Kanton Basel-Stadt

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit

Ausgewogene Lebensgestaltung – Angehörige betreuen – Eltern werden
Leitfaden für Mitarbeitende

Beste Perspektiven.
Für Basel-Stadt und für mich.

Vorwort

Basel-Stadt fördert eine familienbewusste Personalpolitik. Mit seinen Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Angehörigenbetreuung und Freizeit unterstützt der Arbeitgeber Basel-Stadt die ausgewogene Lebensgestaltung und fördert die Toleranz für die individuelle Gestaltung der verschiedenen Lebensbereiche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei spielen bedarfsgerechte Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf Familie, Angehörigenbetreuung und Freizeit sowie flexible Arbeitszeitmodelle eine zentrale Rolle.

Dieser Leitfaden informiert über unsere Angebote, flexible Arbeitszeitmodelle und Rahmenbedingungen, die es ermöglichen, Beruf, Familie, Angehörigenbetreuung und Freizeit zu vereinbaren. Des Weiteren sind wichtige Hinweise zu Bestimmungen während der Schwangerschaft und Stillzeit aufgeführt.

Eltern und werdenden Eltern sowie Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben von nahen Angehörigen wird empfohlen, auch den Abschnitt „Rahmenbedingungen und Angebote für alle Mitarbeitenden“ durchzulesen, da dieser ebenfalls wichtige Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Angehörigenbetreuung enthält.

Wie sich Arbeit und eine ausgewogene Lebensgestaltung beim Arbeitgeber Basel-Stadt vereinbaren lassen, zeigen nachstehend einige Beispiele unserer Mitarbeitenden.

Human Resources Basel-Stadt

Frei nacherzählte Beispiele unserer Mitarbeitenden:

Führungsaufgaben und Eltern werden

Vereinbarung Familie und Karriere – Laufbahnschritt!

„Meine erste Führungsaufgabe als Teamleiterin bereitete mir sehr viel Freude und dennoch wollte ich schon bald eine Familie gründen. Mit meiner Vorgesetzten besprach ich meine Pläne und wurde motiviert, Familie und Karriere zu vereinbaren. Noch während der Schwangerschaft absolvierte ich meine erste Führungsausbildung und durfte am Laufbahnprogramm mit finanzieller und zeitlicher Unterstützung durch den Arbeitgeber Basel-Stadt teilnehmen. Bald schon wurde eine Stelle im Mittleren Kader frei, auf welche ich mich bewarb. Beim Vorstellungsgespräch informierte ich darüber, dass weiterer Familienzuwachs unterwegs ist. Ich freute mich riesig über die spätere Zusage zur Stelle und dass ich trotz Schwangerschaft gefördert und befördert werde. Basel-Stadt ist ein wirklich familienfreundlicher und fortschrittlicher Arbeitgeber."

Ausgewogene Lebensgestaltung - Arbeits- und Familienorganisation …

„Nach meinem Studium wollte ich vor allem Berufserfahrung sammeln und suchte eine 100% Anstellung. Als unsere erste Tochter unterwegs war, erhielt ich die Möglichkeit, mein Arbeitspensum auf 60% zu reduzieren. Da mein Mann fixe Arbeitszeiten hat, bin ich sehr dankbar über diese Möglichkeit und die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die flexiblen Arbeitszeiten ermöglichen es mir, meine Arbeitszeit auch nach den Kinderkrippen-Öffnungszeiten auszurichten – trotzdem bleibe ich aber flexibel und engagiert an der Arbeit. Wann immer notwendig, organisiere ich mich, um auch an beruflichen Anlässen teilzunehmen. Da mein Vorgesetzter respektiert, dass ich mich organisieren muss, wenn ich ausserhalb der üblichen Arbeitszeit einen Termin wahrnehmen muss, informiert er mich immer sehr frühzeitig. Dies trägt viel zu meiner Zufriedenheit und Motivation am Arbeitsplatz bei – weil ich so den Anforderungen des Arbeitgebers gerecht werden und trotzdem für meine Tochter da sein kann, wenn es mich braucht."

… in den verschiedensten Funktionen und Positionen

„Für mich und meine Frau war immer schon klar, dass wir uns Erwerbs- und Familienarbeit teilen. So schätze ich es sehr, dass ich mit einem 80%-Pensum in einer Führungsposition weder auf Karriere noch auf Familie verzichten muss. Die zusätzlichen Angebote zur Vereinbarkeit und das Jahresarbeitszeitmodell ermöglichten es mir – Familie, Beruf und eine fundierte Weiterbildung unter einen Hut zu bringen."

Betreuung von Angehörigen

Im Spannungsfeld der Betreuung von Eltern und Kindern

„Als meine Mutter auf der Treppe stürzte, begann für mich ein Gerenne. Sie brauchte von heute auf morgen Unterstützung in der Haushaltsführung. Ich wusste nicht mehr, wie es weitergeht und wo sie zukünftig wohnen kann. Aktuell führte ich zwei Haushalte. Neben all dieser Belastung habe ich auch einen Sohn, welcher in der Arbeitswelt Fuss zu fassen versucht.
Die Unterstützung am Arbeitsplatz war riesig: ich konnte meine Zeit flexibel einteilen und bereits um 6.00 Uhr meinen Arbeitstag beginnen und damit meine Arbeitsverpflichtungen beim Arbeitgeber erfüllen. So konnte ich zufrieden ins Wochenende und die administrativen Arbeiten der beiden Haushalte erledigen. Ich war erleichtert, als ein Wohnort mit Betreuung für meine Mutter gefunden werden konnte und ich mir anschliessend 4 Wochen Ferien zur Erholung gönnen durfte."

