



Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt

► An den Grossen Rat

05.8421.03

FD/ P058421
Basel, 17. Juni 2009

Regierungsratsbeschluss
vom 16. Juni 2009

Anzug Christine Keller und Konsorten betreffend Pilotprojekt „Sabbatical“

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 21. Februar 2008 vom Schreiben 05.8421.02 des Regierungsrates Kenntnis genommen und – entgegen dem Antrag des Regierungsrates – den am 19. Januar 2006 vom Grossen Rat dem Regierungsrat überwiesenen Anzug Christine Keller und Konsorten stehen gelassen.

„Zur Lösung des Problems der Erwerbslosigkeit und steigenden Sozialhilfeabhängigkeit, insbesondere für die Reintegration von Langzeiterwerbslosen ins Erwerbsleben, sind neue, kreative und innovative Ansätze gefragt. Die Einsicht liegt nahe, dass es wahrscheinlich kein „Allerweltsheilmittel“ oder Patentrezept gibt. Einzelne Massnahmen können aber als Puzzleteile eines Ganzen zu einer Verbesserung beitragen. Dabei gilt es, auch ungewohnte Modelle zu prüfen und gegebenenfalls im Sinne eines Pilotprojektes auszuprobieren, um konkrete Erfahrungen auswerten zu können. Schweden beschreitet seit einiger Zeit neue Wege mit dem sogenannten „Sabbatjahr“. Ein (jedenfalls teilweise) bezahltes Freijahr soll den Arbeitsmarkt durchlässiger machen. Der „Ausstieg auf Zeit“ soll müde gewordenen Arbeitskräften eine Verschnaufpause ermöglichen, während sich gleichzeitig Arbeitslose für die Rückkehr ins Berufsleben qualifizieren können. Gravierende Mehrkosten entstehen dadurch nicht: was man den einen als „Sabbatlohn“ (dort 85% des Arbeitslosengeldes) bezahlt, erspart man sich als Arbeitslosenentschädigung (bzw. allenfalls auch Sozialhilfe) bei den anderen. Der / die „StellvertreterIn“ des Urlaubers am Arbeitsplatz kann sich während seines zwischen drei Monaten und maximal einem Jahr dauernden Einsatzes für die Rückkehr ins Erwerbsleben qualifizieren und sich so bessere Chancen für die Stellensuche schaffen. Weil es dem Urlauber erlaubt ist, sich während des Sabbaticals nicht nur weiterzubilden, sondern auch den Start in eine selbstständige Erwerbstätigkeit zu prüfen, kann aus dem „Sprungbrett“ ins Erwerbsleben für den/die StellvertreterIn auch eine dauernde Beschäftigung am Sabbaticalarbeitsplatz werden. In Schweden verlief der Test in einem Dutzend Probekommunen mit dem oben skizzierten Modell so vielversprechend, dass das Freijahr seit Anfang dieses Jahres allen Arbeitnehmerinnen offen steht. Auch in Basel könnte sich ein Pilotprojekt innerhalb der kantonalen Verwaltung lohnen und wenigstens für einen Teil der Arbeitslosen bzw. Sozialhilfeempfänger, u.U z.B auch für junge Schul- oder Studienabgänger oder stellenlose Junglehrerinnen, eine Perspektive bieten. Gleichzeitig könnte Basel-Stadt auf kostengünstige Art und Weise die Motivation seiner Angestellten verbessern und so seine Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen. Die Unterzeichnenden bitten daher den Regierungsrat zu prüfen und zu berichten, ob in Basel-Stadt ein Pilotprojekt für die Einführung des „Sabbatical“-Jahres innerhalb der Kantonalen Verwaltung gestartet werden soll.

Christine Keller, Gabi Mächler, Beat Jans, Urs Müller, Philippe Pierre Macherel, Martina Saner, Michael Wüthrich, Hans-Peter Wessels, Patrizia Bernasconi, Sibylle Schürch, Roland Engeler, Claudia Buess, Tobit Schäfer, Martin Lüchinger“

Wir gestatten uns, zu diesem Anzug erneut zu berichten:

1. Einleitende Bemerkungen

Der Grosse Rat hat in seiner Sitzung vom 21. Februar 2008 bei der Behandlung der Stellungnahme des Regierungsrates zum vorliegenden Anzug festgestellt, dass die ursprüngliche Zielsetzung, das Instrument des Sabbaticals als beschäftigungswirksames Modell einzusetzen, nicht aufrecht erhalten werden kann. In der genannten Stellungnahme hat der Regierungsrat aufgezeigt, mit welchen erfolgreichen Unterstützungsangeboten und diversen auch innovativen Pilotprojekten der Kanton Basel-Stadt bereits heute Erwerbslose in den Arbeitsprozess reintegriert. Neben den arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM), welche im Rahmen der Arbeitslosenversicherungsgesetzgebung angeboten werden, wurden diverse Projekte genannt, die über den Fonds zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit (mit)finanziert werden.

Die Intention der Anzugstellenden geht dahin, durch das Instrument des Sabbaticals als Anreizsystem zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung die Attraktivität des Arbeitgebers BASEL-STADT zu verbessern. Auch eine Verbesserung der Voraussetzungen zum Bezug von unbezahltem Urlaub könnte dazu beitragen.

Der Regierungsrat hat in seiner Antwort als eine Art Fazit auch sehr deutlich gemacht, dass es Aufgabe des Kantons sein muss, im Rahmen des Human Resources Management (HRM) die bestehenden Arbeitszeitmodelle laufend den aktuellen Bedürfnissen und Gegebenheiten anzupassen.

Eine solche Anpassung erfolgte in der Zwischenzeit aufgrund der Verbesserung der Ferienregelung per 1. Januar 2009.

2. Bereits getroffene Massnahmen

2.1. Sabbatical

Eigentliche Sabbaticals („Sabbatjahr“ oder auch „Langzeiturlaub“ genannt), die es den Mitarbeitenden ermöglicht, für eine längere Zeit eine Auszeit zu nehmen, um danach wieder an den ursprünglichen Arbeitsplatz zurückzukehren, werden äusserst selten bezogen. Dies mag in erster Linie deshalb so sein, da Sabbaticals in der kantonalen Verwaltung nach wie vor noch unter dem Begriff und der Anwendung der Regeln des unbezahlten Urlaubs stehen.

Einen ersten Schritt in Richtung Sabbatical als Teilzeitarbeitsmodell konnte im Zusammenhang mit der Verbesserung der Ferienregelung bei den Lehrpersonen erreicht werden. Unter Sabbatical als Teilzeitarbeitsmodell verstehen wir die Umwandlung von angesparter Arbeitszeit bzw. Zeitguthaben in Freizeit.

Die vom Grossen Rat beschlossene Verbesserung der geltenden Ferienregelung per 1. Januar 2009 wurde vom Regierungsrat für den Bereich der Lehrpersonen in Form eines flexiblen Time-out-Modells umgesetzt. Dieses Modell beinhaltet folgende Regelung:

a) Das Ferienkonto und seine Alimentierung

- Für jede Lehrperson wird ab 2009 ein Ferienkonto geführt und in den Schulsekretariaten elektronisch verwaltet.
- Jede Lehrperson erhält ab 2009 die zusätzlich gewährten Ferientage gemäss der Tabelle in Kap. 1 im Ferienkonto gutgeschrieben.
- Das Ferienkonto kann zusätzlich mit Dienstaltersgeschenken alimentiert werden.
- Ein negativer Saldo auf dem Ferienkonto ist nicht erlaubt.
- Bei einem Stellenwechsel innerhalb der kantonalen Verwaltung werden die Guthaben mitgenommen.
- Bei Austritt aus der Verwaltung wird das Guthaben bezogen oder ausbezahlt.

b) Der Bezug des Ferienguthabens

Das im Ferienkonto aufgelaufene Ferienguthaben kann in zwei Formen bezogen werden:

- Es kann in Jahreslektionen umgerechnet und als Unterrichtsentlastung bezogen werden.

Oder:

- Sobald sich mindestens sieben volle Ferienwochen auf dem Ferienguthaben befinden, kann die betreffende Lehrperson ein Time-out in diesem Umfang beantragen. Die Zeit ist am Stück zu beziehen. Die Wahl des Zeitpunkts für den Bezug ist den Interessen des Schulbetriebs unterzuordnen. Die Modalitäten des Bezugs sind mit der Schulleitung zu vereinbaren. Wenn das Ferienguthaben den Wert von einem Semester erreicht hat, muss es in Tranchen von mindestens sieben Wochen bezogen werden.

2.2. Unbezahlter Urlaub

Neben der noch wenig bekannten und genutzten Form des Sabbaticals hat der Regierungsrat auch die Voraussetzungen für den Bezug von unbezahltem Urlaub massgeblich verbessert.

Im Zuge der Änderung des Pensionskassengesetzes (PKG) hat der Regierungsrat die geltende Regelung des unbezahlten Urlaubs einer Überprüfung unterzogen. Aufgrund der PKG-Revision sind die Pensionskassenbeiträge erheblich gestiegen. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge betragen heute zusammen 28,5% des versicherten Lohnes. Beim Bezug von unbezahltem Urlaub, der länger als 30 Tage dauert, hätten die Mitarbeitenden diesen hohen Beitrag vollumfänglich selbst übernehmen müssen. Die Finanzierung und damit der Bezug von unbezahltem Urlaub wurden dadurch für die Mitarbeitenden praktisch verunmöglicht. Um dies zu verhindern, wurde folgende Lösung getroffen:

Seit dem 1. Januar 2008 wird den Mitarbeitenden eine Wahlmöglichkeit eingeräumt, indem diese sich entweder für eine Vollversicherung entscheiden können, oder aber nur für eine Risikoversicherung. Bei der ersten Variante wird der ganze Pensionskassenbeitrag von zur Zeit 28,5% des versicherten Lohnes von den Mitarbeitenden finanziert. Die Versicherungsdeckung bleibt damit auch während des unbezahlten Urlaubs vollumfänglich erhalten.

Bei der zweiten Variante „Risikoversicherung“ bezahlen die Mitarbeitenden lediglich den Risikobeitrag von 3.5% des versicherten Lohnes. Sie sind dann während des unbezahlten Urlaubs weiterhin gegen die Risiken Tod und Invalidität versichert, müssen aber mit Vorsorgelücken in Form von Rentenkürzungen rechnen. Dies deshalb, weil bei dieser Variante während der Dauer des unbezahlten Urlaubs keine Vorsorgebeiträge geleistet

werden. Es besteht jedoch die Möglichkeit, allfällig entstandene Deckungslücken später wieder auszukaufen.

Die Pensionskasse Basel-Stadt hat daraufhin das Vorsorgereglement vom 24. August 2007 mit Beschluss entsprechend angepasst und die Änderung auf den 1. Januar 2008 in Kraft gesetzt. Ebenso wurde die Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Ferien- und Urlaubsverordnung) vom 6. Juli 2004 auf den 1. Januar 2008 teilrevidiert.

3. Schlussbemerkungen

Die unter Ziffer 2. aufgeführten Beispiele zeigen, dass der Regierungsrat die sich ergebenden Gelegenheiten nutzt, um die bestehenden Arbeitszeitmodelle laufend den aktuellen Bedürfnissen und Gegebenheiten anzupassen. Auch künftig ist und bleibt es ein wichtiges Ziel des Regierungsrates, die Attraktivität des Arbeitgebers BASEL-STADT im Bereich der Anstellungsbedingungen hoch zu halten.

Gestützt auf diese Ausführungen beantragen wir Ihnen, den Anzug Christine Keller und Konsorten betreffend Pilotprojekt „Sabbatical“ in Basel-Stadt als erledigt abzuschreiben.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel Stadt



Dr. Guy Morin
Präsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin