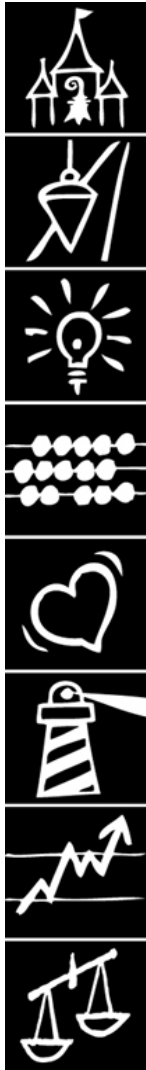




Finanzdepartement des Kantons Basel-Stadt

Zentraler Personaldienst



Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit bei BASEL-STADT: Die wichtigsten Themen

Merkblatt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
von BASEL-STADT

BASEL-STADT ist Ihre Work-Life-Balance wichtig!

Dieses Merkblatt informiert Sie über Massnahmen, die es Ihnen ermöglichen, Beruf, Familie und Freizeit besser zu vereinbaren.

Weiter informiert es über Rechte und Pflichten während der Schwangerschaft und der Stillzeit.

Das Merkblatt ist gegliedert in Massnahmen:

- welche von allen Mitarbeitenden bei BASEL-STADT genutzt werden können.
- welche werdenden Eltern, Mitarbeitenden mit Kindern sowie schwangeren bzw. stillenden Mitarbeiterinnen zur Verfügung stehen.

Eltern und werdenden Eltern empfehlen wir, auch den Abschnitt „Massnahmen für alle Mitarbeitenden“ durchzulesen, denn jene Massnahmen unterstützen ebenfalls die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z.B. Teilzeitarbeit, Telearbeit, unbezahlte Urlaubstage etc.).

Massnahmen für alle Mitarbeitenden

1. Teilzeitarbeit, JobSharing, Telearbeit und Arbeitszeitmodelle

Der Regierungsrat hat bereits 1996 mit einem Chancengleichheitskonzept entschieden, dass Teilzeitarbeitsmöglichkeiten und flexible Arbeitszeitmodelle für Frauen und Männer auf allen Hierarchiestufen geschaffen werden. Inzwischen gibt es viele erfolgreiche Beispiele. Sollten Sie Teilzeit arbeiten wollen, suchen Sie im Gespräch mit Ihren Vorgesetzten und der Personalabteilung nach möglichen Lösungen. Auf folgenden Links finden Sie weitere Informationen zu

Teilzeitarbeit: [Checkliste Teilzeit](#)

JobSharing:

[Checkliste JobSharing](#)

Telearbeit:

[Telearbeit](#)

Arbeitszeitmodellen:

[Arbeitszeitmodelle](#)

2. Unvorhersehbare Betreuungsgänge naher Angehöriger

Als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin haben Sie bei unvorhersehbaren Betreuungsgängen von nahen Angehörigen bzw. eines Kindes Anspruch auf maximal sechs Kalendertage bezahlten Urlaub. Sofern die Betreuung nicht anders organisiert werden kann, werden maximal zwei Tage pro Ereignis gewährt. Bei länger dauernden Betreuungsgängen können unbezahlte Urlaubstage beantragt werden.

3. Unbezahlte Urlaubstage

Sie haben nach Ablauf der Probezeit die Möglichkeit, unbezahlte Urlaubstage zu beziehen und diese mit dem 13. Monatsgehalt verrechnen zu lassen. Der unbezahlte Urlaub muss von der Anstellungsbehörde bewilligt werden und kann erst bezogen werden, wenn allfällige Ferienrestanzen und Überstunden kompensiert sind, sowie das Ferienguthaben für das laufende Kalenderjahr geplant ist (muss jedoch noch nicht bezogen sein).

Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ein Kind zu bekommen, bedeutet eine einschneidende Veränderung im Leben. Auch bezogen auf den Beruf stellen sich viele Fragen.

Generell gilt: Machen Sie sich möglichst frühzeitig Gedanken über Ihre beruflichen Wünsche und suchen Sie so früh wie möglich das Gespräch mit Ihren direkten Vorgesetzten und dem für Sie zuständigen Personaldienst. Dies gilt für werdende Mütter und für werdende Väter. Formulieren Sie Ihre Wünsche betreffend Urlaub und/oder Teilzeitarbeit, damit möglichst bald nach einer für alle Seiten befriedigenden Lösung gesucht werden kann.

Allgemeines

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, SR 151.1) festgelegt. Der Arbeitgeber BASEL-STADT verpflichtet sich, diesen Grundsatz zu verwirklichen.

Die für Mitarbeitende von BASEL-STADT gültigen Rechtsgrundlagen sind geregelt im Personalgesetz und seinen Ausführungsbestimmungen (Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub sowie der Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt).¹ Im Weiteren finden die Bestimmungen im Arbeitsgesetz sowie seinen Verordnungen bezüglich des Gesundheitsschutzes im Zusammenhang mit Schwangerschaft bzw. Mutterschaft Anwendung. (Details zu den Rechtsgrundlagen finden Sie am Ende des Merkblattes auf Seite 7.)

¹ Die Regelung gilt für alle Mitarbeiterinnen von BASEL-STADT (inkl. Lernende, Lehrerinnen, Praktikantinnen), sofern das Anstellungsverhältnis bis zum Antritt des Schwangerschaftsurlaubs mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen wurde.

4. Rechte und Pflichten während der Schwangerschaft

Schwangere Frauen dürfen auf blosser Anzeige hin der Arbeit fernbleiben oder die Arbeitsstelle verlassen. In diesem Fall haben sie keinen Anspruch auf Lohn. Der Lohnanspruch bleibt hingegen bestehen, wenn eine schwangere Frau aufgrund einer Krankmeldung bzw. einer ärztlichen Krankschreibung der Arbeit fernbleibt.

Schwangere Frauen sind 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.² Der Arbeitgeber kann der Mitarbeiterin eine ihrer speziellen gesundheitlichen Situation entsprechende Ersatzarbeit zuweisen.

Ab dem vierten Schwangerschaftsmonat ist Frauen bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden und nach jeder zweiten Stunde, zusätzlich zu den üblichen Pausen, eine Kurzpause von 10 Minuten zu gewähren. Dies wird in der Regel durch die üblichen Kurzpausen (vormittags und nachmittags) erfüllt.

Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt vier Stunden pro Tag zu beschränken.

Mitarbeiterinnen, welche zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt sind, haben wäh-

² Dazu gehören insbesondere:

- das Bewegen schwerer Lasten von Hand
- Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen
- Arbeiten, die mit Einwirkungen wie Stössen, Erschütterungen etc. verbunden sind.
- Arbeiten bei Überdruck, z.B. in Druckkammern
- Arbeiten bei Kälte oder Hitze bzw. Nässe
- Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Strahlen oder Lärm bzw. schädlicher Stoffe oder Mikroorganismen
- Arbeiten in Arbeitszeitsystemen, die erfahrungsgemäss zu einer starken Belastung führen.

rend der gesamten Dauer der Schwangerschaft die Möglichkeit zu verlangen, dass sie im Tagesdienst arbeiten können. Diesem Wunsch ist nach Möglichkeit zu entsprechen.

Ab der achten Woche vor der Niederkunft dürfen schwangere Frauen nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den davon betroffenen Frauen eine der üblichen Arbeit betreffend geistigen und sachlichen Anforderungen entsprechende Beschäftigung im Tagesdienst anzubieten. Ist eine Versetzung in den Tagesdienst nicht möglich, so haben die betroffenen Frauen Anspruch auf die Fortzahlung ihres Lohnes.

Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen 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.

Weitere Informationen erhalten Sie von Ihrem Personaldienst.

5. Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub³

Dauer

Als Mitarbeiterin haben Sie Anrecht auf 16 Wochen bezahlten Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub, wenn Sie nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs Ihre Arbeit für mindestens zwölf Wochen wieder aufnehmen. Beabsichtigen Sie nicht, die Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder aufzunehmen, entfällt der Anspruch auf bezahlten Schwangerschaftsurlaub. Ihr Anspruch reduziert sich somit auf 14 Wochen bezahlter Mutterschaftsurlaub *ab Niederkunft*.

³ Als Schwangerschaftsurlaub gilt der Urlaub vor der Geburt, als Mutterschaftsurlaub derjenige nach der Geburt.

Der vereinbarte Mutterschaftsurlaub beginnt stets ab Geburt, eine verspätete Geburt zieht keine Kürzung nach sich.

Bezug

Den Schwangerschaftsurlaub können Sie als Mitarbeiterin frühestens zwei Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft beziehen, aber Sie können auch ganz darauf verzichten und den gesamten Urlaub als Mutterschaftsurlaub beziehen.

Verzichten Sie auf einen Schwangerschaftsurlaub, so führen Absenzen in den letzten zwei Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft zu keiner Reduktion des Mutterschaftsurlaubs.

Entscheiden Sie sich für einen Schwangerschaftsurlaub und werden krank oder verunfallen, so haben Sie Anspruch auf Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs im Ausmass der ärztlich bescheinigten Absenz während dieser zwei Wochen.

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 oder stirbt.