Ungewisse Krankheit – herausfordernde Zeiten – ein Fall für die Familie

„Als meine Tochter innerhalb von kurzen Abständen wiederholt massive gesundheitliche Probleme hatte, ohne dass ihr die Ärzte helfen konnten, entstand für uns als Familie eine sehr anstrengende

Zeit. Wir reisten von Spital zu Spital, um sie bei den unterschiedlichen Untersuchungen zu begleiten. Die Nächte konnten wir kaum schlafen, da sie immer wieder unsere Unterstützung brauchte. Es dauerte mehrere Monate, bis ihr geholfen werden konnte. Diese Zeit raubte mir fast alle Kräfte. Es war für mich ein Glück in dieser schwierigen Situation, dass ich kurzfristig und unkompliziert mein Pensum auf 3 Tage/Woche reduzieren konnte und dass ich bezahlte Arbeitstage für unvorhersehbare Betreuungsengpässe naher Angehöriger – in meinem Fall für meine Tochter – beanspruchen konnte."

Einschneidende Veränderungen in der Lebensplanung und -gestaltung

„Dadurch, dass die Diagnose meiner Frau bereits einige Jahre bekannt war, hatte ich die Gelegenheit, meinen Arbeitsplatz zu organisieren und mein eigenes Programm zu überdenken. Dies ermöglichte es mir, meine Frau auch in der unabänderlichen Endphase zu Hause zu betreuen und betreuen zu lassen. Die Solidarität im Arbeitsumfeld war gross und echt. Die Möglichkeit der flexiblen Arbeitsgestaltung (orts- und zeitunabhängig) und die damit aufrechterhaltene Verbundenheit zur Arbeit, unterstützten mich im Prozess. Es war für mich hilfreich, weiterhin 100% Leistung erbringen zu können. Dies empfand ich nicht als Belastung, sondern eher als Entlastung. Die Arbeitswelt war etwas wie ein wenig Erholung im Vergleich zum Prozess des letzten Lebensjahres meiner Frau".

Inhaltsverzeichnis

1. Rahmenbedingungen und Angebote für alle Mitarbeitenden 6

1.1 **Flexible Arbeitszeitmodelle (Teilzeitarbeit, JobSharing, Homeoffice)** 6

1.2 **Bezug von Gleitzeit** 6

1.3 **Kurzzeitige Reduktion des Beschäftigungsgrades (Minderarbeit)** 6

1.4 **Unbezahlter Urlaub** 6

1.4.1 **Versicherungsdeckung** 6

2. Rahmenbedingungen und Angebote für Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben von eigenen Kindern bzw. nahen Angehörigen 7

2.1 **Unvorhersehbare Betreuungsengpässe von eigenen Kindern bzw. nahen Angehörigen** 7

2.2 **Betriebliche Sozialberatung** 7

2.3 **Weiterführende Informationen und Anlaufstellen** 7

2.3.1 **Beiträge an die Pflege zu Hause** 7

2.3.2 **Finanzielle Unterstützung** 7

2.3.3 **Kindes- und Erwachsenenschutz** 8

3. Rahmenbedingungen und Angebote für Eltern 8

3.1 **Planung** 8

3.2 **Anspruch auf Teilzeitarbeit nach Geburt oder Adoption eines Kindes** 8

3.3 **Bestimmungen für die Dauer der Schwangerschaft** 8

3.4 **Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub** 9

3.4.1 **Dauer des Urlaubs** 9

3.4.2 **Bezug des Urlaubs** 9

3.4.3 **Bezug von Ferien** 10

3.5 **Stillen während der ersten zwölf Lebensmonate** 10

3.6 Bezahlter Betreuungsurlaub bei einem gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kind 10

3.7 **Lohnanspruch** 10

4. Adoption 11

5. Vaterschaftsurlaub bzw. Urlaub des anderen Elternteils 11

6. Elternzeit (unbezahlter Urlaub) 11

7. Familien- und Unterhaltszulagen 12

7.1 **Familienzulagen (Kinder- bzw. Ausbildungszulagen)** 12

7.2 **Unterhaltszulagen** 12

7.2.1 **Sonderbestimmungen** 12

7.2.2 **Meldepflicht** 12

8. Kontakte beim Arbeitgeber Basel-Stadt 13

9. Weitere Informationen durch Fachstellen 13

10. Anhang Checkliste zur Gestaltung von Teilzeitarbeit 14

1. Rahmenbedingungen und Angebote für alle Mitarbeitenden

1.1 Flexible Arbeitszeitmodelle (Teilzeitarbeit, Jobsharing, Homeoffice)

Teilzeitarbeit ist auf allen Hierarchiestufen möglich. Sollten Sie Teilzeit arbeiten wollen, suchen Sie im Gespräch mit Ihrer/Ihrem Vorgesetzten und der Personalabteilung nach möglichen Lösungen. Weitere Informationen zu Teilzeitarbeit, Jobsharing, Homeoffice und Arbeitszeitmodellen finden Sie im Intranet. Die Grundlagen zu diesem Angebot sind in der Arbeitszeitverordnung vom 6. Juli 2004, § 7 ff. festgehalten.

Damit Teilzeitarbeit gelingt, braucht es die Bereitschaft, sich auf Veränderungen und einen Entwicklungsprozess einzulassen, besonders gefragt ist jedoch ein hohes Mass an Flexibilität von allen Beteiligten. Zudem stellen sich erhöhte Anforderungen an die Führung in Bezug auf Organisation und Kommunikation. Eine Checkliste zur Gestaltung von Teilzeitarbeit finden Sie im Anhang am Ende dieses Dokuments.

1.2 Bezug von Gleitzeit

Unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse und mit Zustimmung der/des Linienvorgesetzten, können Sie im Gleitzeitmodell maximal 20 Tage (vier Arbeitswochen) kompensieren. Im Jahresarbeitszeitmodell ist die Anzahl Kompensationstage nicht eingeschränkt.

1.3 Kurzzeitige Reduktion des Beschäftigungsgrades (Minderarbeit)

Möchten Sie Ihren bisherigen Beschäftigungsgrad für eine bestimmte Zeit (ein bis vier Monate) reduzieren, haben Sie die Möglichkeit, einen entsprechenden Antrag zu stellen. Besprechen Sie Ihre Vorstellungen und Wünsche zur kurzzeitigen oder längerfristigen Pensenreduktion mit entsprechender Lohnkürzung mit Ihrer vorgesetzten Person und der Personalabteilung.

1.4 Unbezahlter Urlaub

Sie haben die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu beantragen. Besprechen Sie Ihre Urlaubswünsche vorab mit Ihrer vorgesetzten Person. Dabei ist zu berücksichtigen, dass unbezahlter Urlaub von der Anstellungsbehörde bewilligt werden muss und erst bezogen werden kann, wenn vorgängig allfällige Ferienresttag (d. h. Ferien aus den Vorjahren sowie der pro rata Ferienanspruch des laufenden Jahres) bezogen und sämtliche Überstundenguthaben kompensiert sind. Unbefristet angestellte Mitarbeitende können nach Ablauf der Probezeit zur Finanzierung eines unbezahlten Urlaubes ihren 13. Monatslohn vorbeziehen. Weiterführende Informationen erhalten Sie bei Ihrer Personalabteilung und im Intranet.

1.4.1 Versicherungsdeckung

Bitte klären Sie Versicherungsfragen (Unfallversicherung, Pensionskasse, AHV) vor einem unbezahlten Urlaub mit Ihrer Personalabteilung und beachten Sie dazu das Merkblatt unbezahlter Urlaub bis ein Monat und das Merkblatt unbezahlter Urlaub ab 1 Monat im Intranet.

2. Rahmenbedingungen und Angebote für Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben von eigenen Kindern bzw. nahen Angehörigen

2.1 Unvorhersehbare Betreuungsengpässe von eigenen Kindern bzw. nahen Angehörigen

Mitarbeitende haben bei unvorhersehbaren Betreuungsengpässen von eigenen Kindern bzw. nahen Angehörigen Anspruch auf maximal zehn Tage bezahlten Urlaub pro Jahr, sofern die Betreuung auf die Arbeitszeit fällt. Es steht Ihnen somit ein Zeitkontingent von 10 Arbeitstagen gemäss Ihrem Beschäftigungsgrad zur Verfügung (z. B. bei einem Beschäftigungsgrad von 50% maximal 42 Stunden). Sofern sich die Betreuung nicht anders organisieren lässt, können Sie maximal drei Tage bezahlter Urlaub pro Ereignis beziehen. Der Bezug des Urlaubs ist auch stundenweise möglich.

Nach Bezug der zehn Urlaubstage für unvorhergesehene Betreuungsengpässe besteht für die notwendige Betreuung eigener Kinder mit gesundheitlicher Beeinträchtigung gegen Vorlage eines Arztzeugnisses Anspruch auf maximal 3 Tage bezahlter Urlaub pro Ereignis, sofern die Betreuung auf die Arbeitszeit fällt.

Bei länger dauernden Betreuungsengpässen kann der Bezug von Gleitzeit, die kurzeitige Reduktion des Beschäftigungsgrades sowie unbezahlter Urlaub beantragt werden.

2.2 Betriebliche Sozialberatung

Die Betriebliche Sozialberatung bietet den Mitarbeitenden des Arbeitgebers Basel-Stadt individuelle Beratung beim Thema „work & care“, wie zum Beispiel:

- Suche nach geeigneten Entlastungsmöglichkeiten
- Beratung bei finanziellen Fragen

Betreffend Kontaktadressen beim Arbeitgeber Basel-Stadt siehe Ziff. 8.

2.3 Weiterführende Informationen und Anlaufstellen

Neben den staatlichen Beratungsstellen zur Organisation der Betreuung von Angehörigen finden Sie in Basel-Stadt und bei Ihrer Wohngemeinde zahlreiche private und gemeinnützige Organisationen, die in Anliegen der Angehörigenbetreuung professionell beraten und weiterhelfen. Aus organisatorischen und rechtlichen Gründen führen wir in diesem Leitfaden ausschliesslich die staatlichen Anlaufstellen auf, die in Basel-Stadt angesiedelt sind.

2.3.1 Beiträge an die Pflege zu Hause

Dauernd pflegebedürftige Personen mit Wohnsitz im Kanton Basel-Stadt, die durch Angehörige oder Dritte gepflegt werden, haben Anspruch auf finanzielle Beiträge, sofern ein bedeutender Pflege- und Betreuungsaufwand (mindestens eine Stunde pro Tag) notwendig ist und durch Angehörige oder Nachbarn erbracht wird. Die Höhe des Pflegebeitrages hängt vom Erhalt einer allfälligen Hilflosenentschädigung der IV oder der AHV ab.

Kontaktadresse für weitere Informationen durch die Fachstelle siehe Ziff. 9.

2.3.2 Finanzielle Unterstützung

Das Amt für Sozialbeiträge (ASB) gehört zum Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt des Kantons Basel-Stadt und unterstützt mit seinen Leistungen Personen in bescheidenen wirtschaftlichen Verhältnissen, die im Kanton Basel-Stadt wohnhaft sind. Das ASB ist zuständig für die Bereiche Krankenversicherung, Familien, Personen in Rente, Personen mit Behinderung und Opfer von Straftaten.

Die wichtigsten Leistungen im Überblick:

- Ergänzungsleistungen zur AHV und IV
- Prämienverbilligung
- Familienmietzinsbeiträge
- Alimentenhilfe
- Behindertenhilfe

Kontaktadresse für weitere Informationen durch die Fachstelle siehe Ziff. 9.

2.3.3 Kindes- und Erwachsenenschutz

Die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde des Kantons Basel-Stadt (KESB BS) ist ein zentraler Notfalldienst in Krisensituationen, welcher für den Schutz von gefährdeten Kindern und Erwachsenen sowie für Kindesbelange bei bestehenden Elternkonflikten zuständig ist. Die KESB BS initiiert gemeinsam mit den Betroffenen (Kindern, Eltern und Erwachsenen) und ihren Partnern Prozesse mit dem primären Ziel, gemeinsam mit den betroffenen Kindern und Eltern oder Erwachsenen eine auf Kooperation basierende Lösung zu finden. Dabei stehen die Hilfe und Unterstützung von schutzbedürftigen Personen im Vordergrund.

Kontaktadresse für weitere Informationen durch die Fachstelle siehe Ziff. 9.

3. Rahmenbedingungen und Angebote für Eltern

3.1 Planung

Machen Sie sich möglichst frühzeitig Gedanken, wie Sie Ihre Familienarbeit und Ihren Beruf organisieren möchten und suchen Sie so früh wie möglich das Gespräch mit Ihrer direkt vorgesetzten Person und der für Sie zuständigen Personalabteilung. Dies gilt für werdende Mütter und Väter. Formulieren Sie Ihre Wünsche betreffend Urlaub und/oder Teilzeitarbeit, damit möglichst bald eine für alle Seiten befriedigende Lösung gefunden werden kann.

Spätestens vier Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin gemäss Arztzeugnis müssen Sie zusammen mit der vorgesetzten Person sowie der Personalabteilung schriftlich festlegen, wie der Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub sowie eine allfällige Elternzeit geregelt werden.

3.2 Anspruch auf Teilzeitarbeit nach Geburt oder Adoption eines Kindes

Mit Wirkung ab dem 1. Juli 2021 haben Sie nach der Geburt oder Adoption eines Kindes Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads im Umfang von bis zu 20 Prozent. Der Beschäftigungsgrad darf dabei 60 Prozent nicht unterschreiten. In gegenseitigem Einvernehmen kann jedoch eine weitergehende Reduktion vereinbart werden. Wenn Sie Ihren Beschäftigungsgrad reduzieren möchten, müssen Sie den Anspruch auf Reduktion innerhalb von neun Monaten nach der Geburt oder der Adoption geltend machen. Die Umsetzung erfolgt spätestens drei Monate nach Gesucheingang per Anfang des darauffolgenden Monats.

3.3 Bestimmungen für die Dauer der Schwangerschaft

Für die Dauer Ihrer Schwangerschaft dürfen Sie auf blosse Anzeige hin der Arbeit fernbleiben oder die Arbeitsstelle verlassen. In diesem Fall haben Sie keinen Anspruch auf Lohn. Der Lohnanspruch bleibt hingegen bestehen, wenn Sie aufgrund einer Krankmeldung bzw. einer ärztlichen Krankschreibung der Arbeit fernbleiben.

Als schwangere Person sind Sie so zu beschäftigen, dass Ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden. Als gefährlich und beschwerlich gelten alle Arbeiten, die sich erfahrungsgemäss nachteilig auf die Gesundheit von schwangeren und stillenden Frauen auswirken.

Leisten Sie Schichtdienst zwischen 20 Uhr und 6 Uhr, haben Sie während der gesamten Dauer der Schwangerschaft die Möglichkeit zu wünschen, dass Sie im Tagdienst arbeiten können. Diesem Wunsch ist nach Möglichkeit zu entsprechen.

Ab der achten Woche vor der Niederkunft dürfen Sie zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Ihnen eine Beschäftigung im Tagdienst anzubieten, welche inhaltlich Ihrer bisherigen Arbeit entspricht. Ist eine Versetzung in den Tagdienst nicht möglich, so haben Sie ohne Arbeitsleistung Anspruch auf die Fortzahlung Ihres Lohnes.

Als schwangere oder stillende Person dürfen Sie nicht über die vertraglich vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden. Für stillende Mütter gilt dies auch während des ersten Jahres nach der Niederkunft. Zu keiner Zeit, auch nicht in Ausnahmesituationen, dürfen Sie mehr als neun Stunden pro Tag arbeiten. Beträgt die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit mehr als neun Stunden, so ist sie entsprechend zu reduzieren.

Weder Schwangerschaft, Geburt noch die familiäre Situation dürfen zu einer Benachteiligung von Frauen und Männern führen. So ist es im Gleichstellungsgesetz (Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995, SR 151.1) festgelegt.

Für die Mitarbeitenden des Arbeitgebers Basel-Stadt[1] gelten das Personalgesetz vom 17. November 1999 und Gesetz betreffend Einreihung und Entlöhnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt vom 18. Januar 1995 (Lohngesetz, SG 164.100) sowie deren Ausführungsbestimmungen (wie z. B. die Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub vom 13. Oktober 1987 [SG 162.420]).

Weitere Informationen erhalten Sie von Ihrer Personalabteilung.

3.4 Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub

Als Schwangerschaftsurlaub gilt der Urlaub vor der Geburt, als Mutterschaftsurlaub derjenige nach der Geburt.

3.4.1 Dauer des Urlaubs

Sie haben Anrecht auf maximal drei Wochen bezahlten Schwangerschaftsurlaub sowie auf 16 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Bei einem Spitalaufenthalt Ihres neugeborenen Kindes von zwei oder mehr Wochen verlängert sich Ihr Anspruch auf Mutterschaftsurlaub um die Dauer der Hospitalisierung Ihres Kindes, längstens jedoch um acht Wochen. Beabsichtigen Sie das Arbeitsverhältnis nach dem Mutterschaftsurlaub nicht für mindestens zwölf Wochen fortzusetzen, reduziert sich Ihr Anspruch auf 14 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub.

3.4.2 Bezug des Urlaubs

Den Schwangerschaftsurlaub können Sie frühestens drei Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft beziehen. Wenn Sie während des Schwangerschaftsurlaubs krankgeschrieben werden, verunfallen oder wenn Ihr Kind vor dem errechneten Geburtstermin zur Welt kommt, verfällt der Anspruch auf nicht bezogene Schwangerschaftsurlaubstage.

[1] inkl. Lernende sowie Praktikanten und Praktikantinnen), sofern das Anstellungsverhältnis bis zum Antritt des Schwangerschaftsurlaubs mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen wurde.

Der Mutterschaftsurlaub beginnt ab dem Tag der Niederkunft. Bei einem längeren Spitalaufenthalt des Neugeborenen (mindestens drei Wochen) können Sie auf Antrag den Mutterschaftsurlaub aufschieben, bis zum Tag, an dem das Neugeborene nach Hause kommt. Weiterführende Informationen erhalten Sie bei Ihrer Personalabteilung.

3.4.3 Bezug von Ferien

Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub haben keine Kürzung des Ferienanspruchs zur Folge. Es besteht grundsätzlich die Möglichkeit, die regulären Ferien an den Mutterschaftsurlaub anzuhängen. Beziehen Sie allerdings nach dem Schwangerschafts-, respektive Mutterschaftsurlaub noch einen unbezahlten Urlaub, der länger als einen Monat dauert, so werden die Ferien im Verhältnis dieses Urlaubs zum Arbeitsjahr gekürzt.

3.5 Stillen während der ersten zwölf Lebensmonate

Als Mitarbeiterin dürfen Sie nach Möglichkeit Ihre Kinder am Arbeitsplatz stillen oder diesen zum Stillen bzw. Abpumpen verlassen. Während der ersten zwölf Lebensmonate ist die bezahlte Stillzeit in der Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub wie folgt geregelt:

- Bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4.2 Stunden: max. 30 Minuten
- Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4.2 Stunden: max. 60 Minuten
- Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: max. 90 Minuten

Überstunden oder positive Gleitzeit dürfen mit der Stillzeit nicht generiert werden. Weitere Hinweise siehe Ziff. 3.3.

3.6 Bezahlter Betreuungsurlaub bei einem gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kind

Für die Betreuung ihres wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten minderjährigen Kindes haben Mitarbeitende Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen und kann am Stück oder tageweise erfolgen. Stehen beide Eltern in einem Arbeitsverhältnis, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von sieben Wochen. Es kann jedoch auch eine davon abweichende Aufteilung vereinbart werden.

3.7 Lohnanspruch

Als Mitarbeiterin steht Ihnen für die gesamte Dauer des bezahlten Urlaubs der vollumfängliche Lohn zu, unabhängig davon, ob die Schwangerschaft bei Beginn des Arbeitsverhältnisses schon bestanden hat oder nicht.[2]

Dauerte das Anstellungsverhältnis bis zum Antritt des Schwangerschaftsurlaubes weniger als drei Monate oder wurde es für weniger als drei Monate eingegangen, so unterstehen Sie dem Erwerbsersatzgesetz und haben somit Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen zu 80% Lohn.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen endet der Lohnanspruch mit Ablauf der Befristung. Die Ansprüche auf Mutterschaftsentschädigung sind dann bei der zuständigen Ausgleichskasse geltend zu machen.

[2] Seit dem 1. Juli 2005 gilt dies auch bei einer Änderung des Beschäftigungsgrades nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs.

4. Adoption

Bei Aufnahme eines Kindes im Hinblick auf eine spätere Adoption haben Sie Anspruch auf bezahlten Urlaub im Umfang von acht Wochen, sofern das Adoptivkind bisher nicht im selben Haushalt lebte und nicht älter als fünf Jahre ist.
Spätestens vier Wochen vor Beginn des Adoptionsurlaubs müssen Sie zusammen mit der vorgesetzten Person sowie der Personalabteilung schriftlich festlegen, wie Sie den Adoptionsurlaub und allfällige Elternzeit beziehen wollen.

Arbeiten beide künftigen Adoptiveltern beim Kanton Basel-Stadt, so besteht insgesamt ein Anspruch auf bezahlten Urlaub im Umfang von acht Wochen. Die künftigen Adoptiveltern können den Anspruch nach eigenem Ermessen unter sich aufteilen. Krankheit oder Unfall nach Antritt des Adoptionsurlaubs verlängern den Urlaub nicht.

Sie haben die Möglichkeit, den bezahlten Adoptionsurlaub um maximal acht Monate unbezahlten Urlaub zu verlängern. Siehe dazu Ziff. 6.

5. Vaterschaftsurlaub bzw. Urlaub des anderen Elternteils

Bei der Geburt eines Kindes Ihrer Partnerin haben die Mitarbeitenden Anspruch auf zwanzig Tage bezahlten Urlaub, sofern sie zum Kind in einem rechtlichen Vaterschaftsverhältnis stehen, als anderer Elternteil gelten und/oder mit der Partnerin im gleichen Haushalt leben. Mindestens zehn Urlaubstage sind innerhalb der ersten sechs Lebensmonate des Kindes zu beziehen. Die weiteren maximal zehn Urlaubstage sind innert einer Rahmenfrist von einem Jahr ab Geburt des Kindes zu beziehen. Innert diesen Fristen kann der Urlaub unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse auch tageweise bezogen werden. Die Modalitäten des Bezugs des Vaterschaftsurlaubs bzw. des Urlaubs des anderen Elternteils sind frühzeitig (d. h., wenn möglich noch vor Geburt des Kindes) mit den Vorgesetzten abzusprechen.

Es besteht ausserdem die Möglichkeit eines unbezahlten Urlaubs. Siehe dazu Ziff. 6.

6. Elternzeit (unbezahlter Urlaub)

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter haben Sie während des ersten Lebensjahres Ihres Kindes, oder im Anschluss an einen Adoptionsurlaub, Anspruch auf bis zu acht Monate unbezahlten Urlaub. Bei Wiederaufnahme der Arbeit wird die bisherige Stelle zugesichert. Sollte dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich sein, wird eine der Ausbildung entsprechende Stelle angeboten.

Spätestens vier Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin gemäss Arztzeugnis, bzw. vier Wochen vor Antritt des Adoptionsurlaubs müssen Sie als Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter zusammen mit der vorgesetzten Person sowie der Personalabteilung schriftlich festlegen, wie die unbezahlte Elternzeit geregelt wird.

Arbeiten beide Eltern beim Kanton Basel-Stadt, so besteht insgesamt ein Anspruch auf acht Monate unbezahlten Urlaub. Die Eltern können den Anspruch nach eigenem Ermessen unter sich aufteilen. Krankheit oder Unfall nach Antritt der Elternzeit verlängern den Urlaub nicht.

Weiterführende Informationen erhalten Sie bei Ihrer Personalabteilung und im Intranet.

7. Familien- und Unterhaltszulagen

Bitte beachten Sie zu diesem Kapitel das Merkblatt Familien- und Unterhaltszulagen im Intranet.

7.1 Familienzulagen (Kinder- bzw. Ausbildungszulagen)

Sie haben Anspruch auf Familienzulagen (Kinder- bzw. Ausbildungszulagen) für Ihre Kinder, sofern Sie ein jährliches Einkommen von mindestens Fr. 7'350.00 (Stand 2023) haben und dem schweizerischen Sozialversicherungsrecht unterstehen. Liegt das Einkommen unter dieser Grenze oder unterstehen Sie einem ausländischen Sozialversicherungsrecht, sind allfällige Ansprüche bei der Familienausgleichskasse des Wohnkantons, bzw. des Wohnlandes geltend zu machen.

Eine Kinderzulage wird bis zur Vollendung des 16. Altersjahres ausgerichtet. Eine Ausbildungszulage wird für Kinder über 16 Jahre, die in Ausbildung sind, ausbezahlt, längstens jedoch bis zum 25. Altersjahr.

Als Eltern haben Sie Anspruch auf höchstens eine volle Familienzulage für das gleiche Kind. Sind beide Elternteile erwerbstätig, so ist gesetzlich geregelt, wer die Familienzulagen erhält. Dies gilt nicht nur, wenn beide Elternteile bei Basel-Stadt angestellt sind, sondern auch, wenn ein Elternteil bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt ist.

7.2 Unterhaltszulagen

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter, die oder der eine Familienzulage (Kinder- bzw. Ausbildungszulage) bezieht, haben Sie auch Anspruch auf eine Unterhaltszulage. Sind Sie bezüglich Familienzulagen lediglich zweitanspruchsberechtigt, ist im Einzelfall zu prüfen, ob und in welchem Umfang Sie einen Anspruch auf Unterhaltszulage haben. Unterhaltszulagen oder andere Zulagen für Familien, die von Dritten ausgerichtet werden, müssen an den Unterhaltszulagen vom Arbeitgeber Basel-Stadt abgezogen werden.

Ebenfalls Anspruch auf eine Unterhaltszulage haben Sie, wenn Sie gemäss Art. 328 ZGB für den Unterhalt von im gleichen Haushalt lebenden Verwandten aufkommen.

7.2.1 Sonderbestimmungen

Arbeiten Sie in Teilzeit, erhalten Sie die volle Unterhaltszulage bei einem Arbeitspensum von mindestens 50%, Alleinerziehende bereits ab einem Arbeitspensum von 25%. Ist die durchschnittliche Arbeitszeit kürzer, erfolgt die Kürzung proportional.

Beziehen Sie unbezahlten Urlaub, so erlischt mit dessen Beginn der Anspruch auf Unterhaltszulagen.

7.2.2 Meldepflicht

Wir bitten Sie, alle Änderungen die den Anspruch auf Zulagen beeinflussen – wie zum Beispiel Trennung, Scheidung, Heirat, Wiederverheiratung, Beginn und vorzeitige Beendigung der Ausbildung eines Kindes, Umzug in anderen Wohnkanton, Änderung der Höhe der kinderbezogenen Zulagen – dem Dienstleistungszentrum (DLC) von Human Resources Basel-Stadt und gleichzeitig auch Ihrer Personalabteilung umgehend mitzuteilen.

8. Kontakte beim Arbeitgeber Basel-Stadt

Haben Sie noch weitere Fragen? Gerne steht Ihnen Ihre Personalabteilung zur Verfügung:

- Bau- und Verkehrsdepartement (BVD),	Tel: 061 267 91 63
- Erziehungsdepartement (ED),	Tel: 061 267 56 38
- Finanzdepartement (FD),	Tel: 061 267 95 53
- Gesundheitsdepartement (GD),	Tel: 061 267 91 64
- Justiz- und Sicherheitsdepartement (JSD),	Tel: 061 267 70 17
- Justiz- und Sicherheitsdepartement (JSD Kapo),	Tel: 061 208 19 53
- Präsidialdepartement und Gerichte (PD),	Tel: 061 267 80 38
- Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt (WSU)	Tel: 061 267 85 37
- Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt (WSU)	Tel: 061 267 31 08
Beratung Chancengleichheit, Human Resources Basel-Stadt (HR BS)	Tel: 061 267 48 77
Betriebliche Sozialberatung und Care Management (HR BS)	Tel: 061 267 48 00

9. Weitere Informationen durch Fachstellen

Kontaktadresse für Personen, die im Kanton Basel-Stadt wohnhaft sind (Mitarbeitende, die nicht im Kanton Basel-Stadt wohnhaft sind, bitten wir, sich an ihre Wohngemeinde bzw. ihren Wohnkanton zu wenden):

Gesundheitsversorgung
Malzgasse 30
4001 Basel
Tel. 061 205 32 42
www.gesundheitsversorgung.bs.ch

Amt für Sozialbeiträge
Grenzacherstrasse 62
4005 Basel
Tel. 061 267 86 66
www.asb.bs.ch

Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde Basel-Stadt (KESB BS)
Rheinsprung 16/18
4001 Basel
Tel. 061 267 80 92
www.kesb.bs.ch

10. Anhang Checkliste zur Gestaltung von Teilzeitarbeit

Die Checkliste zur Überprüfung von Stellen auf Teilzeittauglichkeit richten sich an diejenigen, die im Prozess zur Neu-/ Wiederbesetzung von Stellen Verantwortung tragen und an Kaderpersonen sowie Mitarbeitende, welche für sich die Möglichkeit klären wollen, ob ihre/eine Stelle in Teilzeit möglich ist.

Die Vorteile von Teilzeitarbeit sind vielfältig:

- Sie ermöglichen sowohl der Organisation als auch den Mitarbeitenden einen flexibleren Umgang mit ihrer Zeit. Mitarbeitenden wird ermöglicht, Arbeits- und Lebensgestaltung (Familie, Angehörigenpflege, Weiterbildung, Hobby, Politik etc.) zu vereinbaren.
- Durch Teilzeitarbeit gewinnt das Unternehmen motivierte und einsatzbereite Mitarbeitende, da die Möglichkeit zur Reduktion des Arbeitspensums häufig mit einem höheren Engagement einhergeht. Gleichzeitig bleiben Mitarbeitende länger im Unternehmen, wodurch unter anderem hohe Rekrutierungskosten und Know-how-Verluste vermieden werden können.
- Reduzieren Kadermitarbeitende, Fachkräfte oder sonstige qualifizierte Mitarbeitende ihre Arbeitszeiten, ist dies der Anlass, bestehende Arbeitsabläufe zu überdenken und deren Organisation zu verbessern. Strukturen werden effizienter und es wird vermehrt delegiert. Dies wiederum fördert eigenverantwortliches Handeln und unternehmerisches Denken aller beteiligten Mitarbeitenden.

Gleichzeitig ist zu bedenken, dass längere Phasen von Teilzeitarbeit Auswirkungen auf die Höhe der Altersvorsorgeleistungen haben können. Die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten empfiehlt daher, sich mit den möglichen Folgen von Teilzeitarbeit frühzeitig auseinanderzusetzten und den Beschäftigungsgrad während der gesamten Erwerbszeit nicht unter ein Minimum von 70 Prozent zu senken.[3]

Die folgenden Fragen helfen bei der Überprüfung, ob eine Stelle teilzeittauglich ist.

Arbeitsorganisation

- Wie kann die Erbringung der Dienstleistung (z. B. durch Delegation, Neuaufteilung, Abtrennung, Umverteilung) sichergestellt werden?
- Wie kann die teaminterne und externe Kommunikation geregelt werden?
- Ist der/die Vorgesetzte und das Team bereit, die erhöhten Anforderungen (Koordination, Kommunikation etc.) auf sich zu nehmen?

Stellvertretung

- Ist es nötig, eine Stellvertretung zu bestimmen?
- Falls ja, wie kann diese geregelt werden?

Bei Stellen mit personeller Führungsverantwortung

- Wie können weiterhin wichtige und gleichzeitig dringliche Entscheidungen rechtzeitig gefällt werden?
- Können die unterstellten Mitarbeitenden mehr Eigenverantwortung übernehmen?
- Haben die Mitarbeitenden die dafür nötigen fachlichen und sozialen Kompetenzen?

[3] Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (20016): Teilzeitarbeit und Rente: Unsere Altersvorsorge hat ein ausgezeichnetes Gedächtnis.

Arbeitsplatz/-mittel

- Sind die notwendigen räumlichen Voraussetzungen (Hilfs- und Arbeitsmittel, Infrastruktur) gegeben bzw. wie können sie geschaffen werden?

Fazit

- Ist es möglich, die Stelle mit einer Teilzeitanstellung zu besetzen?
- Wenn ja, zu wie viel Prozent?
- Ist eine Änderung der Stellenbeschreibung nötig (mit allfälliger Überprüfung der Einreihung)?
- Welche Massnahmen sind daraus abzuleiten?

Rechtliche Grundlagen
Seit Anfang 2010 ist die Förderung von Teilzeitstellen auf allen Hierarchiestufen im Personalgesetz[4] ausdrücklich festgeschrieben. Grundsätzlich gelten die rechtlichen Vorgaben für Vollzeitmitarbeitende analog auch für Teilzeitmitarbeitende (Gleichbehandlung). Soweit im Zusammenhang mit Teilzeitmitarbeitenden weitergehende Regelungen erforderlich sind, sind diese in den folgenden Erlassen geregelt: Arbeitszeitverordnung[5], Ferien- und Urlaubsverordnung[6], Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub[7], Unterhaltszulagenverordnung[8], Verordnung zum Personalgesetz (ab 1. Juli 2021).[9]

[4] § 5 Abs. 2 lit .c Personalgesetz vom 17.11.1999 (SG 162.100)
[5] §§ 2, 11, 17 und 30 Abs. 4 und Abs. 5 Verordnung zur Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt vom 6. Juli 2004 (SG 162.200) enthalten Regelungen zum Themengebiet Teilzeitarbeit.
[6] § 4 Abs. 2 Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt vom 6. Juli 2004 (Ferien- und Urlaubsverordnung, SG.162.410) betreffend Ferienberechnung bei Teilzeitarbeit
[7] § 5 Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub vom 13. Oktober 1987 (SG 162.420)
[8] § 10 Verordnung über die Ausrichtung von Unterhaltszulagen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt vom 11.11.2008 (SG 164.340)
[9] Ab 1. Juli 2021: § 8a Verordnung zum Personalgesetz vom 27.06.2000 (SG 162.110) betreffend Anspruch auf Pensumreduktion bei Elternschaft