



Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt

An den Grossen Rat

10.5158.02

FD/P105158
Basel, 12. September 2012

Regierungsratsbeschluss
vom 11. September 2012

Anzug Lorenz Nägelin und Konsorten betreffend Überprüfung der belastenden Schichtarbeit im Alter

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 15. September 2010 den nachstehenden Anzug Lorenz Nägelin und Konsorten dem Regierungsrat zum Bericht überwiesen:

„Aufgrund arbeitsmedizinischer Untersuchungen und Studien ist längst bekannt, dass der Körper bei Schichtdienstleistenden physisch und psychisch enorm belastet wird. Neben Schlafstörungen, Müdigkeit, sozialen Problematiken und Vielem mehr, kann die Belastung zu Krankheit und auch zu einer Verkürzung der Lebensdauer führen. Aufgrund dessen kennt der Kanton Basel-Stadt den Schichtbonus, welcher bei zusammenhängender Schichtarbeit während der Nacht (22:00 – 06:00) eine Zeitkompensation vorsieht.

Des weitern weiss man auch, dass bei zunehmendem Alter die Betroffenen mehr Mühe mit dieser Arbeitsweise haben. Je nach Berufsgruppe ist eine Entlastung kaum oder gar nicht möglich. So ist der 60-Jährige der gleichen körperlichen Belastung ausgesetzt wie der 20-Jährige.

Eine Entlastung in Form von Teilzeitarbeit oder vorzeitiger Pensionierung kommt für viele dieser Berufskategorie selten in Frage, da Schichtdienstleistende eher zu den niedrig Verdienenden gehören.

Nun kennt der Kanton Basel-Stadt bei "normal" Arbeitenden bei einigen Berufsgruppen eine Altersentlastung. So kann in gewissen pädagogischen Berufen mit einer Pflichtstundereduktion um 2 Stunden ab dem 55. Altersjahr gerechnet werden.

Die Unterzeichnenden bitten den Regierungsrat zu prüfen und zu berichten,

1. wie sich die Schichtarbeit bei Personen ab dem 50. Alterjahr auswirkt
2. ob eine dem Alter entsprechende Abstufung in Bezug auf den Schichtbonus Sinn machen würde
3. wie ältere Schichtdienstleistende, welche ein 100% Pensum ausüben, entlastet werden können
4. ob analog den Lehrpersonen auch bei den Schichtarbeitern bei Vollendung des 55. Altersjahres und bei einem Beschäftigungsgrad von 100% eine Reduktion eingeführt werden könnte.
5. welche Auswirkungen dies hätte, wenn man diejenigen Angestellten berücksichtigen würde, welche 100% arbeiten und über 55 Jahre alt sind
 - a) Anzahl Personen
 - b) Kosten (bei Reduktion um 2 Stunden)

c) Gleiche Berechnung wie a + b, jedoch nur für diejenigen Personen, welche sich in der unteren Hälfte der Lohnklassen befinden

6. ob eine Entlastung resp. Reduktion auch kostenneutral durchgeführt werden könnte.

Lorenz Nägelin, Urs Müller-Walz, Peter Bochsler, Tanja Soland, Franziska Reinhard, Beatrice Alder, Toni Casagrande, Roland Lindner, Bruno Jagher, Martina Bernasconi, Samuel Wyss, Andrea Bollinger, Esther Weber Lehner, Thomas Grossenbacher, Rolf von Aarburg, Ursula Kissling-Rebholz, André Weissen, Loretta Müller, Alexander Gröflin, Oswald Inglin, Atilla Toptas, Annemarie Pfeifer, Roland Vöggtli, Francisca Schiess, Elisabeth Ackermann, Maria Berger-Coenen, Jürg Meyer, Andreas Ungricht, Sebastian Frehner, Felix Meier, Eduard Rutschmann, Balz Herter, Salome Hofer, Aeneas Wanner, Helen Schai-Zigerlig, Martina Saner, Mehmet Turan“

Wir berichten zu diesem Anzug wie folgt:

1. Allgemeine Ausführungen/Einleitung

Schichtarbeit ist bei den Arbeitnehmenden interessanterweise gar nicht so unbeliebt, denn es gibt finanzielle Anreize für diese Beschäftigungsform: bei Nachtarbeit erhalten die Mitarbeitenden Lohn- sowie Zeitzuschläge und es resultiert daraus in der Regel mehr Freizeit¹. So verdient eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter im Kanton Basel-Stadt, welche/r hauptsächlich Nachtdienst leistet, im Schnitt ca. CHF 200.- bis CHF 600.- mehr pro Monat.

Es gilt anzumerken, dass Schichtarbeit bzw. Nachtarbeit zudem ein Kriterium der Stellenbewertung darstellt: Sie wird in deren Rahmen als besonderes Merkmal bzw. Erschwernis berücksichtigt und ist damit lohnklassenrelevant.

A. Schichtarbeit im Kanton Basel-Stadt

Schichtarbeit wird im Kanton Basel-Stadt grundsätzlich im sog. Fixzeitenmodell (§ 7 Arbeitszeitverordnung, SG 162.200) erbracht. Nach der Ausgliederung der Spitäler (rund 4'500 Schichtdienstmitarbeitende) arbeiten noch rund 2'700 Mitarbeitende in der Kantonalen Verwaltung im Schichtdienst. Gemäss Rückmeldung aus den Departementen wird vor allem in den in der nachfolgenden Tabelle dargestellten Dienststellen Schichtarbeit geleistet. Neben der Anzahl Personen werden in der Tabelle auch die Anzahl geleisteter Schichtarbeitsstunden sowie der durchschnittliche ausbezahlte Betrag an Inkonvenienzen pro Person ausgewiesen (die Auswertung bezieht sich auf den Zeitraum vom 1. Januar bis 30. Juni 2012):

¹ Nachts im Heim“, Interview mit Arbeitsmediziner Dieter Kissling, in: Curaviva 9/11, S. 23 ff., 23.

Bereich	Personen	Stunden Total	Betrag Total in CHF	Stunden / Person	Betrag / Per- son in CHF
Amt für Sozialbeiträge	194	37'424.62	288'295.35	192.91	1486.06
Bäder / Kunsteisbahnen / Sportanlagen	92	6'964.55	55'939.65	75.7	608.04
Feuerwehr	107	57'870.95	397'087.95	540.85	3'711.10
Museen Allgemein	165	9'933.41	87'594.65	60.2	530.88
Museen Sicherheit	69	8'636.52	66'906.10	125.17	969.65
Polizei	904	182'102.08	1'307'984.80	201.44	1'446.89
Psychotherapiestation	13	3'079.17	19'341.20	236.86	1'487.78
Sanität	73	24'716.82	177'848.10	338.59	2'436.28
Sonderschulheime	101	21'266.54	128'213.20	210.56	1'269.44
Sozialhilfe	21	4'741.68	32'603.20	225.79	1552.53
Stadtreinigung	169	23'632.06	180'149.75	139.83	1'065.97
Justizvollzug	145	25'387.09	187'666.40	175.08	1'294.25
Zentrale Informatikdienste	42	240.57	1756.45	5.73	41.82
Total	2'095	405'996.06	2'931'386.80	193.79	1'399.23

Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass in den genannten Bereichen in der ersten Jahreshälfte 2012 durchschnittlich 67'666 Stunden bzw. pro Person 32 Stunden pro Monat Schichtarbeit geleistet wurde. Dabei liegt die Feuerwehr mit geleisteten 90 Stunden Schichtarbeit pro Person/Monat an der Spitze.

B. Auswirkungen von Schicht- bzw. Nachtarbeit

Schichtarbeit bzw. Nachtarbeit gilt allgemein als Gesundheitsrisiko, da sich der Körper nur beschränkt auf die Leistung während der Nacht und den Schlaf am Tag einstellen kann². Trotzdem haben Studien erstaunlicherweise gezeigt, dass Nachtarbeiter gesünder sind als in normaler Arbeitszeit beschäftigte Mitarbeitende³. Dies deshalb, weil eine sog. „positive Selektion“ stattfindet: „nur wer gesund ist oder sich gesund fühlt, arbeitet nachts“⁴. Hingegen sind dieselben Mitarbeitenden nach Abschluss dieser Phase der Erwerbstätigkeit oft kränker als normal arbeitende Kolleginnen und Kollegen⁵. Fazit ist, dass Nachtarbeit Spuren hinterlässt.

Es gibt „keine spezifische Erkrankung durch Nachtarbeit“, hingegen werden in der einschlägigen Literatur folgende Beschwerden genannt:

- Schlafstörungen
- Appetitlosigkeit
- Magen- bzw. Darmbeschwerden

² Wie Gesundheitsförderung die Belastung verringern kann, Marie-Louise Schlapbach/Sandra Kündig, in: focus 11/Juni 2002.

³ „Nachts im Heim“, Interview mit Arbeitsmediziner Dieter Kissling, in: Curaviva 9/11, S. 23 ff., 23.

⁴ A.o.O., S. 23.

⁵ A.o.O., S. 23.

- Innere Unruhe, Nervosität
- Bei Schlafdefizit vorzeitige Ermüdbarkeit⁶.

Es muss angemerkt werden, dass die Auswirkungen von Schichtarbeit meistens nicht offensichtlich sind. Die Praxis zeigt, dass Mitarbeitende, welche keine Schichtarbeit mehr leisten können oder wollen, auch keine mehr leisten, sei es, dass sie sich auf eine andere Stelle bewerben oder intern versetzen lassen.

Die gesundheitlichen Probleme entstehen dadurch, dass Nachtarbeit nicht unserer inneren Uhr entspricht, d.h. es ist uns nicht möglich, die inneren Prozesse, wie „Hormonfreisetzung, Körpertemperatur, Verdauung und Atmung der veränderten Struktur anzupassen“⁷. Zudem schlafen Nachtarbeitende allgemein weniger, da „Lärm, Tageslicht und höhere Raumtemperatur häufige Störfaktoren für den Schlaf am Tag darstellen“⁸. Menschen, welche in der Nacht arbeiten, schlafen im Vergleich zu solchen, die tagsüber arbeiten, zwischen zwei bis vier Stunden weniger pro Tag⁹.

Erwähnt wird im Weiteren die erhöhte Unfallgefahr im Betrieb sowie auf den Arbeitswegen aufgrund Müdigkeit und unzureichendem Schlaf¹⁰. So waren sie zumindest mitverursachende Faktoren bei diversen grösseren Unfällen in der Vergangenheit, so derjenigen des Supertankers Exxon Valdez im Jahr 1989 oder des Kernkraftwerkes Three Mile Island 1979¹¹.

Schicht- bzw. Nachtdienst bedeutet überdies Beeinträchtigungen im Sozialleben¹². Denn Schichtarbeit, insbesondere Nachtarbeit, steht im Widerspruch zu den zeitlichen Gewohnheiten der Gesellschaft; alle diese Aktivitäten orientieren sich an der Tagesarbeit. Durch die zeitliche Gebundenheit von Schichtdienst ist die Teilnahme am sozialen Leben, wie Vereinstätigkeit, Sport, berufliche Weiterbildung, Ausübung von Hobbies sowie der Kontakt zu Freunden erschwert. Auch das Familienleben bedarf einer speziellen Organisation¹³.

⁶ Nacht- und Schichtarbeit, Arbeitsmedizinische Leitlinie, Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM), Aachen 2006, S. 4, www.dgaum.de/index.php/publikationen/leitlinien/leitlinienarbeitsmedizin/109-nachtschicht; „Nachts im Heim“, Interview mit Arbeitsmediziner Dieter Kissling, in: Curaviva 9/11, S. 23 ff., 23

⁷ „Nachts im Heim“, Interview mit Arbeitsmediziner Dieter Kissling, in: Curaviva 9/11, S. 23 ff., 23; Innere Uhr aus dem Takt, Anna Wirz-Justice, Christian Cajochen, in: INFO Neurologie & Psychiatrie, 2004, Vol. 2 Nr. 2, S. 17f., 19.

⁸ Innere Uhr aus dem Takt, Anna Wirz-Justice, Christian Cajochen, in: INFO Neurologie & Psychiatrie, 2004, Vol. 2 Nr. 2, S. 17f., 18.

⁹ A.o.O., S. 19; Nacht- und Schichtarbeit, Arbeitsmedizinische Leitlinie, Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM), Aachen 2006, S. 3, www.dgaum.de/index.php/publikationen/leitlinien/leitlinienarbeitsmedizin/109-nachtschicht

¹⁰ Innere Uhr aus dem Takt, Anna Wirz-Justice, Christian Cajochen, in: INFO Neurologie & Psychiatrie, 2004, Vol. 2 Nr. 2, S. 17f., 18; Unfallrisiko Nachtarbeit, Interview mit Prof. Torbjörn Akerstedt, in: NZZ vom 26. Mai 2004, S. 67.