In den ersten acht Wochen nach Niederkunft besteht ein absolutes Arbeitsverbot. Erscheint die Mitarbeiterin nach acht Wochen, aber vor Ablauf des ihr zustehenden Mutterschaftsurlaubes wieder zur Arbeit, endet der Mutterschaftsurlaub an diesem Tag, der Restanspruch verfällt.

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.

Lohnanspruch

Ihnen als Mitarbeiterin steht 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.⁴

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% des Lohnes.

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

Schriftliche Vereinbarung

Spätestens vier Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin gemäss Arztzeugnis müssen Sie als Mitarbeiterin zusammen mit der vorgesetzten Person sowie der bzw. dem Personalverantwortlichen schriftlich festlegen, wie Schwangerschafts- und/oder Mutterschaftsurlaub und allfällige Elternzeit geregelt werden.

6. Adoption

Bei Aufnahme eines Kindes im Hinblick auf eine spätere Adoption haben Sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt 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.

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 verlängert den Urlaub nicht.

Sie haben die Möglichkeit, den bezahlten Adoptionsurlaub um maximal acht Monate unbezahlten Urlaub zu verlängern (siehe dazu Punkt: 8. Elternzeit).

Schriftliche Vereinbarung

Spätestens vier Wochen vor Beginn des Adoptionsurlaubs müssen Sie als Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin zusammen mit der vorgesetzten Person sowie der bzw. dem Personalverantwortlichen schriftlich festlegen, wie Sie den Adoptionsurlaub und allfällige Elternzeit beziehen wollen.

7. Vaterschaftsurlaub

Als Vater haben Sie bei der Geburt des Kindes Anspruch auf fünf bezahlte Tage Vaterschaftsurlaub. Diese müssen während der ersten drei Lebensmonate des Kindes bezogen werden. Es besteht die Möglichkeit eines unbezahlten Urlaubes (siehe dazu Punkt: 8. Elternzeit).

8. Elternzeit (unbezahlter Urlaub)

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter können Sie bis zu acht Monate unbezahlten Urlaub beantragen, welcher Ihnen gewährt werden muss. Bei Wiederaufnahme der Arbeit wird die bisherige Stelle zugesichert. Sollte dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich sein, wird eine der Ausbildung entsprechende Stelle angeboten. 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 verlängert den Urlaub nicht.

Schriftliche Vereinbarung

Spätestens vier Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin gemäss Arztzeugnis, bzw. vier Wochen vor Antritt des Adoptionsurlaubs müssen Sie als Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter zusammen mit

⁴ Seit dem 1. Juli 2005 gilt dies auch bei einer Änderung des Beschäftigungsgrades nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs.

der vorgesetzten Person sowie der bzw. dem Personalverantwortlichen schriftlich festlegen, wie die unbezahlte Elternzeit geregelt wird.

9. Stillen am Arbeitsplatz

Als Mitarbeiterin dürfen Sie nach Möglichkeit, Ihre Kinder am Arbeitsplatz stillen. Während den ersten zwölf Lebensmonaten gilt die Stillzeit am Arbeitsort als bezahlte Arbeitszeit. Überzeit oder positive Gleitzeit dürfen mit der Stillzeit nicht generiert werden.

Sie haben auch die Möglichkeit den Arbeitsort zum Stillen zu verlassen. In diesem Fall handelt es sich nicht um bezahlte Arbeitszeit.

10. Familien- und Unterhaltszulagen

Sie haben Anspruch auf Familienzulagen für Ihre Kinder, sofern Sie ein jährliches Einkommen von mindestens CHF 6'960.- haben. Liegt das Einkommen unter dieser Grenze, sind allfällige Ansprüche bei der Familienausgleichkasse des Wohnkantons geltend zu machen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Familienzulage (Kinder- bzw. Ausbildungszulage) beziehen, haben auch Anspruch auf eine Unterhaltszulage.

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

Einschränkung

In Teilzeit Erwerbstätige erhalten 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. Die Familienzulagen

werden Ihnen während des laufenden sowie den drei folgenden Monaten weiterhin ausbezahlt, sofern das jährliche Einkommen CHF 6'960.- nicht unterschreitet.

Pro Kind eine Familienzulage

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. Das gilt nicht nur, wenn beide Elternteile bei BASEL-STADT angestellt sind, sondern auch, wenn ein Elternteil bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt ist.

Besteht der Erstantrag auf Familienzulage nicht bei Ihnen, sondern beim anderen Elternteil, kann Anspruch auf eine Differenzzahlung der von BASEL-STADT ausgerichteten Unterhaltszulage bestehen. An die Unterhaltszulage werden zudem Sozialleistungen bzw. Zulagen, die von Dritten ausgerichtet werden, angerechnet.

