss § 34 beziehungsweise § 35 AZV.

<sup>2</sup> Der Schichtbonus wird zusätzlich zur Geldzulage für Nacharbeit ausgerichtet.

#### Begründung

Bei dieser Bestimmung handelt es sich um die Bestätigung, dass der in der kantonalen Arbeitszeitverordnung vorgeschriebene (siehe §§ 34 ff. AZV) und heute bereits gewährte Schichtbonus für Nacharbeit beziehungsweise für Nachtbereitschaft zur Anwendung kommt.

### § 5 Kurzfristig angeordnete Einsätze

<sup>1</sup> Für die über 60 Minuten hinausgehende, angeordnete Verlängerung der täglichen Arbeitszeit gemäss Dienstplan infolge eines Einsatzes besteht Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 25 %.

<sup>2</sup> Bei einem Arbeitseinsatz an einem freien Tag besteht Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 25 %, sofern dieser Einsatz weniger als 48 Stunden vorher angeordnet worden ist.

<sup>3</sup> Nicht angeordnete Arbeitseinsätze sowie der Dienstabtausch unter Mitarbeitenden lösen keine Zuschläge gemäss Abs. 1 und 2 aus.

<sup>4</sup> Zeitzuschläge gemäss Abs. 1 und 2 werden zusätzlich zu den Geldzulagen für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ausgerichtet, sofern die Voraussetzungen dazu jeweils erfüllt sind.

#### Begründung

Wie schon ausgeführt, können in einem Betrieb wie LIV ausserordentliche und unplanbare Situationen eintreten, die den Einsatz von Mitarbeitenden erfordern, welche als Vertretung oder als Verstärkung zusätzlich aufgeboten werden müssen. In erster Linie sind dafür diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgesehen, die zur betreffenden Zeit einen Bereitschaftsdienst gemäss § 3 leisten bzw. leisten würden.

Falls niemand (mehr) auf der Pikettliste ist, muss für diese ausserordentliche Situation der Ar-

beitseinsatz einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters angeordnet werden, die oder der an diesem Tag frei hätte. Dieses Problem akzentuierte sich während der Covid-19-Pandemie, als zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Ansteckung oder Quarantäne nicht arbeiten konnten oder zum Schutz der ihnen anvertrauten Personen mit Behinderung das Testergebnis abwarten mussten.

Wenn ein solcher Einsatz mehr als 48 Stunden im Voraus absehbar ist, so kann der Einsatz frühzeitig angeordnet werden und die betroffenen Mitarbeitenden können sich darauf vorbereiten. Diese Situationen sind für die betroffenen Mitarbeitenden nicht besonders angenehm, aber sie sind in ihren Stellenbeschrieben vorgesehen und gelten insofern grundsätzlich als zumutbar.

Ist ein solcher, ausserordentlicher Einsatz hingegen nicht frühzeitig, d. h. weniger als 48 Stunden im Voraus, absehbar, so muss eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ihre oder seine im Dienstplan vorgesehene Freizeit oder Ferien kurzfristig abrechen. Dafür soll – in Anlehnung an eine ähnliche Regelung im Arbeitszeitreglement Schichtdienst Justiz- und Sicherheitsdepartement, welches der Regierungsrat am 10. September 2019 genehmigte – eine zusätzliche Zeitgutschrift von 25% der tatsächlich geleisteten, kurzfristig angeordneten Arbeitszeit gewährt werden.

Handelt es sich lediglich um einen kurzen Einsatz, der dadurch abgedeckt werden kann, dass bereits eingeplante Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Dienst um bis zu 60 Minuten verlängern, so gelten solche Verlängerungen nicht als separate Dienste und es werden keine Zeitzulagen dafür ausgerichtet.

## § 6 Überstunden

<sup>1</sup> Überstunden sind bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Fixzeitenmodell der am Ende der Rahmenfrist von einem Jahr bestehende, positive Arbeitszeitsaldo.

<sup>2</sup> Diese Überstunden können auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters bis und mit Lohnklasse 15 mit Zustimmung der Anstellungsbehörde mit dem nächsten Lohn ausgezahlt werden, wobei diese Ausnahmeregelung von der Arbeitszeitverordnung vorerst bis Ende 2024 befristet ist und auch die Überstunden per Ende 2022 umfasst.