¹¹ Innere Uhr aus dem Takt, Anna Wirz-Justice, Christian Cajochen, in: INFO Neurologie & Psychiatrie, 2004, Vol. 2 Nr. 2, S. 17f., 19; Nacht- und Schichtarbeit, Arbeitsmedizinische Leitlinie, Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM), Aachen 2006, S. 4, www.dgaum.de/index.php/publikationen/leitlinien/leitlinienarbeitsmedizin/109-nachtschicht

¹² „Nachts im Heim“, Interview mit Arbeitsmediziner Dieter Kissling, in: Curaviva 9/11, S. 23 ff., 23.

¹³ Nacht- und Schichtarbeit, Arbeitsmedizinische Leitlinie, Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM), Aachen 2006, S. 3, www.dgaum.de/index.php/publikationen/leitlinien/leitlinienarbeitsmedizin/109-nachtschicht.

Aus den dargelegten Gründen ist es entscheidend, dass sowohl die Aufnahme von Nachtarbeit auf freiwilliger Basis erfolgt sowie dass die Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung ohne Nachtarbeit besteht, wenn aus gesundheitlichen Gründen die Schichtarbeit für den einzelnen Mitarbeitenden nicht mehr möglich ist. Dies sind wichtige Faktoren für eine gesundheitsgerechte Arbeitszeitgestaltung.

C. Empfehlung für die Gestaltung von Schichtdienst:

Damit Schichtarbeit, insbesondere Nachtarbeit, nicht übermässig belastend für die Mitarbeitenden ist, werden in der Literatur folgende Empfehlungen aufgeführt:

- „Schnelle Rotation (nur 2 - 4 Nachtschichten in Folge; Arbeitsmediziner Kissling empfiehlt sogar höchstens drei Nächte hintereinander¹⁴);
- Vorwärts-Rotation (Frühschicht, Spätschicht, Nachtschicht);
- Zwischen 2 Nächten mindestens 11 Stunden frei;
- Freie Zeit en bloc anstelle von einzelnen Tagen¹⁵;
- Schlafdefizit vermeiden;
- Rhythmus auch bei der Ernährung einhalten¹⁶;
- Keine Massierung von Arbeitszeiten, bspw. zusätzliche Überstunden oder kurzfristige Schichtplanänderungen durch Arbeitgeber vermeiden¹⁷.

D. Vergleich mit anderen Kantonen

Die Mehrheit der Kantone kennt, wie der Kanton Basel-Stadt, beim Schichtdienst eine Entschädigung der Inkonvenienzen, d.h. Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeitszulagen, ebenso die Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung, allerdings ohne Bevorzugung der Schichtdienstarbeitenden gegenüber dem anderen Staatspersonal. Erfolgt eine vorzeitige Pensionierung aus gesundheitlichen Gründen, kann der Arbeitgeber das fehlende Deckungskapital teilweise kompensieren.

Auf Anfrage hin erwähnen einige Kantone auch die sechste Ferienwoche als Altersentlastung für alle Mitarbeitenden ab dem 60. Altersjahr (in BS: 32 Tage).

Teilweise bestehen in einzelnen Kantonen Modelle, über welche Zeit „angespart“ werden kann, so dass die Mitarbeitenden (nicht nur Schichtmitarbeitende) früher in Pension gehen können.

Eine besondere Berücksichtigung bzw. Entlastung von älteren Mitarbeitenden im Schichtdienst wurde in einigen Kantonen bereits diskutiert, dann aber verworfen, mit der Argumentation, dass damit jüngere Mitarbeitende (meist mit Kindern) mehr belastet werden und damit

¹⁴ Nachts im Heim“, Interview mit Arbeitsmediziner Dieter Kissling, in: Curaviva 9/11, S. 23 ff., 24.

¹⁵ Wie Gesundheitsförderung die Belastung verringern kann, Marie-Louise Schlapbach/Sandra Kündig, in: focus 11/Juni 2002.

¹⁶ Nachts im Heim“, Interview mit Arbeitsmediziner Dieter Kissling, in: Curaviva 9/11, S. 23 ff., 24.

¹⁷ Nacht- und Schichtarbeit, Arbeitsmedizinische Leitlinie, Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM), Aachen 2006, S. 6f.,
www.dgaum.de/index.php/publikationen/leitlinien/leitlinienarbeitsmedizin/109-nachtschicht.

die jüngeren Generationen benachteiligt würden. Die Gleichbehandlung könne so nicht mehr gewährleistet werden.

Nur der Kt. Schaffhausen gibt den Mitarbeitenden bei der Polizei ab dem 55. Altersjahr die Möglichkeit, sich vom Nachtdienst befreien zu lassen.