11. Versicherungen

Unfallversicherung

Bereits nach einem unbezahltem Urlaub von mehr als 30 Tagen entfällt die obligatorische Unfallversicherung. Bei der SUVA sind Einzelabredeversicherungen bis zu 180 Tagen möglich. Entfällt der Versicherungsschutz wegen länger dauerndem Urlaub, dem Fehlen einer Einzelabredeversicherung oder wegen Aufgabe der Berufstätigkeit, müssen Sie als Mitarbeiterin bzw. als Mitarbeiter Ihre Krankenkasse darüber informieren, dass Sie für die Dauer des unbezahlten Urlaubs den Unfallschutz der obligatorischen Krankenpflegeversicherung benötigen.

Pensionskasse

Bei einem unbezahlten Urlaub bis zu einem Monat bezahlt der Arbeitgeber BASEL-STADT die Arbeitgeberbeiträge weiter. Dauert der Urlaub länger als 30 Tage, so steht Ihnen bezüglich der Pensionskassenversicherung das Wahlrecht

zu, entweder die Vollversicherung unter Übernahme sowohl der Arbeitnehmer- als auch der Arbeitgeberbeiträge für die Dauer des gesamten unbezahlten Urlaubs weiterzuführen oder aber nur eine Risikoversicherung für Tod und Invalidität abzuschliessen unter Übernahme des Risikobeitrags für die gesamte Dauer des unbezahlten Urlaubs.

AHV

Bei einem längeren unbezahlten Urlaub oder bei Aufgabe der Erwerbsarbeit empfehlen wir Ihnen zur Vermeidung von Beitragslücken dringend, sich mit der kantonalen AHV-Ausgleichskasse in Verbindung zu setzen.

12. Teilzeitarbeit und neue Arbeitszeitmodelle

Siehe weiter oben „Massnahmen für alle Mitarbeitenden“ Punkt 1. Teilzeit, JobSharing, Telearbeit und Arbeitszeitmodelle.

13. Kinderbetreuung

Familienergänzende Betreuung

Im Auftrag des Arbeitgebers BASEL-STADT bietet der Verein Childcare Service den Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung (inklusive Spitäler und Betriebe) unentgeltliche Beratung in allen Fragen familienexterner Kinderbetreuung an. Ausserdem stehen den Kindern von Mitarbeitenden bei BASEL-STADT 30 Tagesbetreuungsplätze in einem der Tagesheime von Childcare Service zur Verfügung. Betreut werden Kinder im Alter von zwei Monaten bis sieben Jahren.

Weitere Informationen unter:

http://www.arbeitgeber.bs.ch/iframe/flyer_kindertagesbetreuung.pdf

oder direkt bei:

Childcare Service Basel
Weisse Gasse 15
4001 Basel
Telefon 061 261 45 61
www.childcare.ch

Erkrankung eines Kindes und unvorhersehbare Betreuungsgänge

Sowohl Mütter als auch Väter haben bei unvorhersehbaren Betreuungsgängen eines Kindes bzw. nahen Angehörigen Anspruch auf maximal sechs Kalendertage bezahlten Urlaub. Sofern die Betreuung nicht anders organisiert werden kann, werden pro Ereignis maximal zwei Tage gewährt (vgl. Punkt 2. unvorhersehbare Betreuungsgänge naher Angehöriger)

Unbezahlte Urlaubstage

Zur Überbrückung von Schulferien oder andere Angelegenheiten besteht die Möglichkeit, einzelne unbezahlte Urlaubstage zu beziehen (Siehe weiter oben unter „Massnahmen für alle Mitarbeitenden“, Punkt 3. unbezahlte Urlaubstage)

Haben Sie noch weitere Fragen?

Gerne hilft Ihnen Ihr Personaldienst oder judith.fankhauser@bs.ch ZPD/POE, Projektleiterin Chancengleichheit, Tel.: 061 267 99 59, weiter.

Basel, 18.10.2011 FD/ZPD/POE

Rechtsgrundlage aller Massnahmen bilden die nachstehenden Erlasse:

- Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt, (Ferien und Urlaubsverordnung, SG 162.410)
- Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub (SMUV, SG 162.420)
- Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG, SR 822.11)
- Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1, SR 822.111)
- Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2, SR 822.112)
- Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3, SR 822.113)

Die Bestimmungen des ArG und dessen Verordnungen sind auf die öffentliche Verwaltung grundsätzlich nicht anwendbar; davon ausgenommen sind die Bestimmungen bezüglich des Gesundheitsschutzes im Zusammenhang mit Schwangerschaft bzw. Mutterschaft.