



Rathaus, Marktplatz 9
CH-4001 Basel

Tel: +41 61 267 85 62
Fax: +41 61 267 85 72
E-Mail: staatskanzlei@bs.ch
www.regierungsrat.bs.ch

Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen
Staatspersonalverbände (AGSt)
Herr Jean-Michel Héritier, Präsident
Herr Andreas Reyes, Vizepräsident
Rebgasse 1
4005 Basel

Basel, 24. Januar 2018

P170585

Regierungsratsbeschluss vom 23. Januar 2018

Petition "40 Stunden sind genug"

Sehr geehrter Herr Héritier, sehr geehrter Herr Siegenthaler

Am 5. April 2017 wurde der Staatskanzlei die Petition „40 Stunden sind genug“ mit rund 5'300 Unterschriften eingereicht. Nachstehend nimmt der Regierungsrat zu dieser Petition Stellung.

1. Ausgangslage

Die Petenten fordern die Reduktion der Wochenarbeitszeit von heute 42 Stunden auf neu 40 Stunden. Dies bei gleichem Lohn und mit den für die Umsetzung notwendigen zusätzlichen Stellen. Dabei sollen die Mitarbeitenden nach Möglichkeit wählen können, ob sie die Arbeitszeitreduktion in Form einer Reduktion der wöchentlich zu leistenden Stunden oder in Form zusätzlicher Freitage beziehen können. Die Petition unterstreicht dabei die Forderung der AGSt nach einer „Arbeitszeitverkürzung für das Kantonspersonal Basel-Stadt“, welche dem Regierungsrat bereits mit Schreiben der AGSt vom 27. April 2016 unterbreitet wurde.

2. Evaluation der personellen, organisatorischen und finanziellen Auswirkungen einer möglichen Arbeitszeitreduktion

2.1 Vorbemerkungen

Die von den Petenten geforderte Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit von 2 Stunden pro Woche entspräche einer Reduktion des Arbeitspensums um 4,76% ($100/42 \times 2 = 4,76\%$) und würde zu einer Reduktion der Netto-Jahresstunden pro Vollzeitstelle von 89,8 Std. pro Jahr führen. Dies entspricht 10,69 Arbeitstagen à 8,4 Stunden oder 11,2 Arbeitstagen à 8 Stunden.

2.2 Personelle Auswirkungen

Nach Einschätzung der Departemente müssten im Falle einer entsprechenden Arbeitszeitverkürzung für die um rund 5% entfallende Arbeitszeit kumuliert ca. 200 neue Stellen geschaffen werden.

2.3 Organisatorische Auswirkungen

Die Verkürzung der Arbeitszeiten wäre insbesondere im Schulbereich und bei den Dienststellen mit 24-Stunden-Betrieb (Blaulichtorganisationen) mit umfassenden organisatorischen Veränderungen verbunden. Auch in anderen Dienststellen müssten bei einer Verkürzung der Arbeitszeiten Reorganisationen erfolgen. Die Einstellung zusätzlichen Personals würde zudem zu erhöhtem Bedarf an Arbeitsplätzen und entsprechender zusätzlicher Infrastruktur führen. In Fällen, in welchen die Einstellung zusätzlichen Personals aus organisatorischen Gründen nicht sinnvoll wäre, weil z. B. in einer Abteilung nur Stellenprozente im Umfang eines Kleinstpensums aufzustocken wären, müssten die bestehenden Mitarbeitenden aufgrund des gleichbleibenden Arbeitsvolumens innert weniger Zeit die gleiche Leistung erbringen und würden damit zusätzlich belastet.

2.4 Finanzielle Auswirkungen

Gemäss den groben Berechnungen des Zentralen Personaldiensts (ZPD) würden die rund 200 neuen Stellen Arbeitgeberkosten von rund 47,2 Millionen Franken pro Jahr verursachen. Dazu kämen wiederkehrende Kosten für neue Arbeitsplätze von rund 400'000 Franken. Für die Einrichtung der Arbeitsplätze wäre mit einmaligen Kosten von rund einer halben Million Franken zu rechnen. Insgesamt wäre von jährlichen Zusatzkosten von ca. 48 Mio. Franken pro Jahr auszugehen.

Für den Fall, dass – entgegen der Forderung der Petenten – nur in Dienststellen mit Schichtdienst und Schalterbetrieb Personalaufstockungen erfolgen würden, wäre gemäss grober Schätzung des ZPD mit zusätzlichen Kosten von jährlich rund 24 Millionen Franken zu rechnen.

2.5 Zwischenergebnis

Aus dem Ausgeführten folgt, dass die Einführung der 40-Stunden-Woche für die kantonale Verwaltung umfassender organisatorischer Anpassungen und einer wesentlichen Personalaufstockung, verbunden mit einem grossen finanziellen Mehraufwand, bedürfte.