### Begründung

Da gemäss Arbeitszeitreglement Arbeitszeiten abweichend vom Dienstplan nachträglich angeordnet werden können oder aufgrund eines Einsatzes während des Bereitschaftsdiensts anfallen können, tragen diese zur Erhöhung des Arbeitszeitsaldos und gegebenenfalls zur Entstehung von Überstunden bei, sofern sie nicht bis zum Ende der Rahmenfrist von einem Jahr mit Freizeit kompensiert werden können.

Die zusätzlich zur Sollarbeitszeit gemäss vertraglichem Beschäftigungsgrad tatsächlich geleistete Arbeitszeit ergibt den positiven Arbeitszeitsaldo.

Bei der Erstellung der Dienstpläne wird einerseits angestrebt, die betrieblichen Anforderungen zu erfüllen, die Ferien- und Freizeitwünsche der Mitarbeitenden zu berücksichtigen sowie den Arbeitszeitsaldo jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters auszugleichen. In der Praxis wird dies nicht immer gleich gut gelingen. Bleibt ein positiver Arbeitszeitsaldo über mehrere Monate bestehen, soll dieser positive Saldo als «Überstunden» gemäss § 40 Abs. 1 Bst. a AZV gelten.

Die Kompensation von Überstunden (oder «Unterstunden») soll grundsätzlich weiterhin über die Einsatzpläne angestrebt werden. Bei akutem Personal- und Fachkräftemangel kann aber auch die Auszahlung der Überstunden ein sinnvolles Instrument zum Ausgleich der Arbeitszeitsaldi darstellen, ohne die Betreuungsqualität zu gefährden. Daher sieht Abs. 2 auch die temporäre Möglichkeit einer jährlichen Auszahlung mit dem Lohn vor.

## § 7 Absenzen

<sup>1</sup> Die Anrechnung einer Absenz in Folge Krankheit oder Unfall erfolgt in den ersten sieben Kalendertagen gemäss den im Dienstplan eingeplanten Arbeitszeiten. Ab dem achten Tag erfolgt die Anrechnung entsprechend dem vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrad.

### Begründung

Die Anrechnung der Arbeitszeit bei Absenzen infolge Krankheit oder Unfall muss grundsätzlich so erfolgen, dass der Arbeitszeitsaldo der Mitarbeitenden vor und nach einer Krankheit oder einem Unfall möglichst den gleichen Stand aufweist. Die Regelung von § 17 Abs. 2 AZV, wonach bei Teilzeitangestellten die Absenzen entsprechend dem Einsatzplan oder sofern nicht vorhanden, entsprechend dem vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrad der Arbeitszeit anzurechnen sind, trägt dem in der Regel Rechnung, wenn die Arbeitszeiten gemäss den Einsatzplänen nicht wesentlich vom Beschäftigungsgrad abweichen. Diese Regelung passt jedoch nicht für die Arbeitszeitregelung im LIV, da die Einsatzzeiten der Mitarbeitenden stark von ihrem Beschäftigungsgrad abweichen können und die Einsatzpläne auf die betrieblichen Anforderungen Rücksicht nehmen müssen. So sehen die Einsatzpläne etwa vor, dass während eines Ferienlagers Mitarbeitende viel mehr Arbeitsstunden leisten (bis zu 12 Stunden pro Tag), als dies ihr Beschäftigungsgrad vorsieht. Andere arbeiten gemäss Einsatzplan dafür während mehreren Wochen weniger, als ihrem Beschäftigungsgrad entsprechen würde, weil sie beispielsweise einen stark positiven Arbeitszeitsaldo abbauen müssen.

Ist nun jemand während einer Zeitperiode krankheits- oder unfallbedingt abwesend, in welcher der Einsatzplan stark vom vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrad abweicht, führt die Anrechnung der Arbeitszeit nach Einsatzplan zu einem zufälligen und unerwünschten Aufbau bzw. Abbau zugunsten bzw. zulasten des Arbeitszeitsaldos der betroffenen Mitarbeitenden.

Der vorliegende § 7 regelt diesen Fall so, dass bei einer längeren Abwesenheit die Dauer, in welcher ein Auf- oder Abbau des Arbeitszeitsaldos (aufgrund der möglichen Differenz zwischen der vertraglich vereinbarten und der gemäss Einsatzplan angerechneten Arbeitszeit) erfolgt, auf sieben Kalendertage begrenzt. Die Bestimmung ist materiell identisch mit derjenigen, welche der Regierungsrat am 1. Juni 2021 für die kantonalen Schulheime beschlossen hat (Regierungsratsbeschluss Nr. 21/17/8, P210654).