E. Vergleich mit der Privatwirtschaft

In der Privatwirtschaft kennt einzig die Chemiebranche spezielle Regelungen für ältere Schichtdienstmitarbeitende. Dort werden teilweise über 50-jährige Mitarbeitende nicht mehr gegen ihren Willen zur Schichtarbeit zugezogen, sofern dies unter den gegebenen betrieblichen Voraussetzungen möglich ist. Teilweise variiert auch der Ruhezeitananspruch der Schichtdienstmitarbeitenden je nach Alter.

1.1 Zu den einzelnen Fragen:

*Die Unterzeichnenden bitten den Regierungsrat zu prüfen und zu berichten,
1. wie sich die Schichtarbeit bei Personen ab dem 50. Alterjahr auswirkt*

Bevor auf die eigentliche Frage eingegangen wird, muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass es im Kanton Basel-Stadt keine Stelle gibt, welche sich mit arbeitsmedizinischen Fragen beschäftigt. Somit kann die aufgeworfene Frage nur allgemein und nicht basierend auf Erfahrungswerten im Kanton Basel-Stadt beantwortet werden.

Oben wurde ausgeführt, wie sich Schichtarbeit, insbesondere Nachtarbeit auf das körperliche und seelische Wohlbefinden auswirkt bzw. welche Beschwerden es zur Folge haben kann. Bei Personen ab dem 50. Altersjahr hat Nachtarbeit stärkere Auswirkungen als auf jüngere. Aus medizinischer Sicht nimmt bei Frauen ab ca. dem 40. Altersjahr und bei Männern ab Alter 50, die Tiefe des Schlafs ab, Schlafstörungen werden häufiger und der Zeitbedarf, um sich zu erholen, nimmt zu¹⁸. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass jüngere Menschen in der Regel eher ein nachtorientiertes Leben führen, d.h. „Abendtypen“ sind. Mit dem Älterwerden wandeln sich viele davon in Morgenmenschen und sind damit für Nachtarbeit nicht mehr geeignet¹⁹.

Deshalb empfiehlt Arbeitsmediziner Dieter Kissling, dass ab „50, 55 keine Nachtarbeit mehr geleistet wird“. Er appelliert an die Arbeitgeber vorausschauend zu planen und genug alternative Arbeitsplätze anzubieten²⁰. Dementsprechend wäre es sinnvoll, den schichtdienstleistenden Mitarbeitenden ab Alter 50 die Möglichkeit anzubieten, anstelle des Nachtdienstes einen Spät- oder Frühdienst zu leisten. Wünschenswert wäre im Weiteren, eine Verkürzung der Schichtzyklen, um die Umstellung abzufedern, sowie die Einführung von mehr Freitagen.

¹⁸ Nachts im Heim“, Interview mit Arbeitsmediziner Dieter Kissling, in: Curaviva9/11, S. 23 ff., 27.

¹⁹ A.o.O.

²⁰ Nachts im Heim“, Interview mit Arbeitsmediziner Dieter Kissling, in: Curaviva9/11, S. 23 ff., 27.

Falls umsetzbar, sollten der Ausstieg aus der Schichtarbeit ermöglicht sowie die Arbeitszeiten und Belastungen reduziert werden²¹.

2. ob eine dem Alter entsprechende Abstufung in Bezug auf den Schichtbonus Sinn machen würde

Das Alter als einziges Kriterium für eine Abstufung in Bezug auf den Schichtbonus ermöglicht keine für alle Mitarbeitenden ausgewogene Lösung, da Menschen in unterschiedlichem Alter mit unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlicher Lebensarbeitszeit jeweils andere Bedürfnisse haben. Eine Flexibilisierung beim Einzug des Schichtbonus - wie sie nachfolgend unter Frage 3 ausgeführt wird – würde den individuellen Bedürfnissen besser gerecht.

3. wie ältere Schichtdienstleistende, welche ein 100% Pensum ausüben, entlastet werden können

Aktuell profitieren Mitarbeitende, welche Schichtdienst leisten, im Vergleich zu nicht Schichtdienst leistenden Mitarbeitenden von folgenden Entlastungsmöglichkeiten:

- Gemäss § 34 Arbeitszeitverordnung (Verordnung zur Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt, AZVO, SG 162.200) erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche in der Zeit zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr mindestens 5 Stunden arbeiten, einen Zeitzuschlag von 20%, den so genannten Schichtbonus. Der Einzug des Bonus erfolgt grundsätzlich in Form von Freizeit innerhalb eines Jahres (§ 36 AZVO).
- Das Leisten von Schichtdienst gilt als Kriterium für eine gesundheitliche Belastung durch die Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit einer vorzeitigen Pensionierung im gegenseitigen Einvernehmen (§ 4 Verordnung betr. vorzeitige Pensionierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kantons Basel-Stadt, SG 162.320). Der Kanton Basel-Stadt kann sich dabei als Arbeitgeber mit bis zu 75% am fehlenden Deckungskapital beteiligen.
- Aufgrund des Anzugs Orsini wurden die §§ 18 Abs. 6, 22 und 41 ff. in das aktuell geltende Pensionskassengesetz aufgenommen. Dazu wurde im Ratschlag vom 29. August 2006 ausgeführt: „Zusätzlich wird vorgeschlagen, dass die Schichtzulagen von Schichtdienstleistenden ab Alter 25 neu im Rahmen einer zusätzlichen Sparkasse bei der Pensionskasse zu berücksichtigen seien. Die schichtdienstleistende versicherte Person und der Arbeitgeber haben einen Sparbeitrag von 8.5% bzw. 17% der Schichtzulage zu leisten. Dieses zusätzliche Sparkapital, welches die Vorsorgeleistungen insgesamt erhöht, soll dazu dienen, die Rentenkürzung bei vorzeitiger Pensionierung auszukaufen oder eine höhere Überbrückungsrente einzukaufen. Es kann

²¹ Generationsgerechte Schichtarbeit, Ema/9.08 (Quelle: Dr. Jürg Schwander, Corinne Päper in Persorama Nr. 3, Herbst 2008), <http://www.silberfuchs-netz.ch/all/Schichtarbeit.pdf>.

aber auch in Kapitalform bezogen werden²². Dieser Vorschlag wurde im Gesetz aufgenommen.

- Bei der Kantonspolizei sieht die Dienstvorschrift zu den Dienstplänen vor, dass ab dem 46. Altersjahr der Zeitzuschlag, welcher durch das Leisten von Schichtdienst entsteht, dazu verwendet werden darf, die zusätzlichen Nachtdienste (sog. ZND) zu kompensieren. Mitarbeitende bis und mit 45 Altersjahren müssen diese zwingend 10 Mal im Jahr erbringen. Diese Vorschrift entlastet ältere schichtdienstleistende Polizistinnen und Polizisten insofern, als die belastenden zusätzlichen Spät-/Nachtdienste (d.h. zwei Spät-/Nachtdienste hintereinander) für sie wegfallen, wenn sie das wünschen. Die Entlastung begründet sich u.a. damit, dass die Reaktionszeit älterer Polizistinnen und Polizisten erhöht ist, währenddem die Leistungsfähigkeit in Teilbereichen abnimmt.
- In verschiedenen Dienststellen profitieren die Mitarbeitenden, gerade diejenigen welche Schicht arbeiten, regelmässig von Gesundheitschecks, so insbesondere im JSD (z.B. Berufsfeuerwehr).

Folgende zusätzlichen Entlastungsmöglichkeiten wären denkbar:

- Die Einschränkung gemäss § 36 Arbeitszeitverordnung, dass der Schichtbonus innerhalb eines Jahres eingezogen werden muss, könnte gelockert werden. Möglich wäre ein Modell, wonach ein Teil des Schichtbonus auf ein Zeitkonto übertragen wird, dessen Guthaben ab einem gewissen Alter eingezogen werden kann. Vorteil dieser Variante wäre, dass sie weitgehend kostenneutral ist, sowie, dass Personen, welche ein Leben lang Schichtarbeit geleistet haben und damit wohl grösseren gesundheitlichen Beeinträchtigungen ausgesetzt sind, Entlastungszeit angespart hätten. Es müsste jedoch eine Regelung bezüglich eines möglichen frühzeitigen Austritts gefunden werden, d.h. die Frage geklärt werden, ob in diesem Fall eine Zeitkompensation oder allenfalls eine Auszahlung möglich wäre. Ein Nachteil wäre hingegen, dass Mitarbeitende, welche erst kurz beim Kanton Basel-Stadt angestellt sind, unabhängig davon, ob sie vorher schon Schichtdienst geleistet haben oder nicht, nicht profitieren könnten.
- Im Weiteren wäre es denkbar, die Schichtarbeitsdauer auf z.B. 20 Jahre zu beschränken oder eine Altershöchstgrenze festzulegen. Anschliessend müsste den Mitarbeitenden die Möglichkeit geboten werden, am Tag zu arbeiten.
- Im Sinne einer Verbesserung könnte die bestehende Möglichkeit für eine vorzeitige Pensionierung unter den Mitarbeitenden bekannter gemacht werden.
- Es wäre zudem sinnvoll, die Möglichkeit für ein stufenweises Ausscheiden der Schichtdienstleistenden aus dem Arbeitsprozess bereit zu stellen, d.h. die Reduktion des Pensums, allenfalls mit Übernahme der daraus resultierenden, geringeren Sozialleistungen durch den Arbeitgeber.

²² Ratschlag und Entwurf betreffend Totalrevision des Pensionskassengesetzes vom 20. März 1980, S. 48.

Die vorgenannten Möglichkeiten haben jeweils direkte oder indirekte Auswirkungen auf das Pensionskassengesetz. Die Pensionskasse Basel-Stadt ist zur Zeit an einer Teilrevision dieses Gesetzes. Daher ist noch unklar, welche Änderungen vorgenommen werden und welche Auswirkungen dies generell auf die Schichtarbeit haben wird.

4. ob analog den Lehrpersonen auch bei den Schichtarbeitern bei Vollendung des 55. Altersjahres und bei einem Beschäftigungsgrad von 100% eine Reduktion eingeführt werden könnte.

Nachfolgend sollen die Hintergründe der Altersentlastung für Lehrpersonen dargestellt werden. Das Erziehungsdepartement hat in einem Bericht ausgeführt, dass der Begriff Altersentlastung historisch gesehen falsch sei. Der Arbeitszeitfestlegung liege vielmehr ein bewegliches System zu Grunde, wonach ausgehend von einer durchschnittlichen Arbeitszeit die Lebensarbeitszeit asymmetrisch nach dem Grundsatz verteilt werde, dass jüngere Lehrpersonen mehr zu leisten vermögen als ältere. Hinzu komme, dass Lehrpersonen ab Alter 50 bzw. ab Alter 60 keine zusätzlichen Ferientage analog den übrigen Staatsangestellten beziehen können. Die genannten Faktoren seien in der sog. Altersentlastung für Lehrpersonen eingerechnet und könnten somit, da sie spezifisch auf den Lehrberuf mit seinen besonderen Arbeitszeiten ausgerichtet sind, nicht auf andere Berufsgruppen übertragen werden.

Dennoch beziehen Lehrpersonen mit der Altersentlastung hochgerechnet bis zum Pensionsalter durchschnittlich mehr „Freitage“, als Mitarbeitende der Kantonalen Verwaltung ab Alter 50 mit den zusätzlichen Ferientagen (je nach Schulstufe zwischen rund 30% und 90%). Im Weiteren werden die mit der neuen Ferienregelung per 2009 bzw. 2012 generell zusätzlich gewährten Ferientage dem individuellen Ferienguthaben der Lehrpersonen gutgeschrieben. Dieses kann in Form eines flexiblen Entlastungs- und Time-out-Modells (Sabbatical) bezogen werden.

Ein Vergleich zwischen Lehrpersonen und Schichtarbeitenden ist schwierig, da neben dem erwähnten Ausgleich der zusätzlichen Ferien insbesondere bei den Lehrpersonen die Ausrichtung auf eine Lebensarbeitszeit eine entscheidende Rolle spielt. Massnahmen, wie unter Ziffer 3. dargelegt, erscheinen daher eher sinnvoll, um der zusätzlichen Belastung von Schichtarbeitenden zu begegnen.

5. welche Auswirkungen dies hätte, wenn man diejenigen Angestellten berücksichtigen würde, welche 100% arbeiten und über 55 Jahre alt sind

a) Anzahl Personen und b) Kosten (bei Reduktion um 2 Stunden)

Departement	Personen	Kosten aktuell *)	Kosten inkl. Kompensation 2 Arbeitsstunden / Woche	Mehrkosten für Kompensation der Arbeitszeitreduktion
ED	21	2'512'831	2'632'490	119'659
PD	16	1'775'975	1'860'545	84'570
FD	7	960'346	1'006'077	45'731
GD	4	578'868	606'433	27'565
JSD	140	21'022'831	22'023'918	1'001'087
BVD	93	10'000'416	10'476'626	476'210
WSU	8	856'409	897'190	40'781
Total	289	37'707'676	39'503'279	1'795'604

