



Chancengleichheit von Frauen und Männern beim Arbeitgeber Basel-Stadt

Merkblatt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Vorgesetzte



Inhaltsverzeichnis

1. Fakten zur Chancengleichheit.....	3
2. Ziele der Chancengleichheit.....	3
2.1 Gleichstellungsgesetz des Bundes	3
2.2 Chancengleichheitsziele des Arbeitgebers Basel-Stadt	3
3. Angebote und Leistungen beim Arbeitgeber Basel-Stadt	4
3.1 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit	4
3.2 Weiterbildung	4
3.3 Entlöhnung	5
3.4 Elternschaft	5
4. Kontakt.....	5

Chancengleichheit von Frauen und Männern ist Basel-Stadt wichtig!

Dieses Bekenntnis hat der Regierungsrat mehrmals bekräftigt. Was heisst Chancengleichheit bei Basel-Stadt, wie sieht der heutige Stand aus, was wird getan und welche Möglichkeiten zur Förderung der Chancengleichheit gibt es für Mitarbeitende der Verwaltung?

1. Fakten zur Chancengleichheit

- Beim Arbeitgeber Basel-Stadt sind rund 10'810 Personen beschäftigt, davon 53.46% Frauen und 46.54% Männer.
- Der Anteil von Frauen im Kader insgesamt beträgt 33,8% und im Führungskader 30,26% (exkl. Fachkader).
- 70.56% aller beschäftigten Frauen und rund 29.44% aller beschäftigten Männer arbeiten Teilzeit.
- Rund 64% aller Kader-Frauen und fast 22% aller Kader-Männer arbeiten Teilzeit.
- Zwischen den Departementen gibt es Unterschiede bezüglich dem Anteil Frauen und Männer insgesamt sowie dem Anteil Frauen im Kader.

(Zahlengrundlage: Dezember 2016)

2. Ziele der Chancengleichheit

2.1 Gleichstellungsgesetz des Bundes

Die Verpflichtung zur Chancengleichheit ist im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) festgehalten: <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/>. Es bezweckt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann und beinhaltet u.a. das Diskriminierungsverbot, welches besagt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts nicht benachteiligt werden dürfen, auch nicht wegen ihres Zivilstands, ihrer familiären Situation oder einer Schwangerschaft. Bei Personalbeurteilungen gilt das Prinzip der Gleichberechtigung. Den unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern im Berufsleben soll Rechnung getragen werden. Frauen und Männer sollen gleichberechtigt beurteilt und so ins Berufsleben integriert werden, dass ihre Fähigkeiten optimal genutzt und gefördert werden.

2.2 Chancengleichheitsziele des Arbeitgebers Basel-Stadt

Zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern setzt der Regierungsrat alle vier Jahre aufgrund des Chancengleichheits-Reportings übergeordnete Ziele und beauftragt die Führungskräfte mit spezifischen Massnahmen zur Zielerreichung.

Die Chancengleichheitsziele 2018 - 2021

- Es sind vermehrt Frauen für qualifizierte Funktionen zu rekrutieren bzw. intern zu fördern.
- Frauen und Männer sind gesamtstaatlich über alle Stufen des Führungskaders (exkl. Fachkader) hinweg mit mindestens je 35% vertreten. Der Frauenanteil soll gezielt im Unteren- und Oberen-Kader gefördert werden.
- Eine Annäherung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads von Frauen und Männern wird angestrebt.
- Über den gesamten Beobachtungszeitraum von vier Jahren hinweg soll die Verteilung der Anerkennungsprämien in der Summe dem Anteil Frauen und Männern des Departementes (in FTE) entsprechen.



Auf der Basis dieser Ziele und Schwerpunkte setzen die Departemente entsprechende Massnahmen um. Der Stand der Zielerreichung und die Umsetzung der Massnahmen werden alle vier Jahre durch den Regierungsrat überprüft, letztmals im 2016.

Die Verantwortung zur kontinuierlichen Verbesserung der Chancengleichheit beim Arbeitgeber Basel-Stadt liegt bei den Führungskräften und bei den Personalabteilungen der Departemente. Unterstützt werden sie in diesem Prozess von der Personal- und Organisationsentwicklung, Schwerpunkt Chancengleichheit und Diversity bei Human Resources Basel-Stadt.

Dadurch kann erreicht werden, dass:

- Chancengleichheit eine Win-Win-Situation bedeutet, in dem sie sowohl Vorteile für die Organisation, als auch Vorteile für die einzelnen Mitarbeitenden bietet.
- erwerbstätige Frauen und Männer die Möglichkeit erhalten, sich für Karriere und Familie zu entscheiden.
- die Mitarbeitenden den Ausgleich zwischen Familie, Beruf und Freizeit finden, dadurch länger in der Organisation bleiben und somit die Organisation hohe Kosten durch die Gewinnung von neuem Personal vermeidet.
- die Organisation von motivierten Mitarbeitenden profitiert.
- die Organisation Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt gewinnt und sich Vorteile im Wettbewerb um gut qualifizierte Fachkräfte schafft.

3. Angebote und Leistungen beim Arbeitgeber Basel-Stadt

3.1 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit

Mit einer Palette von Massnahmen unterstützt Basel-Stadt die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit. Hierzu gehören Anrechte bezüglich Elternzeit, bezahlte Stillzeit sowie Massnahmen zur Sensibilisierung (Schulung der Führungskräfte, Informationskampagnen, etc.).

Mit verschiedenen Arbeitszeitmodellen, der Ermöglichung von Teilzeit, JobSharing und Telearbeit wird ein flexibler Umgang mit der Arbeitsplatzpräsenz ermöglicht. Die Organisationseinheiten legen mit der Genehmigung des Departements das für die Ausführungen zum Arbeitszeitmodell erforderliche Reglement fest. Die Vorgesetzten haben die Möglichkeit, im Rahmen des gewählten Arbeitszeitmodells individuelle Lösungen zu vereinbaren.

In der Verordnung zur Arbeitszeit des Kantons Basel-Stadt sind folgende Modelle geregelt: Fixzeitenmodell, Gleitzeitmodell, Jahresarbeitszeitmodell, Vertrauensarbeitszeitmodell.

Ausführliche Informationen zu den Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit (z.B. Teilzeit, JobSharing, Elternzeit, bezahlte Tage zur Betreuung naher Angehörigen) finden Sie im Intranet.

3.2 Weiterbildung

Weiterbildungen stehen grundsätzlich allen Mitarbeitenden offen, unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Der Arbeitgeber Basel-Stadt hat Richtlinien zur Weiterbildung erlassen, in denen festgehalten ist, welche Art von Weiterbildung in welcher Form vom Arbeitgeber unterstützt wird. Wird beispielsweise angeordnet, dass eine Weiterbildungsveranstaltung von allen Mitarbeitenden besucht werden muss, so ist der damit verbundene Aufwand auch bei Teilzeitarbeitenden der Arbeitszeit vollumfänglich gutzuschreiben. In Anwendung der Richtlinien können jederzeit mit den Vorgesetzten individuelle Absprachen getroffen werden, um den einzelnen Bedürfnissen Rechnung zu tragen. Bei längeren Weiterbildungen ist eine entsprechende Weiterbildungsvereinbarung abzuschliessen.



Im Seminarprogramm von Basel-Stadt (<http://www.kurse-bs.ch>) wird das Thema Chancengleichheit im Rahmen der Führungsgrundlagenseminare und mit diversen spezifischen Seminarangeboten aufgenommen.

3.3 Entlöhnung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Arbeitgebers Basel-Stadt, werden gemäss dem Gesetz betreffend Einreihung und Entlöhnung entlohnt. Die Abteilung Vergütungsmanagement von Human Resources Basel-Stadt stellt die Instrumente und Systeme der Lohnsystematik zur Verfügung. Durch Schulungen und Beratungen unterstützt sie die Einhaltung dieses Gesetzes sowie die operative Umsetzung der lohnrelevanten Prozesse (inklusive sonstiger rechtlicher relevanter Grundlagen und Richtlinien). Zudem hat sie den Auftrag, regelmässig Stichproben durchzuführen.

Die Einhaltung der Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen wird alle vier Jahre durch das Statistische Amt mittels standardisierter Regressionsanalyse Logib (Instrument vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann) geprüft. Die im 2020 festgestellte Lohndifferenz gemäss Logib beträgt 1,7 Prozent. Ausführliche Ergebnisse sind im öffentlich zugänglichen Lohnungleichheitsbericht 2020 zu lesen.

Speziell bei Basel-Stadt ist, dass Familienarbeit als Erfahrungsjahre bei der Lohnfestlegung als lohnwirksame Berufsqualifikation in einem Rahmen von 10 bis 66% angerechnet wird, je nachdem wie verwandt die Familienarbeit mit der auszuübenden Funktion ist. Festgelegt ist dies im § 12 der Einreihungsverordnung, welche neben dem Lohngesetz eine zentrale Rechtsgrundlage in Bezug auf den Lohn darstellt.

Des Weiteren bestehen lohnrelevante Massnahmen wie: Anerkennungsprämien, der beschleunigte Stufenanstieg und ad-personam-Einreihung. Bei deren Einsatz ist auf die geschlechtergerechte Verteilung zu achten.

3.4 Elternschaft

Der Arbeitgeber Basel-Stadt hat sich mit den wichtigsten Themen rund um Elternschaft auseinandergesetzt. Detaillierte Regelungen finden sich unter anderem in der Verordnung zum Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub. Informationen zu den Themen Familienzulagen und Unterhaltszulagen finden sich im Kapitel „Das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis/Entlöhnung“ unter der Rubrik Zulagen.

Weitere Informationen zur Elternschaft finden Sie im Leitfaden zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit im Intranet.

4. Kontakt

Bei Fragen und Anliegen rund um Chancengleichheit wenden Sie sich an Ihre direkten Vorgesetzten. Daneben unterstützen Sie bei Fragen/Anliegen zur Umsetzung der Chancengleichheit auch die Personalabteilung Ihres Departements.

Für übergreifende Fragen und Beratung zur Verbesserung der internen Chancengleichheit steht Ihnen bei Human Resources Basel-Stadt die Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung, Schwerpunkt Chancengleichheit und Diversity, zur Verfügung.