3. Entwicklung der Netto-Jahresarbeitszeit in der kantonalen Verwaltung

Per 1. Januar 1987 wurde beim Arbeitgeber Basel-Stadt die 42-Stunden-Woche eingeführt. Dies unter anderem aufgrund der Arbeitszeitverkürzungen bei anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern, insbesondere der Kürzung der Arbeitszeit beim Bund auf 42 Stunden.

Seither hat der Arbeitgeber Basel-Stadt per 1. Januar 2009 (teilweise) und per 1. Januar 2012 (vollständig) als Reaktion auf verschiedene Forderungen der Personalverbände und parlamentarische Vorstösse betreffend eine Verkürzung der Arbeitszeit den Ferienanspruch der Mitarbeitenden erhöht, da eine Umfrage der Personalverbände ergeben hatte, dass eine Mehrheit der Mitarbeitenden eine Verbesserung der Ferienregelung gegenüber einer Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit deutlich favorisierte (Ratschlag Nr. 08.0948.01 vom 25. Juni 2008, Ziff. 3). Dies erforderte eine Änderung des Personalgesetzes (PG) und der Ferien- und Urlaubsverordnung. Dabei wurde sowohl seitens des Regierungsrates als auch seitens des Grossen Rates ausdrücklich festgehalten, dass der Forderung nach einer Verkürzung der Jahresarbeitszeit durch die Verlängerung der Ferien nachgekommen werde und daher kein Raum für die Forderung nach Einfüh-

zung der 40-Stunden-Woche bestehe (vgl. Schreiben des Regierungsrates an den Grossen Rat zum Anzug Urs Müller-Walz und Konsorten betreffend kürzere Arbeitszeit – mehr Ferien vom 5. November 2008, Nr. 07.5191.03, Ziff. 3 und 5 und Bericht der WAK vom 26. November 2008 zum Ratschlag Nr. 08.0948.01 vom 25. Juni 2008 08.0948.02, Ziff. 3).

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber Basel-Stadt seit Einführung der 42-Stunden-Woche die Rahmenbedingungen und Angebote für alle Mitarbeitenden insbesondere im Interesse an einer optimalen Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit flexibilisiert (siehe dazu Ziff. 7).

4. Quervergleiche mit anderen kantonalen Verwaltungen und dem Bund

Vorweg ist in diesem Zusammenhang festzuhalten, dass für die Beantwortung der Frage, welche Wochenarbeitszeit für die kantonale Verwaltung angemessen ist, in erster Linie ein Vergleich mit den anderen kantonalen Verwaltungen zu erfolgen hat. Demgegenüber ist ein Vergleich mit der Privatwirtschaft aufgrund der unterschiedlichen Arbeits- und Anstellungsbedingungen wesentlich weniger aussagekräftig (vgl. dazu Ziff. 5.1).

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt beim Arbeitgeber Basel-Stadt 42 Stunden pro Woche. In den übrigen kantonalen Verwaltungen wird im Normalfall ebenfalls 42 Stunden pro Woche gearbeitet. Nur sechs Kantone kennen eine höhere (AI, LU und VD) oder tiefere Anzahl Wochenstunden (GE, JU und NE). Details können der Beilage 1 entnommen werden.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass seit 2009 in keinem Kanton die wöchentliche Arbeitszeit reduziert worden ist. Der Bund hat zwar die wöchentliche Arbeitszeit per 1. Januar 2014 von 42 auf 41,5 Stunden gesenkt (Art. 64 Bundespersonalverordnung, SR 172.220.111.3), dies hatte jedoch keine Senkung der Jahresarbeitszeit zur Folge, da gleichzeitig die Regelung aufgehoben wurde, für Feiertage, welche auf ein Wochenende fallen, zusätzliche freie Tage zu gewähren. Festzustellen ist, dass sich in den Kantonen eine neue Tendenz zur Verlängerung der Arbeitszeit abzeichnet. Entsprechend wurde im Jahr 2017 die Arbeitszeit in den Kantonen Luzern und Neuenburg um 1,25 Stunden bzw. 1 Stunde pro Woche erhöht. Dies war jeweils mit einer Erhöhung des Ferienanspruchs verbunden, welche jedoch die Arbeitszeiterhöhung in beiden Fällen nicht vollständig kompensierte und damit zu einer Erhöhung der Jahresarbeitszeit führte.

Aus den obigen Ausführungen folgt, dass die 42-Stunden-Regelung im Kanton Basel-Stadt der Norm entspricht und zudem kein Trend zu kürzeren Arbeitszeiten feststellbar ist. Daran ändert der Umstand nichts, dass in einzelnen Fällen öffentlich-rechtliche Arbeitgeber kürzere Arbeitszeiten kennen, wie dies z. B. in der Stadt Bern der Fall ist. Zu erwähnen ist diesbezüglich, dass die Stadt Bern eine Deckelung der Löhne vorsieht und zudem im Bereich der Verwaltungsstellen einer sehr starken lokalen Konkurrenz durch den Bund und den Kanton Bern ausgesetzt ist.