*) Auf 1 Jahr hochgerechnet inkl. Arbeitgeberbeiträge

5. c): Kosten bei einer Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit nur für Personen; welche sich in der unteren Hälfte der Lohnklassen befinden. (Gleiche Berechnung wie a + b, jedoch nur für diejenigen Personen, in LK 14 oder tiefer)

Departement	Personen	Kosten aktuell *)	Kosten inkl. Kompensation 2 Arbeitsstunden / Woche	Mehrkosten für Kompensation der Arbeitszeitreduktion
ED	21	2'512'831	2'632'490	119'659
PD	15	1'587'994	1'663'613	75'619
FD	4	468'986	491'318	22'333
GD	3	377'988	395'987	17'999
JSD	89	11'855'859	12'420'424	564'565
BVD	86	8'598'305	9'007'748	409'443
WSU	8	856'409	897'190	40'781
Total	226	26'258'371	27'508'770	1'250'399

*) auf 1 Jahr hochgerechnet inkl. Arbeitgeberbeiträge

6. ob eine Entlastung resp. Reduktion auch kostenneutral durchgeführt werden könnte.

Bei Dienststellen, welche die ausfallende Leistung aufgrund der Altersentlastung nicht kompensieren müssen, fallen keine Mehrkosten an. In der Mehrheit der Dienststellen würden jedoch die Kosten für die Erbringung der Leistungen durch zusätzliche Arbeitskräfte anfallen. Eine kostenneutrale Umsetzung wäre nicht möglich.

2. Fazit

Es ist notorisch, dass Schichtdienstarbeit sowohl physische als auch psychische Belastungen mit sich bringt, welche zu Krankheit und zu Verkürzung der Lebensdauer führen können. Diese wirken sich bei älteren Mitarbeitenden stärker aus als bei jüngeren. Aus diesem Grund wäre eine zusätzliche Berücksichtigung der älteren Schichtdienstleistenden erstrebenswert, die über die bereits zur Verfügung stehenden Möglichkeiten hinausgeht.

Für eine Reduktion der Arbeitszeit analog der sogenannten Altersentlastung für Lehrpersonen besteht allerdings in diesem Zusammenhang kein Raum, da bei den Lehrpersonen die Ausrichtung auf eine Lebensarbeitszeit eine entscheidende Rolle spielt.

Würde man dennoch eine Arbeitszeitreduktion als Entlastungsmassnahme für Schichtdienstleistende in Erwägung ziehen, wäre dies mit hohen Kosten verbunden. Bei einem Beschäftigungsgrad von 100% würde bei sämtlichen Schichtdienstleistenden ab Alter 55 eine Reduktion von 2 Stunden zu jährlichen Mehrkosten in der Höhe von CHF 1'795'604.- führen. Würden nur diejenigen berücksichtigt, deren Funktion in der unteren Hälfte der Lohnskala eingereiht ist, ergäben sich jährliche Mehrkosten in der Höhe von CHF 1'250'399.-.

Als alternative Entlastungsmöglichkeiten wären folgende Lösungen denkbar:

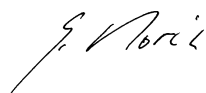
- Ein Teil des Schichtbonus könnte auf ein Zeitkonto übertragen werden, dessen Guthaben ab einem gewissen Alter eingezogen werden kann.
- Beschränkung der Schichtarbeit auf eine bestimmte Dauer bzw. eine bestimmte Altershöchstgrenze.
- Institutionalisierung der vorzeitigen Pensionierung bei Schichtdienstleistenden.
- Bereitstellen der Möglichkeit eines stufenweisen Ausscheidens aus dem Schichtdienst.

Diese Möglichkeiten tangieren mehrheitlich das Pensionskassengesetz, welches sich zurzeit in Teilrevision befindet. Da zum jetzigen Zeitpunkt noch unklar ist, welche Auswirkungen die im Rahmen der Revision angestrebten Änderungen zeitigen werden, empfehlen wir, deren Ausgang abzuwarten und den vorliegenden Anzug stehen zu lassen.

Antrag

Auf Grund dieses Berichts beantragen wir Ihnen, den Anzug Lorenz Nägelin und Konsorten betreffend Überprüfung der belastenden Schichtarbeit im Alter bis zum Abschluss der Revision des Pensionskassengesetzes stehen zu lassen.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Guy Morin
Präsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatschreiberin