bgbasel
BÜRGERGEMEINDE
DER STADT BASEL

Bürgerrat

Stadthausgasse 13
Postfach, 4001 Basel
061 269 96 14
m.geu@bgbasel.ch
www.bgbasel.ch

Kleine Anfrage Nr. 23-29/042/02 Lukas Hug „betreffend Strategien zur Bewältigung des Fachkräftemangels im Bereich des BSB (Bürgerspital) und des Bürgerlichen Waisenhauses“, Antwort des Bürgerrats

Sehr geehrter Herr Hug

Wir danken Ihnen für Ihre Kleine Anfrage vom 10. Juni 2025. Gerne liefern wir Ihnen die entsprechenden Antworten, die durch die Zentralen Dienste der Bürgergemeinde der Stadt Basel (BG) in enger Abstimmung mit dem BSB (Bürgerspital Basel) und dem Bürgerlichen Waisenhaus (BWH) erarbeitet wurden.

1. **Fachkräftemangel: Liegen dem Bürgerrat Erkenntnisse oder Erhebungen vor, ob und in welchem Ausmass im Bürgerspital und im Waisenhaus aktuell ein Fachkräftemangel herrscht? Gibt es belastbare Daten oder interne Analysen?**

Der Fachkräftemangel ist sowohl im BSB wie auch im Waisenhaus spürbar. Offene Stellen können teilweise nicht oder erst nach längerer Zeit besetzt werden. Die Situation stellt sich ähnlich dar wie im nachfolgenden Text des BFS (Bundesamt für Statistik) für den Schweizer Arbeitsmarkt.

Gemäss BFS haben 37,6 Prozent der Betriebe (gewichtet nach der Anzahl Beschäftigte) im 4. Quartal 2024 Schwierigkeiten bei der Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte gemeldet (-2,4 Prozentpunkte gegenüber dem 4. Quartal 2023). Ab dem 4. Quartal 2021 war dieser Anteil relativ stabil (36,0 Prozent), jedoch auf einem höheren Niveau als während der Covid-19-Pandemie (28,0 Prozent im 4. Quartal 2020).

2. **Zukunftsaussicht: Wie schätzt der Bürgerrat die künftige Entwicklung ein – ist zu erwarten, dass sich der Fachkräftemangel entschärft oder weiter zuspitzt? Und was wären im letzteren Fall die konkreten Auswirkungen, bzw. mit was für Negativszenarien rechnet der Bürgerrat?**

Es ist damit zu rechnen, dass sich der Fachkräftemangel weiter verschärft. Dies zeigt sich in der demografischen und gesellschaftlichen Entwicklung: Im BSB werden in den nächsten 10-15 Jahren rund 40 Prozent aller aktuellen Mitarbeitenden in Pension gehen. Entsprechend müssen diese Stellen nachbesetzt werden. Es rücken aber weniger junge Mitarbeitende nach. Im BSB kommt erschwerend dazu, dass heute Berufe in der Pflege von jüngeren Leuten aufgrund der Arbeitsbelastung und der Arbeitszeiten nicht mehr als attraktiv erachtet werden. Es ist nicht nur ein Fachkräftemangel, sondern grundsätzlich ein Arbeitskräftemangel zu spüren.

3. **Ursachenanalyse: Welche Hauptursachen sieht der Bürgerrat für den bestehenden oder sich abzeichnenden Fachkräftemangel in diesen Bereichen?**

Die Hauptursachen sind in der demografischen und gesellschaftlichen Entwicklung zu sehen. Es ist deshalb entscheidend, dass die Arbeitgebenden bekannt und attraktiv sind, um die vorhandenen Arbeitnehmenden für sich zu gewinnen und sie zu halten.

4. **Arbeitgeberattraktivität: Welche Strategien verfolgt der Bürgerrat, um die Attraktivität der Bürgergemeinde als Arbeitgeberin in diesen Sektoren zu steigern? Gibt es spezifische Massnahmen oder geplante Initiativen?**

Im Jahr 2024 wurde das Projekt Arbeitszeitreduktion und Arbeitgebenden-Attraktivität lanciert. Der Bürgerrat ist Auftraggeber dieses Projekts; die Statthalterin des Leitungsausschusses der Zentralen Dienste vertritt den Bürgerrat im Projektausschuss. Das Projekt wird institutionsübergreifend durchgeführt. Ziel ist es, im 1. Quartal 2026 dem Bürgerrat einen Bericht vorzulegen, der als Entscheidungsgrundlage konkrete Massnahmen zum Themenfeld zur Verfügung stellt.

Ein Projekt zur Überprüfung einer neuen Vorsorgelösung für die Mitarbeitenden der Bürgergemeinde der Stadt Basel wurde im Mai 2024 vom Bürgerrat in Auftrag gegeben. Ausschlaggebend war die unzureichende bisherige Lösung für die Mitarbeitenden. Erfreulicherweise kann nun – nach breiter Zustimmung durch die Mitarbeitenden der Bürgergemeinde – per 1. Januar 2026 eine attraktive neue Vorsorgelösung angeboten werden.

5. **Gesetzesebene: Sieht der Bürgerrat Handlungsbedarf, was mögliche Änderungen auf Gesetzesebene betrifft, um flexibler oder wirkungsvoller auf den Fachkräftemangel reagieren zu können?**

Es gibt grundsätzlich die Möglichkeit der Anpassung der Anstellungsbedingungen. In den vergangenen Jahren wurden immer wieder Anpassungen gemacht, um im Markt bestehen zu können. Entsprechende Anpassungen müssen jedoch stets unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage der jeweiligen Institutionen geprüft und beschlossen werden.

6. **Teuerungsausgleich und Gleichbehandlung: Wie wird im Bürgerspital und im Waisenhaus mit der Problematik umgegangen, dass aufgrund kantonaler Vorgaben Mitarbeitende gegenüber dem Kanton schlechter gestellt, oder gar unterschiedlich behandelt werden (z. B. beim Teuerungsausgleich oder Kinderzulagen)? Führt dies zu Unzufriedenheit? Werden solche Anliegen beim kantonalen Gesetzgebungsprozess frühzeitig eingebracht, und wenn ja, wie?**

Die Anstellungsbedingungen sind bei den Mitarbeitenden im BSB immer wieder Thema. Wobei hier nicht primär mit dem Kanton verglichen wird, sondern oftmals mit anderen Arbeitgebenden in der Branche, die bessere Leistungen erbringen. Forderungen nach Anpassungen, beispielsweise bei den Zulagen, den Sozialversicherungen (Pensionskasse), der Entlöhnung sowie den Ferienguthaben werden immer wieder angebracht.

Im Waisenhaus vergleichen die Mitarbeitenden die Anstellungsbedingungen mehrheitlich mit dem Kanton. Dieser Vergleich wird immer wieder zum Thema. Hier wurde per 1. Januar 2025 eine Anpassung der Lohnordnung vorgenommen (siehe §5a, LO).

Grundsätzlich werden die Themen der Mitarbeitenden der Bürgergemeinde regelmässig aufgenommen und besprochen, sowohl in der HR-Runde als auch mit den politischen Organen. Wenn es geeignete Möglichkeiten gibt, werden entsprechend Massnahmen ausgearbeitet. Selbstverständlich müssen dabei die finanziellen Ressourcen und die wirtschaftliche Situation der Institutionen berücksichtigt werden. Eine vollkommene Angleichung an den Kanton ist schon aus finanziellen Ressourcengründen nicht möglich.

7. **Koordination und Synergien: Findet zwischen dem Bürgerspital und dem Waisenhaus ein Austausch zu diesem Thema statt? Wurde geprüft, ob Synergien genutzt werden können, z. B. im Bereich Personalgewinnung, - entwicklung oder sonstige strategische Ansätze, beispielsweise eine gemeinsame Personalpolitik in einzelnen Bereichen?**

Zwischen BSB und Waisenhaus findet bereits eine enge Zusammenarbeit auf Ebene Payroll und Personaladministration statt: Das BSB führt in diesen Bereichen die Arbeiten für beide Institutionen aus.

Aufgrund der Unterstellung aller Mitarbeitenden der BG (BSB, Waisenhaus und ZD) unter die gleichen Anstellungsbedingungen, findet darüber hinaus im Führungsbereich HR ein regelmässiger Austausch im Rahmen der gesamten Bürgergemeinde statt. Hier werden aktuelle und institutionsübergreifende Themen wie die Arbeitgebenden-Attraktivität und die PK-Lösung gemeinsam bearbeitet. Die Anstellungsbedingungen werden zusammen ausgestaltet und gelten für alle Institutionen gleichermassen. In der Anstellungsordnung sind zudem die Personalpolitik beschrieben, welche für sämtliche Institutionen Gültigkeit hat.

Namens des Bürgerrats

Dr. Otto Schmid
Präsident

Marco Geu
Bürgerratsschreiber