5. Quergleiche mit Gesamtarbeitsverträgen (GAV)

Die AGSt macht geltend, dass in gewissen GAV bereits heute die 40-Stunden-Woche gälte und es daher angezeigt erscheine, dass die kantonale Verwaltung diese Regelung ebenfalls übernehme.

5.1 Aussagekraft der Vergleiche mit der Privatwirtschaft

Vorweg ist diesbezüglich darauf hinzuweisen, dass Vergleiche mit der Privatwirtschaft, bei welchen lediglich einzelne Anstellungskonditionen, wie vorliegend die wöchentliche Arbeitszeit, verglichen werden, wenig aussagekräftig sind, da eine gesamtheitliche Betrachtung fehlt und somit den unterschiedlichen Arbeits- und Rahmenbedingungen nicht Rechnung getragen wird.

Insbesondere wird dabei nicht berücksichtigt, dass die Mitarbeitenden der Basler Verwaltung verglichen mit der Privatwirtschaft von einem erhöhten Kündigungsschutz und einer entsprechenden Arbeitsplatzsicherheit sowie von überdurchschnittlich hohen Sozial- und Vorsorgeleistungen und insgesamt sehr attraktiven Anstellungsbedingungen profitieren (vgl. dazu Ziff. 7), einschliesslich des garantierten Arbeitsortes im Raum Basel. Bei den von der AGSt gerne vorgenommenen Vergleichen mit Grosskonzernen aus der Region bleibt zudem unberücksichtigt, dass solche Firmen weltweit tätig und somit dem immer härter werdenden Wettbewerb des globalisierten Marktes ausgesetzt sind, mit der Folge, dass diese Firmen und deren internationales Personal konstant tiefgreifenden Veränderungs- und Anpassungsprozessen unterworfen sind (wie z. B. die Verlagerung von Entwicklungs- und Produktionsstandorten oder das Outsourcing von Dienstleistungen ins Ausland). Dementsprechend müssen die Mitarbeitenden verglichen mit der kantonalen Verwaltung vermehrt damit rechnen, dass ihre Arbeitsstelle örtlich verlegt oder aufgehoben wird.

5.2 Vergleich der Netto-Jahresarbeitszeiten verschiedener GAV

Trotz der eingeschränkten Vergleichbarkeit (vgl. Ziff. 5.1) hat der ZPD, die von der AGSt vorgelegte Liste mit verschiedenen GAV-Regelungen ergänzt und die sich daraus ergebenden Netto-Jahresarbeitszeiten mit derjenigen der kantonalen Verwaltung verglichen. Die detaillierten Vergleiche sind der Beilage 2 zu entnehmen. Aus den Vergleichen geht hervor, dass die Netto-Jahresarbeitszeit des Kantons Basel-Stadt von 1'869 Stunden knapp unter dem Durchschnitt der Jahresarbeitszeiten aller betrachteten GAV von 1'871 Stunden liegt. Kürzere Jahresarbeitszeiten sehen folgende GAV vor: Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen (1'808 Std.), Swissport Basel (1'800 Std.), Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (1'808 Std.) sowie Syngenta (1'768 Std.).

Geringfügig kürzere Jahresarbeitszeiten sehen folgende GAV vor: SBB (1'845 Std.), öffentliche Spitäler Basel-Stadt (1'856 Std.), Coop-Genossenschaft (1'845 Std.).

Höhere Jahresarbeitszeiten sehen folgende GAV vor: Post (1'898 Std.), Bankbranche (1'898 Std.), Versicherungen Innendienst (1'938 Std.) und der GAV für den Dienstleistungsbereich in der Region Basel, insbesondere für kaufmännische Angestellte (1'894 Std.).

5.3 Zwischenergebnis

Aus dem Vergleich mit diversen GAV geht hervor, dass die Netto-Jahresarbeitszeit des Kantons Basel-Stadt dem Durchschnitt der Jahresarbeitszeiten aller betrachteter GAV entspricht und somit kein Bedarf nach einer Senkung der Wochenarbeitszeit besteht. Dies ganz abgesehen davon, dass bei solchen selektiven Vergleichen eine gesamtheitliche Betrachtung fehlt und somit den unterschiedlichen Arbeits- und Rahmenbedingungen nicht Rechnung getragen wird.

6. Nationaler Vergleich der betriebsüblichen Wochen-Arbeitszeit

6.1 Jährliche und wöchentliche Arbeitszeit in der Schweizer Wirtschaft

Gemäss der nachstehenden Statistik¹ des Bundesamtes für Statistik (BFS) entspricht die wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden des Kantons annähernd dem gesamtschweizerischen Durchschnitt aller Wirtschaftsabschnitte von 41,9 Stunden. Es besteht kaum ein Unterschied zwischen der durchschnittlichen Arbeitszeit für ein Vollzeitpensum in der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor. Selbst wenn man die Land- und Forstwirtschaft nicht berücksichtigt, würde die Normalarbeitszeit in der Verwaltung dem Durchschnitt der verbleibenden Wirtschaftsabschnitte entsprechen.

¹ BFS, Jährliche und wöchentliche Normalarbeitszeit der Vollzeitarbeitnehmenden nach Geschlecht, Nationalität und Wirtschaftsabschnitten, <<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb.assetdetail.2967219.html>> (Stand: 27. November 2017). Die Statistik bezieht sich auf Vollzeitarbeitnehmende mit einem Beschäftigungsgrad von 100%. Davon ausgenommen sind Arbeitnehmende in der eigenen Firma und Lehrlinge. Es handelt sich um das Total aller produktiven Tätigkeiten auf Schweizer Territorium.

Jährliche und wöchentliche Normalarbeitszeit der Vollzeitarbeitnehmenden nach Wirtschaftsabschnitten

In Stunden pro Arbeitsstelle, 2016

		Total
Wöchentliche Normalarbeitszeit		
Wirtschaftsabschnitte (NO-GA08)		
A		
B-E	Land- und Forstwirtschaft	46.4
F	Verarbeitendes Gewerbe/Energieversorgung	41.5
G	Baugewerbe	41.9
H	Handel, Reparaturgewerbe	41.9
I	Verkehr und Lagerei	42.0
J	Gastgewerbe	43.1
K	Information und Kommunikation	41.2
L/N	Kredit- und Versicherungsgewerbe	41.7
M	Immobilien, sonst. wirtschaftliche DL	42.0
O	Freiberufliche, wiss. und techn. DL	41.6
P	Öff. Verwaltung	41.7
Q	Erziehung und Unterricht	41.6
R/S/T	Gesundheits- u. Sozialwesen	42.2
A-T	Kunst, Unterhalt., priv. HH, sonst. DL	41.8
		41.9

Die nominale Wochenarbeitszeit wird zudem relativiert durch den Umstand, dass in der Privatwirtschaft ca. 0,4 Überstunden pro Woche mehr als in der Verwaltung geleistet werden. Dies geht aus der nachstehenden Statistik² des BFS hervor:

Jährliche und wöchentliche Dauer der Überstunden der Vollzeitarbeitnehmenden nach Wirtschaftsabschnitten (in Stunden pro Arbeitsstelle, 2016)

		Total
Wirtschaftsabschnitte		
A	Land- und Forstwirtschaft	0.5
B-E	Verarbeitendes Gewerbe/Energieversorgung	0.9
F	Baugewerbe	0.6
G	Handel, Reparaturgewerbe	1.0
H	Verkehr und Lagerei	0.6
I	Gastgewerbe	0.7
J	Information und Kommunikation	1.3
K	Kredit- und Versicherungsgewerbe	1.7
L/N	Immobilien, sonst. wirtschaftliche DL	0.9
M	Freiberufliche, wiss. und techn. DL	1.3
O	Öff. Verwaltung	0.5
P	Erziehung und Unterricht	...
Q	Gesundheits- u. Sozialwesen	0.6
R/S/T	Kunst, Unterhalt., priv. HH, sonst. DL	1.0
A-T	Total	0.9

² BFS, Komponenten der tatsächlichen Jahresarbeitszeit und der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit nach Geschlecht, Nationalität, Beschäftigungsgrad und Wirtschaftsabschnitten, <<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/arbeitszeit/tatsaechliche-arbeitsstunden.assetdetail.2967204.html>> (Stand: 27. November 2017). Die Statistik enthält nur die nicht durch Freizeit oder variable Arbeitszeiten kompensierten Überstunden von Vollzeitarbeitnehmenden mit einem Beschäftigungsgrad von 100%, sowie das Total aller produktiven Tätigkeiten auf Schweizer Territorium.

Aus der Arbeitsvolumenstatistik des BFS geht ferner hervor, dass die vertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit in der Schweizer Wirtschaft in der Periode 2011 bis 2016 praktisch unverändert geblieben ist.

Wöchentliche Arbeitszeit der Vollzeitmitarbeitenden³

Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Veränderung 2011-2016
Vertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit	41,93	41,94	41,91	41,89	41,91	41,88	-3 Min.

6.2 Zwischenergebnis

Aus den Statistiken geht zusammenfassend hervor, dass

- der Unterschied zwischen der Arbeitszeit für ein Vollzeitpensum in der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor marginal ist und durch die in der Privatwirtschaft zusätzlich geleisteten Überstunden mehr als wettgemacht wird,
- in der Schweizer Wirtschaft in den letzten Jahren kein Trend zur Verkürzung der Arbeitszeit erkennbar ist.

7. Flexible Arbeitszeitmodelle – Bestehende Instrumente beim Arbeitgeber Basel-Stadt zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit

7.1 Einleitung

Die vorliegende Petition fordert, dass die Arbeitszeitreduktion flexibel umzusetzen sei. Vorgesprochen werden dabei nebst der Kürzung der Wochenarbeitszeit wahlweise die Einführung von Jahresarbeitszeit, Lebensarbeitszeit, zusätzlicher Ferien und einem Zeitsparkonto für ein Sabbatical. Dabei wird konkret auf die Regelungen der Stadt Bern verwiesen, welche unter anderem ein Bandbreitenmodell enthalten. Es wird geltend gemacht, dass durch die vorgeschlagenen Flexibilisierungsmassnahmen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gefördert sowie die Gesundheitsbelastung durch körperlich belastende Berufe bzw. Schichtarbeit gemindert werden könnten.

Diesem grundsätzlichen Anliegen nach flexiblen Arbeitsmodellen ist entgegenzuhalten, dass der Regierungsrat seit jeher bestrebt ist, die Anstellungsbedingungen der Kantonsangestellten im Rahmen der geltenden 42-Stunden-Woche attraktiv und flexibel auszugestalten. Nachstehend wird diesbezüglich (unter Ziff. 7.2 bis 7.10) ausgeführt, dass die kantonale Verwaltung bereits heute nebst ausserordentlich flexiblen Arbeitszeitmodellen über attraktive Rahmenbedingungen und Angebote für die Mitarbeitenden verfügt, welche über das hinausgehen, was andere kantonale Verwaltungen und die Privatwirtschaft kennen. Dies führt beim Arbeitgeber Basel-Stadt zu einer überdurchschnittlich guten Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit und leistet somit auch einen wesentlichen Beitrag zum Gesundheitsschutz.

7.2 Gleitzeit- und Jahresarbeitszeitmodell

Beim Arbeitgeber Basel-Stadt bieten sowohl das Gleitzeit- als auch das Jahresarbeitszeitmodell die Möglichkeit, zeitlich flexibel zu arbeiten, indem auf einem Zeitkonto unabhängig vom vereinbarten Pensum plus / minus 80 Stunden gesammelt werden können. Dabei fällt beim ersten Modell das Stichdatum für die Saldierung auf das Ende jeden Monats, beim zweiten Modell (in der Regel) auf das Jahresende. Beim Gleitzeitmodell können über das Jahr verteilt maximal 20 Tage

³ BFS, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung und abgeleitete Statistiken: Arbeitszeit; 2016; Zunahme der Anzahl Arbeitsstunden, Medienmitteilung vom 27. Juli 2017, S. 5, <<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/medienmitteilungen.assetdetail.2967258.html>> (Stand: 27. November 2017).

kompensiert werden. Das Jahresarbeitszeitmodell bietet eine noch grössere Flexibilität und kennt weder Blockzeiten noch eine Einschränkung des monatlich zulässigen Saldos. In diesem Modell ist es auch möglich, aufgebaute Zeitguthaben von mehreren Wochen am Stück zu beziehen, wobei es keine Limite von 20 Tagen gibt. Zu betonen ist in diesem Zusammenhang, dass dieses Jahresarbeitszeitmodell im Vergleich mit den Regelungen anderer öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber in Bezug auf die Zeit- und Ferieneinteilung differenziertere Möglichkeiten bietet als ein Bandbreitenmodell.

7.3 Aktive Förderung von Teilzeitstellen

Die kantonale Verwaltung fördert seit Jahren gezielt und mit grossem Erfolg die Teilzeitarbeit, wo immer dies betrieblich möglich ist. Dies wird durch die Quote der Teilzeitbeschäftigten belegt: Im Jahr 1997 betrug sie noch 24,7%, 2007 betrug sie bereits 54,1%, während sie 2016 bis auf 62,0% aller Mitarbeitenden gestiegen ist⁴. Der Arbeitgeber Basel-Stadt weist damit eine Teilzeiterwerbstätigenquote aus, die weit über derjenigen des schweizerischen Durchschnitts und des Durchschnitts der Region Nordwestschweiz liegt.

7.4 Telearbeit

Mit der Einführung der Telearbeit im Jahre 2010 wurde bezweckt, dass die Mitarbeitenden insbesondere von folgenden Vorteilen profitieren können: Einsparung der Pendelzeit, erhöhte Eigenverantwortlichkeit, störungsfreieres Arbeiten, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Erhöhung der Arbeitszufriedenheit. Die Telearbeit bewährt sich seither als ergänzende Arbeitsform.

7.5 Unbezahlter Urlaub

Beim Arbeitgeber Basel-Stadt besteht nebst den oben genannten Arbeitszeitregelungen die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu nehmen, wobei bei einem unbezahlten Urlaub bis zu 30 Tagen der Pensionskassenbeitrag weiterhin vom Arbeitgeber übernommen wird. Dauert der Urlaub länger als einen Monat, steht der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter bezüglich der Pensionskassenversicherung das Wahlrecht zu, für die Dauer des unbezahlten Urlaubs bzw. für maximal 12 Monate entweder die Vollversicherung unter Übernahme sowohl der Arbeitnehmer- als auch der Arbeitgeberbeiträge weiterzuführen oder aber nur eine Risikoversicherung für Tod und Invalidität unter Übernahme des Risikobeitrags abzuschliessen. Der entsprechende Urlaub kann – falls gewünscht – gemäss § 20a Ferien- und Urlaubsverordnung (wirksam per 10. Juli 2011) durch den 13. Monatslohn vorfinanziert werden.

7.6 Vaterschafts- und Adoptionsurlaub und Elternzeit

Väter haben bei der Geburt ihres Kindes Anspruch auf zehn bezahlte Tage Vaterschaftsurlaub, die während der ersten zwölf Lebensmonate des Kindes bezogen werden können. Der Anspruch wurde per 1. Januar 2014 von fünf auf zehn Tage erhöht. Im Falle einer Adoption besteht für die Mitarbeitenden ein Anspruch auf acht Wochen bezahlten Urlaub. Bei Geburt eines Kindes sowie bei Adoption können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ferner bis zu acht Monate unbezahlten Urlaub (Elternzeit) beziehen. Bei Wiederaufnahme der Arbeit wird die bisherige Stelle zugesichert. Sollte dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich sein, wird eine der Ausbildung entsprechende Stelle angeboten.

7.7 Dienstaltersgeschenk

Der Arbeitgeber Basel-Stadt gewährt jeweils nach fünf Anstellungsjahren ein Dienstaltersgeschenk von zweieinhalb bis zu grosszügigen 20 Tagen (nach 40 Dienstjahren). Dadurch werden

⁴ Zahlen 2007 und 2016 aus den Jahresberichten Basel-Stadt (als Teilzeit gilt < 100% Anstellung), jene von 1997 aus dem statistischen Jahrbuch des Kantons Basel-Stadt 1998 (hier wird nur Vollzeit und Teilzeit unterschieden).

insbesondere langjährige ältere Mitarbeitende spürbar entlastet. Mitarbeitende dürfen dabei wählen, ob sie das Dienstaltersgeschenk in Freizeit oder in Geld beziehen wollen und haben fünf Jahre Zeit, ihr entsprechendes Guthaben zu beziehen.

7.8 Vergünstigte Frühpensionierung

Die Mitarbeitenden des Arbeitgebers Basel-Stadt profitieren von einer Vorsorgelösung mit weit überdurchschnittlichen Leistungen. Insbesondere bietet der Arbeitgeber Basel Stadt zusammen mit der Pensionskasse Basel-Stadt die Möglichkeit vergünstigter Frühpensionierungen. Ferner wird die Möglichkeit angeboten, die Pensionierung in drei Teilschritten vorzunehmen, wobei der dritte Schritt zur vollständigen Pensionierung führt. Die Frühpensionierung wird verbunden mit einer Überbrückungsrente, welche ab Pensionierung bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Rücktrittsalters ausgerichtet wird. Sie beträgt maximal 120% der minimalen AHV-Altersrente und wird während längstens drei Bezugsjahren ausgerichtet. Darüber hinaus besteht bei Stellenaufhebungen für Mitarbeitende ab 58 Jahren Anspruch auf eine volle Rente. Zudem kann der Arbeitgeber bei einvernehmlichen vorzeitigen Pensionierungen Beiträge an die Pensionskasse leisten.

7.9 Ansparen von Zeitguthaben über Jahre

Der Arbeitgeber Basel Stadt kennt (bis auf eine Spezialregelung für Lehrer im Zusammenhang mit der Altersentlastung) kein explizites Zeitsparmodell für ein Sabbatical wie z. B. die Stadt Bern. Dennoch bestehen bereits heute Möglichkeiten, Zeitguthaben oder Geld anzusparen, um in der Folge eine längere Auszeit zu beziehen:

- Beim Jahresarbeitszeitmodell und beim Gleitzeitmodell können unabhängig vom Pensum der Mitarbeitenden plus / minus 80 Stunden über die Abrechnungsperiode hinaus übertragen und damit aufgespart werden.
- Beim Fixzeitenmodell können Überstunden sowie der Schichtbonus auf das Folgejahr übertragen und bezogen werden.
- Der Bezug des Dienstaltersgeschenks ist – wie unter Ziffer 7.7 dargelegt – nicht an das Fälligkeitsjahr gebunden. Der entsprechende Urlaub kann somit über fünf Jahre verschoben gezielt für einen längeren Urlaub eingesetzt werden.
- Es besteht die Möglichkeit, zur Finanzierung eines unbezahlten Urlaubs den 13. Monatslohn vorzubeziehen.

7.10 Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Vorgesetzten

Im Jahre 2011 erfolgte im Auftrag des Regierungsrates bei Vorgesetzten und Mitarbeitenden eine umfassende Information und Sensibilisierung zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um die vorerwähnten bestehenden Angebote und Leistungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bekannt zu machen. Im Rahmen des laufenden Programms HRM 2020 wird insbesondere im Rahmen des Projekts „Lebenszyklusorientiertes HRM“ erneut überprüft, ob die entsprechenden Angebote auch genutzt und optimal umgesetzt werden und welche Hilfestellungen den Departementen und Führungsverantwortlichen diesbezüglich geboten werden können.

8. Fazit

Aus dem Vergleich von Arbeitszeit und Ferienanspruch mit den anderen kantonalen Verwaltungen geht hervor, dass die 42-Stunden-Regelung im Kanton Basel-Stadt der Norm entspricht. In den kantonalen Verwaltungen ist zudem kein Trend zu kürzeren Arbeitszeiten feststellbar. Vielmehr besteht in jüngster Zeit eine Tendenz zur Verlängerung der Arbeitszeit. So haben die Kantone Neuenburg und Luzern im Jahr 2017 die wöchentliche Arbeitszeit angehoben und damit trotz zusätzlicher freier Tage auch die Jahresarbeitszeit erhöht.

Auch aus dem Vergleich mit den regionalen GAV folgt, dass die Nettojahresarbeitszeit der verschiedenen Arbeitgeber pro Jahr unter Berücksichtigung von Ferien und Feiertagen beim Arbeit-

geber Basel-Stadt kürzer sind als diejenigen der Bankbranche, der Versicherungen und der dem einschlägigen GAV unterstellten kaufmännisch Angestellten in der Region Basel und dass die Arbeitszeiten bei den SBB, den öffentlichen Spitälern und bei Coop nur unwesentlich kürzer sind als diejenigen bei der kantonalen Verwaltung. Die basel-städtische Netto-Jahresarbeitszeit entspricht dem Durchschnitt der Arbeitszeiten der GAV grösserer Arbeitgeber der Region. Dabei ist zu beachten, dass Vergleiche mit der Privatwirtschaft, bei welchen lediglich einzelne Parameter – wie vorliegend die wöchentliche Arbeitszeit – verglichen werden, generell wenig aussagekräftig sind, da sie den unterschiedlichen Arbeits- und Rahmenbedingungen nicht Rechnung tragen.

Gemäss den Statistiken des Bundesamts für Statistik beträgt die wöchentliche Arbeitszeit gesamtschweizerisch im Durchschnitt aller Wirtschaftsabschnitte 41,9 Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden entspricht annähernd diesem gesamtschweizerischen Durchschnitt. Der Unterschied zwischen der Arbeitszeit für ein Vollzeitpensum in der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor ist dabei marginal und wird durch die in der Privatwirtschaft zusätzlich geleisteten Überstunden mehr als wettgemacht. Zudem ist auch hier in den letzten Jahren – gleich wie in den kantonalen Verwaltungen – gesamtschweizerisch kein Trend zur Verkürzung der Arbeitszeit erkennbar.

Die kantonale Verwaltung kennt bereits heute Rahmenbedingungen, wie flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeit, Telearbeit, Option zum Bezug von unbezahltem Urlaub, eine grosszügige Dienstaltersgeschenksregelung, verschiedene Optionen im Zusammenhang mit Frühpensionierungen und Möglichkeiten zum Ansparen von Zeitguthaben, welche weit über das hinausgehen, was andere kantonale Verwaltungen und die Privatwirtschaft kennen. Dies führt beim Arbeitgeber Basel-Stadt zu einer überdurchschnittlich guten Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit und leistet somit einen wesentlichen Beitrag zum Gesundheitsschutz. Aktuell wird im Rahmen des laufenden Programms HRM 2020 insbesondere im Rahmen des Projekts „Lebenszyklusorientiertes HRM“ überprüft, ob die entsprechenden Angebote optimal genutzt und umgesetzt werden und welche Hilfestellungen den Departementen und Führungsverantwortlichen diesbezüglich geboten werden könnten.

Aus diesen Gründen besteht aktuell kein Raum für die Einführung der 40-Stunden-Woche, welche (insbesondere für die Blaulichtorganisationen und die Schulen) mit umfassenden organisatorischen Anpassungen und einem geschätzten finanziellen Mehraufwand für das zusätzlich erforderliche Personal von mindestens 24 bis rund 48 Mio. Franken jährlich verbunden wäre.

Mit freundlichen Grüssen

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Elisabeth Ackermann
Präsidentin



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin

Beilagen

- Tabellarischer Vergleich der Wochenarbeitszeit und Ferienansprüche in anderen Verwaltungen (Beilage 1)
- Tabellarischer Vergleich der Netto-Jahresarbeitszeiten diverser Gesamtarbeitsverträge (GAV) mit der Regelung Basel-Stadt (Beilage 2)

Tabellarischer Vergleich der Wochenarbeitszeiten und Ferienansprüche in anderen Verwaltungen

Kanton	Wochenarbeitszeit	Ferienanspruch	Kanton	Wochenarbeitszeit	Ferienanspruch
AG	42	22-30	OW	42	20-30
AI	42,5	25-30	SG	42	23-30
AR	42	25-30	SH	42	24-32
BE	42	25-33	SO	42 (42,6 falls Dienststelle Betriebsferien einlegt)	23-30
BL	42	25-30	SZ	42 (42,9 für 5 zusätzliche Freitage im Jahr)	20-30
BS	42	25-32	TG	42 (42,5 für Brückentage)	23-30
FR	42	25-30	TI	42	20-30
GE	40	25-30	UR	42	20-30
GL	42	25-30	VD	41.5	25-30
GR	42 (43 für 5 Brückentage)	20-30	VS	42	25-32
JU	40 (41 für Brückentage)	20-30	ZG	42	20-25
LU	43,25	25-33	ZH	42	20-30
NE	41	25-35	Bund	41,5	25-35
NW	42	20-30	Stadt Bern	40	22-32

Tabellarischer Vergleich der Netto-Jahresarbeitszeiten diverser Gesamtarbeitsverträge (GAV) mit der Regelung Basel-Stadt

Die Berechnungen basieren auf dem minimalen Ferienanspruch, welcher in der Regel für Mitarbeitende zwischen 20 und 50 Jahren gilt. Für die Vergleichbarkeit der Berechnung der jährlichen Arbeitszeit wurde von der maximal möglichen Anzahl bezahlter Frei- und Feiertage ausgegangen.

Für den Arbeitgeber Basel-Stadt bedeutet dies: Bei Abzug der maximal möglichen Anzahl von 12,5 Feiertagen (statt durchschnittlich 10,5 Tagen) ergeben sich bei der 42-Stunden-Woche eine Netto-Jahresarbeitszeit von 1'869 Stunden sowie bei der 40-Stunden-Woche von 1'780 Stunden. Nicht berücksichtigt sind dabei die unterschiedlichen Regelungen des Dienstaltersgeschenks, da diese (ausser bei sehr langjährigen Mitarbeitenden) insgesamt nur einen untergeordneten Einfluss auf die Netto-Jahresarbeitszeiten haben.

GAV	Wochenarbeitszeit	Ferienanspruch		Netto-Jahresarbeitszeit
		Alter	Tage	
Bankbranche	42	20	25	1898
		61	26	
		62	27	
		63	28	
		64	29	
Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen	40	20	25	1808
		46	26	
		47	27	
		48	28	
		49	29	
		50	30	
Carrossiergewerbe	41	20	20	1894
		50	25	
		60	30	
Coop Genossenschaft	41	20	25	1845
		50	30	
		60	35	
		63	40	
Dienstleistungsbereich in der Region Basel für kaufmännische Angestellte	41	20	20	1894
		46	21	
		47	22	
		48	23	
		49	24	
		50	25	
Gärtnergewerbe	42.5	20	22	1947
		50	25	
Isoliergewerbe	40	20	25	1808
		50	27	
<i>Kanton Basel-Stadt</i>	42	20	25	1869
		50	28	
		60	32	

GAV	Wochen- arbeitszeit	Ferienanspruch		Netto- Jahresarbeitszeit
		Alter	Tage	
Landesmantelvertrag Bau-Hauptgewerbe	37,5-45 (Durchschnitt: 40.6)	20 50	25 30	1843
Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (swiss- mem)	40	20 40 50	25 27 30	1808
Post	42	20 50 60	25 28 31	1898
Reinigungsbranche	42	20 50	20 25	1940
SBB	41	20 50 60	26 31 36	1845
Schlosser-, Metallbau etc. Gewerbe BS und BL	40	20 50 60	22 25 30	1832
Securitas	42.8	Zwischen 20 und 30 Tagen		1986
Swissport Basel	40	20 45	25 28	1800
Syngenta	40	Zwischen 25 und 35 Tagen		1768
USB/FPS/UPK	42	20 50 60	25 28 32	1856
Versicherung Innendienst	42.5	20 50	23 27	1938
Zahntechnische Laborato- rien der Schweiz	42	20 30 35 40 45 50	20 21 22 23 24 25	1940