

Lebenszeit
Arbeitszeit
Freizeit

Familienfreundlichkeit an Hochschulen

Anregungen für Führungskräfte
und Mitarbeitende

Inhalt

Geleitwort der Rektoren	4
Einleitung	6
Kinderfreundliche Hochschule	8
Teilzeitarbeit	12
Flexibilität	16
Karrieren von Vätern	20
Karrieren von Müttern	24
Vater werden	28
Mutter werden	31
Stillzeit	36
Sitzungszeiten	39
Ausnahmezeiten mit Kindern	42
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	45
Nützliche Adressen und Informationen	50
Stichwortverzeichnis	53
Quellen und Literatur	54
Impressum	56

Die angepriesene
Vereinbarkeit von
Beruf und Kindern
ist eine Schimäre.
Da gibt es nichts
zu vereinbaren.
Da gibt es nur
etwas zu addieren.

Geleitwort der Rektoren

Lebenszeit, Arbeitszeit und Freizeit bilden Leitplanken, innerhalb derer Menschen ihren Alltag gestalten. So setzen sich Hochschulmitarbeitende für ihr berufliches Tätigkeitsfeld ein und leisten im Rahmen ihrer Rechte und Pflichten viel. Sie engagieren sich aber auch in der Erziehung ihrer Kinder, in ihrem Privatleben, wo sie Musse und Erholung suchen, und in der Pflege von Angehörigen. Damit dies möglich ist, braucht es Flexibilität und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen beruflicher Tätigkeit und Privat- und Familienleben. Als Rektoren der Berner Fachhochschule (BFH) und der PHBern wissen wir um diese Anforderungen und Bedürfnisse. Wir begrüßen daher die vorliegende Broschüre der beiden Kommissionen für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Impulse vermittelt.

Dank einer Semesterdauer von in der Regel zweimal 16 Wochen jährlich geniessen unsere Dozierenden bereits beträchtliche Freiheiten in der Organisation ihrer Arbeitspensen. Gleiches gilt für die übrigen Mitarbeitenden, welche gestützt auf das Jahresarbeitszeitmodell eine grosse Gestaltungsfreiheit kennen. Eine Herausforderung für die Alltagsorganisation von Familien bleiben jedoch Sondereinsätze am Arbeitsplatz und Zeiten zusätzlicher Betreuung, wie sie sich z.B. durch Schulferien oder Erkrankungen der Kinder ergeben.

Wir sind der Überzeugung, dass unsere Hochschulen Arbeitsstrukturen fördern können, in denen berufliches und privates Leben nicht als widerstreitende Gegenpole, sondern soweit möglich als kombinierbare Dimensionen begriffen werden. Eine Familienfreundlichkeit baut die Konkurrenzfähigkeit von Hochschulen aus und stärkt ihren Platz als attraktive Arbeitgeberinnen. Für unsere Hochschulen ist dies wichtig, um hoch qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen zu können.

Wir laden Führungskräfte und Mitarbeitende unserer beiden Hochschulen dazu ein, sich mit den Anregungen in der vorliegenden Broschüre auseinanderzusetzen. So können mögliche Handlungsspielräume zur Förderung der Familienfreundlichkeit an Hochschulen erkannt werden. Die Anregungen und Empfehlungen der Gleichstellungskommissionen sind keine Versprechungen. Nicht alle vorgeschlagenen Massnahmen können vollständig übernommen werden, sondern bedürfen der An- und Einpassung an die konkreten Gegebenheiten an jeder Hochschule. Welche Veränderungen möglich sind, muss ausgehandelt und erprobt werden. Wir freuen uns, wenn Sie sich mit uns auf diesen Weg begeben.

Dr. Rudolf Gerber
Rektor Berner Fachhochschule

Prof. Dr. Martin Schäfer
Rektor PHBern

Einleitung

Berufstätigkeiten sind sinnstiftend. Vielen Menschen bedeuten sie mehr, als sich den Lebensunterhalt zu verdienen. Allen Berufstätigen stellt sich dabei die Frage, wie sie die Erwerbsarbeit mit der privaten Lebenswelt verbinden können. Die viel gerühmte Work-Life-Balance ist für beide Geschlechter nur zu oft ein labiles Konstrukt. Sind Kinder mit im Spiel, wird die Vereinbarkeitsfrage zur Gratwanderung, die im 21. Jahrhundert nicht mehr allein Frauen unternehmen, sondern vermehrt auch Männer.

Führungskräfte von Hochschulen müssen diesen Balanceakt gleich doppelt unternehmen. Zum einen sind sie als Inhaberin oder Inhaber einer höheren Position nicht von der Frage ausgenommen, wie sich berufliche und familiäre bzw. private Ansprüche ausgleichen lassen. Zum anderen sind sie mit den Work-Life-Balance-Bedürfnissen ihrer Mitarbeitenden konfrontiert. Sie sind verantwortlich für deren Arbeitsbedingungen und gestalten das Arbeitsklima an vorderster Front mit. Sie sind aber auch Vorbild und Beispiel, wie Arbeitnehmende mit der Work-Life-Balance bzw. der Doppelbelastung von Beruf und Familie umgehen können. Sie signalisieren, ob die Dringlichkeiten der Familie Platz haben, und sorgen für eine erträgliche Arbeitsbelastung.

Führungskräfte, die gute Bedingungen für beide Welten schaffen, gehen nicht mit leeren Händen aus. Der Einsatz für mehr Familienfreundlichkeit lohnt sich, wie aktuelle Forschungen nachgewiesen haben (vgl. Quellen und Literatur, S. 54). Mittel- und langfristig zahlen sich Investitionen in die Vereinbarkeitsproblematik dadurch aus, dass die Mitarbeitenden hoch motiviert, produktiv und loyal sind. Familienfreundlichkeit von Hochschulen ist daher keine Haltung, die es nur auf dem Papier auszuweisen gilt. Es ist eine Aufgabe, die in das Management- und Controlling-system jeder Hochschule gehört. Sie führt hin zu einer Win-win-Situation für die Hochschule und ihre Mitarbeitenden.

Die vorliegende Broschüre der Kommissionen für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Berner Fachhochschule und der PHBern bietet Denkanstösse für eine vereinbarkeitsorientierte Personalpolitik von Hochschulen. Sie liefert Informationen, benennt neuralgische Brennpunkte und zeigt juristische Hintergründe auf. Mit Empfehlungen seitens der beiden Gleichstellungskommissionen und familiengerechten Vorzeigemodellen wird dargestellt, wie heutige, aber auch visionäre Vereinbarkeitsmassnahmen in Hochschulen aussehen könnten.

Die Broschüre verfolgt ein Hauptziel: durch Anregungen die Weichenstellungen für eine bewusste Familienfreundlichkeit der Berner Fachhochschule und der PHBern vorantreiben.

Kommissionen für die Gleichstellung von Frauen und Männern
der Berner Fachhochschule und der PHBern

Die Frage der
Kinderfreundlichkeit
ist direkt eine
Frage der Gleich-
stellung.

Kinderfreundliche Hochschule

Ausgangslage

Viele Hochschulen kennen das Angebot der Kinder-Universität. Dennoch sind Kinder im Hochschulalltag keine alltägliche Erscheinung. Anzeichen dafür, dass Kinder der Mitarbeitenden punktuell willkommen sind, gibt es selten. Das hat auch damit zu tun, dass Kinder nicht ganz einfach in die Arbeitswelt zu integrieren sind.

Zwar ist die Betreuung und Erziehung von Kindern in erster Linie Sache der Erziehungsberechtigten. Hochschulen können ihre Mitarbeitenden aber entlasten, wenn in ausserordentlichen Situationen Kinder zur Arbeit mitgenommen werden können oder wenn Betreuungsangebote geschaffen werden. Dies würde das Vereinen von Familien- und Berufswelt vereinfachen. Gerade bei Betreuungsengpässen wäre es hilfreich, wenn sich die Arbeitgeberin Hochschule auch für unkonventionelle Lösungen offen zeigte.

Hochschulalltag heute

Jonathan Fontana (38), Dozent für Fachdidaktik, überdenkt den hinter ihm liegenden Tag. Die Institutskonferenz war auf seinen Kindertag gelegt worden. Seine Frau, selbst beruflich unterwegs, hatte nicht einspringen können, und auch die Grosseltern waren unabhkömmlich. Kurz entschlossen hatte er seinen fünfjährigen Sohn – noch zu klein, um zwei Stunden allein zu bleiben – an die Institutskonferenz mitgenommen. Der Kleine war auch ziemlich still geblieben und hatte gemalt. Doch er selbst war verunsichert, denn niemand reagierte wirklich positiv. Hätte er doch nach einer anderen Lösung suchen sollen?

Rechtslage

Rechtliche Vorschriften, die Hochschulen verpflichten, Fragen der Kinderbetreuung bzw. der Kinderfreundlichkeit als Aufgabe wahrzunehmen, gibt es wenige. Die PHBern ist beispielsweise per Statut (Art. 35 Abs. 1 Bst. a PHSt) dazu verpflichtet, ein Kinderbetreuungsangebot zur Verfügung zu stellen. Im Zuge der Akkreditierung von Hochschulen werden diese Fragen zunehmend wichtiger. Familienfreundlichkeit und damit Kinderfreundlichkeit ist zu einem Standard der Excellence von Hochschulen geworden. Im EU-Raum laufen Auditverfahren für familiengerechte Hochschulen. Jedes Jahr gibt es Prämierungen für Vorzeigehochschulen. Auch die bisherigen Akkreditierungsrichtlinien der Schweizerischen Hochschullandschaft setzen die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter voraus. Wollen die Hochschulen nicht nur auf kinderlose Mitarbeitende setzen, ist die Frage der Kinderfreundlichkeit direkt

eine Frage der Gleichstellung. Hochschulen, die Kinderfreundlichkeit grosssschreiben, haben längerfristig einen Wettbewerbsvorteil im Kampf um Fachkräfte.

Praxisbeispiele

- Die Schweizerische Hochschule für Landwirtschaft SHL hat ein Angebot zur Überbrückung von Betreuungsengpässen eingerichtet. In kinderfreundlichen Räumen direkt auf dem Campus können Mitarbeitende und Studierende ihre Kinder gegenseitig betreuen; grössere Kinder können dort selbstständig ihre Hausaufgaben erledigen. Das Angebot «Babysitting» kann kurzfristig gebucht werden. Es wird durch einen Verein organisiert. Die SHL hat hierfür eine kleine Wohnung zur Verfügung gestellt und kindertauglich eingerichtet.
- Die ETH Zürich hat eine 7-Punkte-Charta zur Familienfreundlichkeit ausgearbeitet. Sie hält beispielsweise fest: «Eltern dürfen während der Arbeitszeit von ihren Kindern besucht werden.»
- Die Fachhochschule Potsdam führt eine Bibliothek für Kinder in ihrer Hauptbibliothek. Kinder sind dort jederzeit willkommen.
- Die Universität Trier stellt ihren angestellten und studierenden Eltern ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer zur Verfügung. Das Zimmer ist mit PC, Drucker und Telefon ausgestattet. Für die kleinen Gäste gibt es einen Kindertisch und Materialien zum Verweilen, Basteln und Spielen sowie eine Schlafgelegenheit.

Empfehlungen der Gleichstellungskommissionen

Infrastrukturell soll die Hochschule so eingerichtet sein, dass Kinder zeitweise Platz haben und nicht als störend empfunden werden. Günstige Voraussetzungen für die gelegentliche Integration von Kindern in den Hochschulalltag können beispielsweise mit Wickeltischen, Spielecken und Kinderstühlen in Mensen geschaffen werden.

Eine familienfreundliche Hochschule übernimmt als Arbeitgeberin eine Teilverantwortung dafür, dass ihre Mitarbeitenden Möglichkeiten zur Kinderbetreuung haben. Das Angebot sollte neben einem fixen Kinderbetreuungsangebot für Vorschulkinder möglichst auch flexible Betreuungseinrichtungen bei grösseren Anlässen und Tagungen umfassen.

Verbindliche Stellvertretungsregelungen stellen eine gute Entlastung für Mitarbeitende dar. So wissen stark belastete Eltern, dass sie bei Bedarf (und nicht erst im Notfall) auf jemanden zurückgreifen können.

Weiterführende Informationen

- Audit Familiengerechte Hochschule
www.beruf-und-familie.de
- Prämierte familienfreundliche Hochschulen in Deutschland
www.familie-in-der-hochschule.de
- Familienportal der ETH Zürich – 7 Kriterien für Familienfreundlichkeit
www.family.ethz.ch > ETH und Familie > Kriterien von Familienfreundlichkeit
- Mobiles und flexibles Kinderbetreuungsangebot der Zürcher Hochschulen
www.kihz.ethz.ch
- Familie in der Hochschule, Robert Bosch Stiftung
www.bosch-stiftung.de > Die Programmbereiche > Bildung und Gesellschaft > Familie und demographischer Wandel > Familie in der Hochschule

Hochschulalltag der Zukunft

Jonathan Fontana kann, wenn die Institutskonferenz auf seinen Kindertag gelegt wird, auf den hochschuleigenen Kinderhüteservice zurückgreifen und seinen jüngsten Sohn dort betreuen lassen. Dieser Betreuungsdienst kann stundenweise gebucht werden: für ausserordentliche Sitzungen, aber auch bei Erkrankungen des Kindes.

Dozierende können bei Betreuungsnotfällen zudem für ihre Lehrveranstaltungen auf vorgefertigte E-Learning-Module zurückgreifen, die ohnehin auch für krankheitsbedingte Ausfälle vorbereitet werden.

Es gibt kaum
Arbeiten, die nur
von einer einzigen
Person erledigt
werden können.

Teilzeitarbeit

Ausgangslage

Teilzeitarbeit ist familienverträglich. Diese Tatsache ist hinlänglich untersucht. In der Schweiz führt sie dazu, dass vor allem weibliche Arbeitskräfte in Anspruch nehmen, ihr Arbeitspensum zu reduzieren.

An der BFH und der PHBern arbeiten viele Dozentinnen und Dozenten sowie Verwaltungsangestellte mit reduziertem Pensum. Das ermöglicht ihnen, Betreuungspflichten zu übernehmen. Auf Führungsfunktionen trifft dies leider noch wenig zu. Kaderaufgaben, so die weitverbreitete Überzeugung, können nur mit einem 100%-Pensum bewältigt werden. Dies scheint denn auch einer der wesentlichen Gründe zu sein, weshalb Frauen mit Kindern seltener in Vorgesetztenfunktionen zu finden sind. Dabei gibt es kaum Arbeiten, die nur von einer einzigen Person erledigt werden können. Ein gutes Beispiel ist das Gesundheitswesen, wo unter grösster Verantwortung lebenswichtige Aufgaben rund um die Uhr sichergestellt sein müssen. Natürlich sind genaue Absprachen und saubere Übergaben der Arbeiten durch die Teilzeitarbeitenden wichtig.

Damit Teilzeitarbeit das Versprechen von Familientauglichkeit halten kann, müssen die Rahmenbedingungen stimmen und Arbeitgebende und Arbeitnehmende Bereitschaft zur Flexibilität zeigen. Für gute Rahmenbedingungen sorgen nicht zuletzt die Führungskräfte. Sie müssen bedenken, dass Teilzeit arbeitende Mütter und Väter fixe Betreuungstage haben, an denen sie nicht abkömmlich sind. Dafür sind sie motiviert, produktiv und haben wenig Fehlzeiten. Zudem sind Stellvertretungen oder Abgänge leichter zu organisieren, wenn die Arbeit auf mehrere Personen verteilt ist. Umso wichtiger ist es, Teilzeitarbeitenden im Rahmen der kantonalen Vorgaben den Besuch von Weiterbildungen und Anlässen zu ermöglichen und diese nicht zu benachteiligen, wenn es um Beförderungen geht.

Hochschulalltag heute

Der Institutsleiter Ernst Schildknecht (47) möchte kürzertreten. Nach zehn Jahren vollen Einsatzes hat er den Wunsch nach mehr Balance zwischen Familien- und Arbeitsleben. Dies hat auch damit zu tun, dass seine Frau ihre eigene berufliche Weiterentwicklung vorantreiben möchte. Dennoch gedenkt er nicht, die Leitung des Instituts aufzugeben. Er schaut sich nach neuen Arbeitsmodellen um, die auch für Kaderpositionen geeignet sind. Am liebsten würde er das Institut mit einer Partnerin oder einem Partner in Co-Leitung führen.

Rechtslage

Die Personalverordnung des Kantons Bern sieht explizit die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung und des Jobsharings vor. Teilzeitangestellte dürfen Vollzeitangestellten gegenüber nicht benachteiligt werden. Die entsprechenden Regelungen sind in den Art. 137 und 138 und in den Art. 140 bis 142 enthalten.

Die Gleichstellungsrichtlinien in der Personalpolitik des Kantons Bern geben weitere verbindliche Empfehlungen vor. Eine von der kantonalen Fachstelle für Gleichstellung erarbeitete Toolbox bietet Unterstützung, wie Teilzeit- oder Jobsharingmöglichkeiten geprüft und umgesetzt werden können.

Praxisbeispiele

- Die Schweizerische Hochschule für Landwirtschaft SHL hat bereits zum zweiten Mal eine Dozierendenstelle im Job-Splitting vergeben. Zwei Dozentinnen teilen sich die 100%-Dozentur Tiergenetik im Studiengang Agronomie.
- Die Universität Basel und die Fachhochschule Nordwestschweiz führten ein Forschungsprojekt durch, das Potenziale und Barrieren von Teilzeitstellen bei Universitätsprofessuren untersucht. Ergebnisse und Schlussfolgerungen wurden in einem Leitfaden aufgearbeitet (vgl. Quellen und Literatur, S. 55).

Empfehlungen der Gleichstellungskommissionen

Es ist wünschenswert, dass Teilzeitpensen auf Führungsebene, auch solche zwischen 50% und 70%, an Hochschulen selbstverständlich werden. Beispiel hierfür bietet TopSharing, ein arbeitsorganisatorisches Modell, das Jobsharing auf Führungsebene erprobt und evaluiert. Das Modell dient als Planungsinstrument für die Einführung von Jobsharing in Führungspositionen und bei qualifizierten Arbeitsaufgaben. In Pilotunternehmen hat sich das Modell TopSharing als praxistauglich erwiesen.

Weiterführende Informationen

- Informationen zu Jobsharing auf Führungsebene
www.topsharing.ch
- Informationsportal zu Teilzeitarbeit
www.teilzeitkarriere.ch
- Toolbox und Gleichstellungsrichtlinien des Kantons Bern
www.sta.be.ch > Gleichstellung > Erwerbsarbeit > Arbeitszeitmodelle
www.sta.be.ch > Gleichstellung > Erwerbsarbeit > Personalpolitik > Gleichstellungsrichtlinien
- Forschungsprojekt Teilzeitprofessuren
www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit > Gleichstellungspolitik an der Uni Basel > Projekt BALANCE

Hochschulalltag der Zukunft

Ernst Schildknecht führt sein Institut seit acht Jahren gemeinsam mit einem Co-Leiter. Das erste Jahr war Knochenarbeit: Das Vertrauen der Hochschulleitung in die Co-Leitung war zu gewinnen. Doch nach anfänglicher Skepsis hat sich das neue Modell dank der guten Planung und Absprache bewährt. Das Forschungszentrum der Hochschule wird unterdessen ebenfalls von zwei Frauen in Co-Leitung geführt: Die eine ist Mutter von drei schulpflichtigen Kindern, die andere alleinerziehende Mutter eines Teenagers.

Zeitsouveränität
ist eine Grund-
voraussetzung für
die Vereinbarkeit
von Beruf und
Familie.

Flexibilität

Ausgangslage

Um sich heute national oder international auf einem Spitzenplatz zu halten, sind Hochschulen auf die Flexibilität ihrer Mitarbeitenden angewiesen. Im Gegenzug sind Mitarbeitende auf zeitliche Zugeständnisse angewiesen. Zeitsouveränität, das heisst die flexible Handhabung von An- bzw. Abwesenheitszeiten während der laufenden Erwerbstätigkeit, ist eine Grundvoraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Praxis zeigt, dass flexible Arbeitszeiten eine der effektivsten Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit sind. Mit dem Jahresarbeitszeitmodell bietet der Kanton Bern bereits seit mehreren Jahren eine gute Voraussetzung. Für Hochschulangeestellte gelten teilweise auch abweichende Modelle, welche in der Regel ebenfalls eine sehr grosse Flexibilität ermöglichen.

Die Kehrseite der gewünschten Flexibilität: Die Bedürfnisse von Hochschule und Beschäftigten stimmen nicht notwendigerweise überein. Es braucht nicht nur Flexibilität, sondern auch Planbarkeit. Die Balance bedingt ein gegenseitiges Entgegenkommen und nimmt auf die Rahmenbedingungen beider Seiten möglichst Rücksicht. Familienverträgliche Arbeitszeiten sind darum meist ein Kompromiss. Je klarer die Ausgangslage ist, desto kleiner sind später die Reibungsverluste.

Hochschulalltag heute

Die Tochter des Sekretärs der Kommunikationsabteilung Tim Meier (35) ist soeben sechs Monate alt geworden. Seine Frau plant, in drei Monaten in den Beruf zurückzukehren. Die beiden haben abgemacht, dass der Vater die Tochter an zwei Tagen in die Kindertagesstätte bringt und die Verantwortung übernimmt, wenn etwas dazwischenkommt. Er bespricht die Situation mit seinem neuen Vorgesetzten und bittet um ein gewisses Mass an Flexibilität an den beiden Tagen.

Rechtslage

Art. 128 der Personalverordnung des Kantons Bern umschreibt die Jahresarbeitszeit. Weitere Ausführungen finden sich im Reglement über die Jahresarbeitszeit in Art. 2 und 9.

Die BFH hat eigene Arbeitszeitmodelle für Dozierende, wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende. Diese sind im Reglement über die Arbeitszeitmodelle der BFH und in den departementalen Ausführungsbestimmungen festgehalten.

An der PHBern regelt die Verordnung über die deutschsprachige Pädagogische Hochschule (PHV) die Arbeitszeitmodelle von Dozierenden, Praxislehrkräften und Leitenden von Organisationseinheiten.

Praxisbeispiele

- Der Kanton Bern bietet seinen Verwaltungsmitarbeitenden Jahresarbeitszeit und ein Langzeitkonto. Diesem werden Ende Jahr nicht eingelöste Ferientage zugeschrieben, sofern genügend Freitage (mind. 23 Tage bei einem 100%-Pensum) bezogen wurden. Die auf dem Langzeitkonto verbuchten Stunden können zu einem beliebigen Zeitpunkt wieder eingelöst werden, sofern es die betrieblichen Rahmenbedingungen erlauben. Das Langzeitkonto kann bei Bedarf und in Absprache mit den Vorgesetzten auch dazu genutzt werden, das Arbeitspensum bei gleichem Lohn vorübergehend zu reduzieren.
- Das zeitweise Arbeiten von zuhause aus bietet sehr viel Flexibilität und ermöglicht, auch Randstunden zu nutzen. Die Mitarbeitenden der BFH haben dank zeitgemässen Informatiklösungen von daheim aus vollen Zugriff auf ihre Daten und können diese Möglichkeit nach Rücksprache mit den Vorgesetzten auch nutzen.

Empfehlungen der Gleichstellungskommissionen

Lösungen hinsichtlich der Arbeitszeitflexibilität benötigen eine kurz- und längerfristige Perspektive. Sowohl für die Hochschule als auch für die Mitarbeitenden gilt es, die täglichen unmittelbaren Anforderungen sowie langfristige Bedürfnisse und Veränderungsprozesse bzw. Lebensphasen zu beachten.

Nützliche Massnahmen sind beispielsweise:

- kontinuierliche Anpassung von Arbeitszeiten an unterschiedliche Lebensumstände
- Möglichkeit, zuhause oder unterwegs zu arbeiten
- unkomplizierter Bezug von unbezahlten Auszeiten von der Erwerbstätigkeit
- Selbstabsprachen im Team

Selbstverständlich darf dadurch die Erfüllung des Leistungsauftrags nicht gefährdet werden, wobei der Kontrolle der Ergebnisse statt Forderungen nach Präsenz ein höherer Stellenwert beizumessen ist.

Flexible Arbeitszeiten funktionieren da am besten, wo mehr als eine Person mit einem bestimmten Arbeitsbereich vertraut ist.

Wenn bei der Arbeitsplanung immer Familien bevorzugt werden, kann dies zu Spannungen im Team führen. Flexible Arbeitsmöglichkeiten sollen deshalb von allen Mitarbeitenden genutzt werden können – es können auch Weiterbildungen oder Hobbys sein, die Flexibilität erfordern. Generell ist eine offene Kommunikation wichtig. Sie hilft, Bedürfnisse, Empfindlichkeiten und Anliegen gegenseitig besser zu kennen und so das Vertrauen und Verständnis zu fördern.

Weiterführende Informationen

- In Sachen Flexibilität ist Schweden ein Vorzeigeland
www.sweden.se/de > Geschäftswelt > Lesen > Mehr lesen > Flexible Arbeitszeiten sorgen für Ausgewogenheit von Berufs- und Privatleben in Schweden
- Aus Gründen der Flexibilität führt zum Beispiel die Universität Paderborn Teilzeitstudiengänge
www.uni-paderborn.de/mitteilung/62331

Hochschulalltag der Zukunft

Tim Meier plant eine halbjährige Auszeit. Er möchte auf einer dreimonatigen unbezahlten Reise mit seiner Frau und seiner Tochter Australien durchqueren und ein dreimonatiges bezahltes Praktikum in der Kommunikationsabteilung einer australischen Hochschule absolvieren. Es ist das erste Mal, dass auch ein Sekretär vom Mobilitätsprogramm seiner Hochschule länger als einen Monat Gebrauch machen kann.

Der soziale Wandel hat die traditionelle Ernährerrolle von Männern infrage gestellt.

Karrieren von Vätern

Ausgangslage

Der soziale Wandel der letzten Jahrzehnte hat die traditionelle Ernährerrolle von Männern infrage gestellt. Männliche Erwerbskarrieren sind vielfältiger geworden. Wer Vater wird, muss davon ausgehen, dass die Partnerin auch als Mutter im Beruf tätig bleiben will. In vielen Fällen ist dies aus finanziellen Gründen zudem ein Muss. Auch mindert das Doppelverdienstmodell die Folgen eines möglichen Arbeitsplatzverlustes oder eines langen Ausfalls aus gesundheitlichen Gründen. Aber auch die Beziehung zwischen Vätern und ihren Kindern hat sich verändert. Das Ideal einer aktiven, präsenten Vaterschaft hat an Boden gewonnen.

Vätern, die sich nicht allein beruflich verwirklichen möchten, stehen grundsätzlich die gleichen Arbeitszeitmodelle wie Frauen offen. Allerdings sind für Männer Teilzeitmodelle mit einem Pensum im oberen Bereich die Regel. Schweizweit arbeiteten 2009 laut Bundesamt für Statistik 13% der Männer Teilzeit. Zehn Jahre zuvor lag der Anteil der Teilzeit arbeitenden Männer bei 9%. Im Hochschulwesen ist die Situation sehr heterogen. Während bei den Angestellten in der Administration die Zahlen ein ähnliches Bild zeichnen, arbeiten Dozenten (Väter und Nichtväter) an der Hochschule häufiger Teilzeit, sind aber durchaus auch noch in anderen Firmen tätig. Väter in Kaderpositionen hingegen arbeiten selten in einem reduzierten Pensum. Lebensentwürfe, die Erwerbs- und Familienarbeit verbinden, sind organisatorisch aufwendiger als die traditionelle Rollenteilung. Sie bedingen dauernde Absprachen und bieten Reibungsflächen. Andererseits ist damit die Chance verbunden, dass sich beide Elternteile mit ihrer jeweiligen Rolle auseinandersetzen. Das Verständnis füreinander steigt deutlich, wenn beide mit den Höhen und Tiefen sowohl des Erwerbs- als auch des Familienalltags vertraut sind.

Hochschulalltag heute

Hanspeter Fritschi (28) arbeitet seit drei Jahren als wissenschaftlicher Assistent an der Hochschule. In wenigen Monaten wird er Vater werden. Da taucht plötzlich eine Menge neuer Fragen auf: Kann er unter den neuen Bedingungen seine Dissertation wie geplant vorantreiben? Wie lassen sich mit Kind die häufigen Geschäftsreisen seiner Frau organisieren? Wie wird sich eine Pensenreduktion auf seine Karriereaussichten auswirken? Er ist unsicher, denn in seiner Organisationseinheit arbeiten alle anderen Männer 100%.

Rechtslage

Berufliche Entwicklung und Perspektiven sind Teil des jährlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächs (Art. 48 PG, Art. 161 ff. PV). Dozierende an der BFH und der PHBern haben grösstenteils Standortgespräche, die eine ähnliche Funktion erfüllen. Teilzeitarbeit ist für Männer ebenso wie für Frauen möglich und soll gemäss dem Kanton Bern als attraktive Möglichkeit auf allen Kaderstufen etabliert werden. Der Kanton Bern empfiehlt deshalb, die Widerstände gegen die Teilzeitarbeit bei den Männern sowohl auf der persönlichen Ebene der Mitarbeitenden (Selbstbild/ Männerbild) als auch auf der betrieblichen Ebene (streng hierarchische Führungsprinzipien) anzugehen.

Praxisbeispiele

- Etliche Mitarbeiter der BFH und der PHBern konnten nach Geburt eines Kindes ihr 100%-Pensum auf 80% oder 90% reduzieren. Sie schätzen dies, kommen sie doch so in den Genuss eines Kindertags und sind in der Lage, ein egalitäreres Familienmodell zu leben.
- Die Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt a. M., erhob 2007 im Workshop «Vater sein und Vater bleiben (auch in der Universität)» die Bedürfnisse und Handlungsfelder zur Situationsverbesserung von Vätern an der Hochschule.
- Die Universität Konstanz vergibt Sonderstipendien für einen Promotionsabschluss für aktive Väter.

Empfehlungen der Gleichstellungskommissionen

- Hochschuleigene Personalentwicklungskonzepte sollen in Bezug auf allfällige stereotype Karrierevorstellungen von Männern hinterfragt werden.
- In der Kommunikation der Hochschule (Intranet, Berichte, interne Informationen) wird auch diese Thematik aufgenommen: Für Männer ist es hilfreich, wenn sie konkrete Beispiele in ihrer Arbeitsumgebung kennen, an denen sie sich orientieren können und die ihnen aufzeigen, dass ein Familienengagement ihre beruflichen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten nicht infrage stellt.
- Vorgesetzte wie Mitarbeiter sollen die Vereinbarkeitsfrage periodisch zum Thema machen: Da sich die Familiensituation von Jahr zu Jahr verändert, müssen die gewählten zeitlichen und organisatorischen Vereinbarkeitslösungen zwischen Mitarbeitern und ihren Vorgesetzten neu besprochen und unter Umständen abgeändert werden.

Weiterführende Informationen

- Empfehlungen des Kantons Bern zur Teilzeitarbeit von Männern
www.fin.be.ch > Personal > Anstellungsbedingungen > Arbeitszeit > Jobsharing/
Teilzeit > Teilzeit > Entwicklung von Teilzeitarbeit
- Broschüre «Männer vereinbaren Beruf und Familie»
www.beruf-und-familie.de > Veröffentlichungen > eigene Broschüren > Reihe
«für die Praxis» – Männer vereinbaren Beruf und Familie
- Väter zwischen Karriere und Familie. Studie der Konrad-Adenauer-Stiftung
www.kas.de > Publikationen > Reihen > Zukunftsforum Politik > Väter zwischen
Karriere und Familie
- Gleichstellungsportal für Männer
www.maenner.ch

Hochschulalltag der Zukunft

Nach mehr als zehn Jahren als Teilzeithausmann hat Hanspeter Fritschi endlich seine Dissertation abgeschlossen und eine 50%-Dozentenstelle angenommen. Trotz der zögerlichen Fortschritte in seiner wissenschaftlichen Karriere: Er hätte die Zeit mit seinen beiden Kindern nicht missen wollen. Jetzt betreut er ein Mentoringprogramm für Jungwissenschaftlerinnen und Jungwissenschaftler und liebäugelt damit, ein Forschungsprojekt einzugeben.

Hochschulen
stehen in der
Verantwortung,
Karrierewege
über alternative
Arbeitszeitmodelle
anzubieten.

Karrieren von Müttern

Ausgangslage

Frauen mit kleinen Kindern, die beruflich vorwärtskommen möchten, begegnen in der Schweiz zeitweise Vorurteilen. Berufliche Ambitionen werden bei Müttern erstaunlich oft negativ bewertet. Etliche Arbeitgeber befürchten unregelmässige Arbeitspräsenz, organisatorische Probleme und zusätzliche Kosten. Und wenn bei den Kindern Probleme auftauchen, kommt schnell der Vorwurf, die Mutter sei zu wenig präsent gewesen.

Auch die am wissenschaftlichen Fortschritt interessierte Hochschulwelt ist nicht frei von diesen gesellschaftlichen Vorurteilen, allerdings sind hier diese glücklicherweise nicht so ausgeprägt. Hinter der Tatsache, dass viele gut ausgebildete Akademikerinnen keine Kinder haben, steht aber nicht nur die Notwendigkeit, sich zwischen Karriere und Familie entscheiden zu müssen. Genauso kann ein Lebensentwurf ohne Kinder die Ursache dafür sein.

Fest steht, dass berufliche Karrieren von Müttern im Allgemeinen über Teilzeitstellen verlaufen. Nur 12–15% der Mütter mit Kindern im Vorschul- und Schulalter arbeiteten 2009, so die Zahlen des Bundesamts für Statistik, Vollzeit. Hochschulen stehen daher in der Verantwortung, Karrierewege über alternative (nicht Vollzeit-) Arbeitszeitmodelle anzubieten. Nur so kann Chancengerechtigkeit im Bereich der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten erreicht und langfristig der Anteil von Frauen mit Kindern auf allen Stufen gesteigert werden. Gut ausgebildete Frauen – mit Kindern ebenso wie ohne Kinder – wollen in ihrem Beruf Einfluss ausüben und Verantwortung übernehmen. Eine befriedigende, ihren Qualifikationen entsprechende Beschäftigung ist ihnen wichtig.

Hochschulalltag heute

Hanna Manser (45), Dozentin und Mutter von Zwillingen, ist Fachfrau auf dem Gebiet der Kryptografie. Mittlerweile kennt sie zudem die effizientesten Methoden, um Kopfläuse loszuwerden, und sieht sich deshalb auch auf diesem Gebiet als Expertin. Mit ihrem Leistungsauftrag als Hochschuldozentin in der Lehre, mit angewandter Forschung, Dienstleistungen für Dritte und mit ihren Zwillingen kommt einiges zusammen, was unter einen Hut gebracht werden muss. Freie Kapazität für Gedanken über ihre berufliche Entwicklung bleibt kaum.

Praxisbeispiele

- Eine Kaderangestellte der BFH kann, als sie ihr erstes Kind erwartet, ihren Posten behalten. Der Departementsleiter bittet sie, einen Vorschlag auszuarbeiten, wie sie ihre Kaderfunktion weiterhin ausüben kann. Nach dem Mutterschaftsurlaub kehrt sie mit einem Pensum von 70% in ihre bisherige Funktion zurück. Sie und ihr Mann erhalten Unterstützung von den Eltern, damit auch er berufstätig bleiben kann.
- Das Bundesprogramm Chancengleichheit hat im Rahmen des Projekts Vereinbarkeit akademischer Karriere und Familie ein Pilotprojekt für Dual Career Massnahmen an Schweizer Universitäten gestartet. Es ermöglicht die Unterstützung von Paaren, bei denen Partnerin wie Partner eine wissenschaftliche Karriere anstreben. Ziel dieses Programms ist es, Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriere zu bestärken, ohne dass sie deswegen auf eine erfüllende Partnerschaft oder Familie verzichten müssten.
- Die Universität Bern und der Schweizerische Nationalfonds eröffnen Habilitandinnen bzw. Postdocs im Falle der Mutterschaft die Möglichkeit, ihre Stelle auf einen Beschäftigungsgrad von 60% zu reduzieren und eine Person in Assistenzfunktion mit einem Beschäftigungsgrad von ebenfalls 60% einzusetzen.

Empfehlungen der Gleichstellungskommissionen

- Jede Familienphase – von der Kleinkindphase über die Schulzeit bis zum Erwachsenwerden der Kinder – folgt einer eigenen Logik. Hochschulen sollten dies im Umgang mit ihren Angestellten berücksichtigen und thematisieren. Leitplanken dafür bilden Teilzeitarbeit, Jobsharing, flexible Arbeitszeiten und Telearbeit. Zudem sollte das Thema Familie und Freizeit in den Standort- und Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen behandelt werden.
- Wie die berufliche Karriere trotz Kinderbetreuungspflichten konkret verfolgt werden kann, muss mit den Vorgesetzten frühzeitig thematisiert werden.
- Weiterbildungsangebote, Mentoring, Sabbaturlaub, Tenure Track (Laufbahn zur Lebenszeitstelle), Förderung von fachlicher Vernetzung sind Massnahmen, die Frauen mit Kindern in ihrer Karriere unterstützen.
- Eine gute Beratung für Aussteigerinnen, Wiedereinsteigerinnen und Quereinsteigerinnen durch die Hochschule erhält das Knowhow der Frauen für den Betrieb.
- Die Karrierewege von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können einem Monitoring unterstellt werden. So ist sichergestellt, dass keine soziale Gruppe benachteiligt wird.

Weiterführende Informationen

- Dual-Career-Programm der Universität Bern
www.int.unibe.ch > Welcome Center > Dual Career Couples
- Empfehlungen des Nationalfonds für die günstige oder kostenneutrale Handhabung des 120%-Modells bei Mutterschaft
www.snf.ch > Über uns > Förderungspolitik > Mehrjahresprogramm 2012–2016
- Frau und Karriere – Informationsschrift des Schweizerischen Arbeitgeberverbands
www.arbeitgeber.ch > Publikationen > Arbeitgebertipps > Frau und Karriere

Hochschulalltag der Zukunft

Hanna Manser ist Mitglied der Hochschulleitung geworden. Sie arbeitet immer noch 80%. Nachdem sie ihren Vorgesetzten auf Karrieremöglichkeiten angesprochen hatte, war er ihr bis zu seiner Pensionierung ein Mentor gewesen und hatte sie bei ihren Qualifizierungsvorhaben – einem Postdoc-Forschungsaufenthalt in den USA und einer Managementweiterbildung – unterstützt. Ihre Zwillinge sind in der Zwischenzeit fast erwachsen geworden.

Männer sprechen
kaum über Verein-
barkeitsprobleme
von Beruf und
Familie.

Vater werden

Ausgangslage

Zunehmend mehr Vätern ist es ein Anliegen, Teilzeit zu arbeiten und Verantwortung bei der Betreuung ihrer Kinder zu übernehmen. Dies spiegelt sich auch in statistischen Zahlen wider. Am meisten nahm das häusliche Engagement bei Vätern mit kleinen Kindern zu, nämlich um 7,2 Std. auf 31,5 Std. pro Woche. Die Anzahl der Paare mit Vorschulkindern, die gemeinsam die Verantwortung für den Haushalt tragen, hat sich in einer Dekade fast verdoppelt auf 15,3% (Bundesamt für Statistik, SAKE, 2007).

Dass Männer sich vermehrt am Betreuungs- und Erziehungsalltag der Kinder beteiligen, fordern auch Frauen, die sich eine partnerschaftliche Paarbeziehung wünschen. Und für Kinder kann es sinnvoll sein, wenn sie beide Elternteile im Alltag erleben. Ganz einfach ist es aber für erwerbstätige Väter nicht zu bewerkstelligen, vermehrt Betreuungsaufgaben zu übernehmen. Männer sprechen, im Unterschied zu Frauen, kaum über Vereinbarkeitsprobleme von Beruf und Familie. So bleiben junge Väter mit ihren Schwierigkeiten vielfach allein, auch wenn es andere gibt, die mit den gleichen Fragen kämpfen. Obwohl Väter immer mehr Pflichten in der Familienarbeit übernehmen, trauen sie sich oft nicht, am Arbeitsplatz Ansprüche auf mehr Spielraum für ihr Engagement in der Familie zu stellen.

Hochschulalltag heute

Der Assistent Angelo Pasqua (26) hat seinem Vorgesetzten soeben eröffnet, dass er in sechs Monaten Vater wird. Aktuell arbeitet er zu 100%. Viele verunsichernde Fragen beschäftigen ihn: Wie viel Einkommen braucht die junge Familie? Wie lange dauert der Vaterschaftsurlaub? Darf er zuhause bleiben, wenn das Kind krank wird? Kann er damit rechnen, dass ihm ein unbezahlter Urlaub gewährt wird? Wie steht die Hochschule einer vorübergehenden Pensenreduktion gegenüber? Kann er vermehrt von zu Hause aus arbeiten?

Rechtslage

- Einen eigentlichen Vaterschaftsurlaub gibt es für Mitarbeiter der Berner Hochschulen nicht. Gewährt wird jedoch ein bezahlter Kurzurlaub bis zu zwei Tagen (Art. 156 Abs. 1 Bst. b PV). Unbezahlte Urlaube bis zu sechs Monaten sind bei Familienzuwachs zudem sowohl für Väter als auch Mütter möglich, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist (Art. 60 Abs. 5 PV).
- Art. 156 Abs. 1 Bst. a PV regelt den bezahlten Kurzurlaub, wonach bei Krankheit des Kindes beide Elternteile pro Jahr insgesamt bis zu vier Arbeitstage bezahlten Kurzurlaub beziehen können.

Praxisbeispiele

- Die ETH Zürich gewährt bei Geburt eines eigenen Kindes dem Vater fünf Tage bezahlten Urlaub. Arbeitet der Vater des Kindes ebenfalls im ETH-Bereich, kann die Hälfte des bezahlten Mutterschaftsurlaubs auf beide Eltern aufgeteilt werden. Der Vater darf maximal zwei Monate beziehen.
- Die Universität des Saarlandes bietet Väter-Workshops an, da sich viele der an der Hochschule arbeitenden Väter als Erzieher und nicht nur als Ernährer sehen. Der Workshop zeigt konkrete Lösungsvorschläge und wissenschaftliche Ergebnisse zur Vereinbarkeitsproblematik auf. Er ist gezielt auf das universitäre Milieu ausgerichtet und bietet den Mitarbeitern Raum für Austausch und Reflexion.

Empfehlungen der Gleichstellungskommissionen

- Personalverantwortliche und Führungskräfte müssen ihre eigenen Rollenvorstellungen zur Vaterschaft reflektieren. Es gilt zu erfragen, wie sich junge Väter in der neuen Situation einrichten möchten. Das Modell alleiniger «Familienernährer» ist nur eines unter mehreren möglichen.
- Die Hochschulen können den Dialog unter Männern über die Vereinbarkeitsproblematik unterstützen. Dies kann etwa dadurch geschehen, dass die Bildung von Väter-Netzwerken unterstützt wird oder Veranstaltungen organisiert werden.
- Hochschulen sollen politische und administrative Vorstösse zur Einführung eines Vaterschaftsurlaubs unterstützen.

Weiterführende Informationen

- Internetportal FAIRPLAY-AT-HOME
www.fairplay-at-work.ch
- Koordinationsplattform VäterNetz von Fachleuten für Väterarbeit
www.vaeternetz.ch

Hochschulalltag der Zukunft

Angelo Pasqua arbeitet als Hochschuldozent und ist Vater von drei schulpflichtigen Kindern. Bei der morgendlichen Zeitungslektüre an seinem Kindertag liest er, dass der Kanton Bern ab dem nächsten Jahr mit der Stadt Bern gleichziehen und Mitarbeitern, die Väter werden, einen dreiwöchigen Vaterschaftsurlaub gewähren wird. Der Vaterschaftsurlaub kann entweder am Stück oder verteilt über mehrere Wochen bezogen werden. Mit leisem Bedauern denkt Angelo Pasqua daran, dass er dieses Anrecht noch nicht hatte.

Rund 77% der
Frauen bekommen
Nachwuchs.

Ungefähr 40% der
Akademikerinnen
haben keine Kinder.

Mutter werden

Ausgangslage

Rund 77% der Frauen bekommen Nachwuchs. 30–40% der Akademikerinnen – die statistischen Angaben hierzu variieren – haben indessen keine Kinder. Verändert hat sich auch die Rate der erwerbstätigen Mütter. Rund drei von vier Frauen, auch solche mit Kindern, gehen heute einer Erwerbstätigkeit nach.

Auch die Arbeitgeberin Hochschule muss davon ausgehen, dass viele ihrer Mitarbeiterinnen Mütter werden und weiterhin erwerbstätig bleiben möchten. Mitarbeiterinnen, die ein Kind bekommen, steht eine Auszeit von der Erwerbsarbeit zu, um sich zu erholen und sich in der neuen Rolle zurechtzufinden. Der Mutterschaftsurlaub ist zwar von der Gesetzgebung klar geregelt, im Einzelfall kann seine Organisation jedoch recht knifflig sein.

Hochschulalltag heute

Penelope Jurt (30), wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem Forschungsprojekt, ist nervös wie vor einem Vorstellungsgespräch. Heute informiert sie die Forschungsleiterin darüber, dass sie in fünf Monaten Mutter werden wird. Wie wird ihre Vorgesetzte auf die Ankündigung der Schwangerschaft reagieren? So wird sie just dann im Projekt ausfallen, wenn die Datenerhebung abgeschlossen ist und die Auswertung auf Hochtouren läuft – sie, die als einzige bereits mit dem Auswertungsprogramm gearbeitet hat. Und die Tagung, an der die Ergebnisse vorgestellt werden sollten, wird mitten in ihrem Mutterschaftsurlaub liegen. Wird sie dennoch daran teilnehmen können?

Rechtslage

- Bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis steht es der Frau frei, wann sie ihre Vorgesetzten über eine Schwangerschaft informiert.
- Während der ganzen Zeit der Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Geburt darf der Arbeitgeber nicht kündigen (Art. 28 Abs. 1 Bst. d PG). Hat der Arbeitgeber vor Beginn der Schwangerschaft gekündigt, so wird die Kündigungsfrist mit Beginn der Schwangerschaft unterbrochen und läuft erst 16 Wochen nach der Geburt weiter (Art. 28 Abs. 2 PG).
- Kündigt die Schwangere in der Schwangerschaft selbst, entfällt der Anspruch auf Erwerbsersatz mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, d.h., die Schwangere hat keine Ansprüche mehr auf Mutterschaftsgelder. Will eine Mitarbeiterin nach dem Mutterschaftsurlaub nicht mehr arbeiten, ist es für sie vorteilhafter, den Vertrag erst auf ein Datum nach der Niederkunft aufzulösen.

- Eine Frau darf aufgrund einer Schwangerschaft bei einer Anstellung nicht diskriminiert werden (Art. 3 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung). Eine bestehende Schwangerschaft darf im Bewerbungsgespräch somit geleugnet werden. Ausgenommen sind Bewerbungen um Arbeiten, die eine Schwangere nicht oder nicht ordnungsgemäss ausführen kann (Schwerarbeit, Mannequin) oder die die Gesundheit des Kindes oder der werdenden Mutter gefährden.

Mutterschaftsurlaube sind im öffentlichen Personalrecht kantonal unterschiedlich geregelt. Für den Kanton Bern gelten folgende zentrale Regelungen (Art. 60 der Personalverordnung):

- Mitarbeiterinnen der Hochschulen haben Anspruch auf 16 Wochen Mutterschaftsurlaub.
- Während des Mutterschaftsurlaubs wird das Gehalt zu 100% entrichtet. Es wird aufgrund des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads der fünf Monate vor Beginn des Anspruchs berechnet. Die bundesrechtliche Mutterschaftsentschädigung fällt an die Hochschule (80% des entrichteten Gehalts).
- Der Mutterschaftsurlaub beginnt frühestens zwei Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin, spätestens jedoch am Tag der Geburt.
- Der Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub entsteht auch, wenn das Kind nicht lebensfähig geboren wird, die Schwangerschaft aber mindestens 23 Wochen gedauert hat.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können einen bis zu sechsmonatigen unbezahlten Elternschaftsurlaub beantragen. Er ist zu bewilligen, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.
- Die Mitarbeiterinnen haben das Recht, nach dem Urlaub zu den gleichen Bedingungen weiterzuarbeiten. Ein Anspruch auf Reduktion des bisherigen Beschäftigungsgrads nach dem Mutterschaftsurlaub besteht jedoch nicht.
- Mitarbeitende, Frauen wie Männer, die ein Kind adoptieren, haben Anspruch auf einen bezahlten Kurzurlaub bis zu zwei Tagen. Zudem können sie einen unbezahlten Urlaub bis zu sechs Monaten beziehen, sofern dies der ordentliche Dienstbetrieb zulässt.

Praxisbeispiele

- An der ETH Zürich sind flexible Lösungen rund um den Mutterschaftsurlaub möglich. Die 16 Wochen Mutterschaftsurlaub können beispielsweise in zwei Blöcke aufgeteilt werden: in einen Block von acht (vorgeschriebenen) Wochen zu 100% Urlaub und in einen Block von weiteren 16 Wochen, während dem die frischgebackene Mutter 50% ihres normalen Arbeitspensums nachgeht.
- Die Freie Universität Berlin führt ein Familienbüro, das Hochschulangehörigen Informationen, Beratung und Unterstützung bei allen Fragen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie bietet.

Empfehlungen der Gleichstellungskommissionen

Unternehmen, die neue Mitarbeitende einarbeiten, müssen mit beträchtlichen Kosten rechnen, bis die Person ihre Leistungen voll einsetzen kann und das nötige Knowhow für ihre spezifische Aufgabe erworben hat. Vor diesem Hintergrund tun auch Hochschulen gut daran, ihr eingearbeitetes Fachpersonal langfristig zu behalten – auch Mitarbeiterinnen, die Mutter werden.

- Wenn sich eine Vorgesetzte oder ein Vorgesetzter über die Nachricht freut und der schwangeren Frau gratuliert, ist dies schon die beste Voraussetzung für eine gute Planung des Mutterschaftsurlaubs. Unmutsäusserungen über den zusätzlichen organisatorischen Aufwand oder betriebliche Schwierigkeiten sind kränkend für die schwangere Mitarbeiterin.
- Die Familiengründung ist ein Einschnitt in der Biografie einer Frau. Die Organisation des beruflichen und privaten Alltags muss neu überdacht werden. Die Arbeitgeberin Hochschule bietet so weit wie möglich flexibel Hand für die Planung des Urlaubs nach der Geburt und den Wiedereinstieg, aber auch bei unvorhersehbaren Komplikationen.
- Vorgesetzte sollen frühzeitig klären, ob bzw. für welche Aufgaben und für welchen Zeitraum eine befristete Ersatzperson angestellt werden kann. Gibt es Aufgaben, die zeitlich vertagt werden können? Ab dem Tag der Geburt des Kindes stehen der Mitarbeiterin ein Kindergeld und die Betreuungszulage zu. Es gilt daran zu denken, diese Lohnergänzungen in die Wege zu leiten.
- Bei Früh- oder Mehrfachgeburten ist eine grosse Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse der frischgebackenen Mutter besonders wünschenswert.

Empfehlungen der Gleichstellungskommissionen für die Gestaltung des Mutterschaftsurlaubs von Dozentinnen

- Bei Dozentinnen ist zum einen der berechnete Geburtstermin ausschlaggebend für die Gestaltung des Mutterschaftsurlaubs, zum anderen aber auch das vereinbarte Datum des Wiedereinstiegs.
- Liegt der Geburtstermin im Semester, werden in der Regel die Vorlesungen – zumindest teilweise – einer anderen Person zugeteilt. Die schwangere Dozentin kann in der freien Zeit das Semester nach ihrem Mutterschaftsurlaub vorbereiten.
- Bei der Planung des Wiedereinstiegs spielt es eine Rolle, ob die Dozentin neue Lehrveranstaltungen oder Routineveranstaltungen abhalten wird. Neue Lehrveranstaltungen benötigen ein Vielfaches an Vorbereitungszeit, die gewährleistet werden muss.
- Ist eine gute Lösung sowohl für die Dozentin als auch für den Lehrbetrieb nur schwer zu finden, kann nach Möglichkeit mit Stellvertretungen gearbeitet werden und die Dozentin mit Extraaufgaben betraut werden.

Empfehlungen der Gleichstellungskommissionen für die Gestaltung des Mutterschaftsurlaubs von Forschungsmitarbeiterinnen

- Die oder der Verantwortliche des Forschungsprojekts muss eine interne Regelung aushandeln, wie das Projekt weiter durchgeführt werden kann.
- Der schwangeren Forscherin – insbesondere einer Dissertantin – soll, wenn immer möglich, eine Verlängerung ihrer Forschungstätigkeit zugestanden werden. Da sich das möglicherweise auf die Terminplanung des ganzen Projekts auswirkt und Budgetanträge oft an die Projektplanung gebunden sind, sind frühzeitige Absprachen mit den Auftraggebenden sehr wichtig.
- In grösseren Projekten wird im Idealfall eine Stellvertretung eingestellt, um die Forschung erfolgreich abschliessen zu können.
- Die notwendigen Kredite für allfällige Stellvertretungen, Stellenverlängerungen – und je nach Finanzierungsquelle des Forschungsprojekts auch für Kindergeld und Betreuungszulagen – müssen frühzeitig beantragt werden.

Weiterführende Informationen

- Merkblatt des Staatssekretariats für Wirtschaft zu Arbeit und Gesundheit – Schwangerschaft, Geburt, Stillzeit
www.seco.admin.ch > Dokumentation > Publikationen und Formulare > Merk- und Informationsblätter
- Merkblatt für das Kantonalpersonal «Mutterschaftsentschädigung» sowie Merkblatt «Ich erwarte ein Kind. Welche Fragen muss ich klären?»
Beide unter: www.fin.be.ch > Personal > Anstellungsbedingungen > Versicherungen > Geburtsurlaub

Hochschulalltag der Zukunft

Penelope Jurt blickt auf zehn Jahre arbeitsintensive und erfüllende Forschungstätigkeit zurück. Ebenso viele abgeschlossene Forschungsprojekte wie Kinder hat sie unterdessen: vier. Im Mutterschaftsurlaub nach der Geburt ihres jüngsten Kindes konnte sie von einer Verlängerung profitieren. Der 16-wöchige Mutterschaftsurlaub wurde um acht Wochen à 50% verlängert. In dieser Zeit übte sie die Hälfte ihres früheren Arbeitspensums aus und konnte so gemächlicher in den hektischen Forschungsbetrieb zurückkehren.

Entscheiden sich
Mütter für das
Stillen, verkompli-
ziert sich die
Wiederaufnahme
der Berufstätigkeit.

Stillzeit

Ausgangslage

Die Art und Weise, wie Säuglinge ernährt werden, hat sich im Laufe der Geschichte immer wieder geändert. Muttermilch, Fläschchen und Ammen hatten ihre Hoch- und Tiefzeiten. Wenn Mütter sich für das Stillen entscheiden, verkompliziert sich die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit. Die Weltgesundheitsorganisation WHO plädiert dafür, dass Mütter ihre Babys während sechs Monaten ausschliesslich stillen sollen. Das bedeutet, dass erwerbstätige Mütter, die an der Hochschule nur 16 Wochen Mutterschaftsurlaub haben, auch noch stillen können, nachdem sie ihre Arbeit wieder aufgenommen haben. Einige Mütter stillen ihr Kind ohne Umstände an öffentlichen Orten. Andere pumpen während des ausserhäuslichen Arbeitstags lieber Milch ab. Ungeachtet der individuellen Wahl: Das Stillen oder Abpumpen klappt umso besser, wenn an der Hochschule eine angepasste Infrastruktur vorhanden ist.

Hochschulalltag heute

Der kleine Sohn der Dozentin Anna Rolli-Huber ist sechs Monate alt. Seit neun Wochen arbeitet sie wieder an der Hochschule. Zwei Stillmahlzeiten kann sie unterdessen problemlos ausfallen lassen. Doch sie kommt nicht umhin, zweimal am Tag an der Hochschule Milch abzupumpen. Sie wohnt zu weit weg, um dafür nachhause fahren zu können. Sie benutzt dafür ihr Büro, muss jedoch jedes Mal ihre Kolleginnen bitten, den Raum zu verlassen. Oder sie macht sich auf die Suche nach einem unbenutzten Raum. Dies ist umständlich und oft zwecklos, denn sie benötigt ein Zimmer mit Wasseranschluss, um die Pumputensilien am Schluss ausspülen zu können.

Rechtslage

Im Personalrecht des Kantons Bern ist das Stillen nicht geregelt. Das Merkblatt «Ich erwarte ein Kind – welche Fragen muss ich klären?» gibt einige Anhaltspunkte, wie etwa, dass die Stillzeit so zu organisieren ist, dass die Interessen des Kindes gewahrt bleiben, ohne dass die Arbeit allzu sehr beeinträchtigt wird. Die Anhaltspunkte lehnen sich an das eidgenössische Arbeitsgesetz an, das in einer Verordnung klare Vorgaben macht (Art. 60 ArGV 1).

- Stillende Mitarbeiterinnen dürfen nicht über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden (max. 9 Stunden/Tag).
- Das Stillen und Abpumpen am Arbeitsort wird als Arbeitszeit gezählt.
- Verlässt die Mitarbeiterin zum Stillen den Arbeitsort, kann die Hälfte der Abwesenheit als Arbeitszeit angerechnet werden.
- Diese Vorgaben gelten für das erste Lebensjahr des Kindes.
- Für das Abpumpen gelten die gleichen Regelungen wie für das Stillen.

Praxisbeispiel

Die Universität Osnabrück hat in ihrer Universitätsbibliothek ein hübsches Stillzimmer eingerichtet: Ein bequemer Sessel, eine Liege und eine dimmbare Stehlampe sorgen für eine Atmosphäre der Entspannung. Ein Waschbecken ist ebenfalls vorhanden.

Empfehlungen der Gleichstellungskommissionen

Stillende Mütter benötigen einen freundlichen Raum mit bequemen Sitzmöglichkeiten und Wasseranschluss. In der Nähe sollte sich auch ein Kühlschrank befinden, in dem abgepumpte Milch aufbewahrt werden kann. Als Stillzimmer können oft bereits bestehende Räume, wie ein selten genutztes Sitzungszimmer oder ein Sanitätszimmer, mit kleinem Aufwand eingerichtet werden.

Weiterführende Informationen

- Travail.Suisse
www.travailsuisse.ch
 - > Themen > Familie > Arbeit und Familie > Stillen am Arbeitsplatz
 - > Themen > Familie > Info Mutterschaft
- Berufsverband Schweizerischer Stillberaterinnen IBCLS (BSS)
www.stillen.ch > Für Mütter > Rechte > Stillen und Arbeitsgesetz

Hochschulalltag der Zukunft

Den stillenden Mitarbeiterinnen der Hochschule wird in Zusammenarbeit mit dem Velokurierdienst angeboten, die abgepumpte Milch abzuholen und nach Hause zum betreuenden Vater zu bringen. Auch wenn Anna Rolli-Huber von dieser Dienstleistung nicht Gebrauch machen konnte, hat sie vor einem Jahr die Initiative der Studierenden zu deren Lancierung unterstützt.

Hilfreich ist,
Sitzungen
möglichst lang-
fristig im Voraus
festzulegen.

Sitzungszeiten

Ausgangslage

Das Vereinbaren von Sitzungsterminen kann leicht zu einem harten Prüfstein für das Betriebsklima werden. Sitzungen bedingen die Anwesenheit verschiedener Mitarbeitender. Es sind Arbeitsblöcke, die über den Gestaltungsraum der einzelnen Hochschulmitarbeiterin beziehungsweise des einzelnen Hochschulmitarbeiters hinausgehen. Sie grenzen die zeitliche und räumliche Flexibilität der Mitarbeitenden ein und bedingen Vor- und Nachbereitung. Für Teilzeitangestellte mit Betreuungspflichten werden unvorhergesehene Arbeitsbesprechungen im Alltag vielfach zu einem Stressfaktor. Einiges davon kann mit einer umsichtigen Planung aus dem Weg geräumt werden.

Hochschulalltag heute

Am Ende der Sitzung: Das Datum für die nächste wird gesucht – eine Situation, die Kurt Flury (39), Teilzeitangestellter im mittleren Kader, überhaupt nicht mag. «Schaffen wir es diesmal», geht ihm durch den Kopf, «einen Termin zu finden, an dem alle abkömmlich sind – und nicht gerade die Schule meiner Tochter eine Stunde später beginnt oder ein Elterneinsatz bei der Schwimmstunde gefragt ist ...»

Praxisbeispiele

- Dank neuer Möglichkeiten von Internettelefonie und Webcams ist es nicht in jedem Fall nötig, dass alle Teilnehmenden die Reise zum Sitzungsort auf sich nehmen. Über ein Skypephone oder einen Laptop können auch Sitzungsteilnehmende in anderen Ländern oder von daheim aus bequem zugeschaltet werden. Dies ersetzt nicht den persönlichen Kontakt, kann zwischendurch aber sehr viel Zeit und Ressourcen sparen.
- Innerbetriebliche Massnahmen von Hochschulen reichen zur Entlastung von Eltern nicht immer aus. Manchmal braucht es auch die entsprechenden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die die Verfügbarkeit von Mitarbeitenden mit Kindern verbessern. Der Kanton Tessin macht dies vor:
Mit drei Jahren können die Kinder freiwillig den Kindergarten durchgehend von 9.00 bis 16.00 Uhr besuchen. Sie erhalten ein Mittagessen und eine Ruhepause. Alle Kinder einer Gemeinde beginnen die Schule um die gleiche Zeit. In gewissen Gemeinden besteht die Möglichkeit, an der Schule ein Mittagessen zu erhalten und nach der obligatorischen Schulzeit in der «dopo scuola» die Hausaufgaben zu machen.

Empfehlungen der Gleichstellungskommissionen

Eine familienfreundliche Sitzungskultur bedingt:

- Vorgesetzte vereinbaren gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden klare Regelungen über Sitzungsfrequenz, Zeitraster und die Erwartungen an die Präsenz. In der Organisationseinheit wird jährlich nachgefragt, ob fixe Sitzungszeiten möglicherweise auf andere Termine verlegt werden sollen, denn die Zeitpläne von Familien ändern sich im Schuljahresrhythmus.
- Zu betreuungsintensiven Tageszeiten sollen möglichst keine Sitzungen stattfinden. Die Zeit vor der Schule, vor dem Kindergarten oder der Kindertagesstätte gehört für Betreuende zu den intensiveren Momenten im Tag. Ebenso müssen Eltern die Schliesszeiten der Betreuungsstätten zwingend einhalten, da Verspätung kostet und damit die Kinder nicht auf die Strasse gestellt werden können. Kann dies bei der Planung und der Organisation von Sitzungen mitbedacht werden, so ist die Gewähr grösser, dass die anwesenden Personen auch präsent sind.
- Unter Umständen sind alternierende Sitzungsdaten in Kombination mit einer gegenseitigen Stellvertretung und Information von Teilzeitmitarbeitenden angebracht.
- Für Personen mit regelmässigen Verpflichtungen neben der Erwerbsarbeit ist es hilfreich, wenn Sitzungen möglichst langfristig für das ganze Jahr im Voraus festgelegt werden. Dies erspart, die eigene Situation jedes Mal wieder neu zu erklären.

Weiterführende Informationen

- Internetportal mit Informationen zu egalitären Familienmodellen und Familienfreundlichkeit von Unternehmen
www.fairplay-at-work.ch
- Checkliste zum Berufsalltag mit Teilzeitpersonal
www.und-online.ch > Dienstleistungen > Checklisten > Instrument: Analyse des Arbeitsplatzes auf Teilzeiteignung (Projekt PARTE)
- «Ciao Mamma» – NZZ-Folio-Artikel zum Tessiner Schulmodell mit Praxisbeispielen
www.nzzfolio.ch > Archiv > Ausgabe 08/2001 zum Thema Kinder

Hochschulalltag der Zukunft

Kurt Flury ist vor Kurzem aufs Land gezogen. Das hätte er sich früher nie vorstellen können. Doch da Tagesstrukturen für Kinder ab dem dritten Altersjahr auch in ländlichen Gebieten der Normalfall geworden sind und Probleme mit nicht übereinstimmenden Schul- und Arbeitszeiten endgültig der Vergangenheit angehören, haben er und seine Partnerin mit ihren drei Kindern den Schritt gewagt. Zudem hat seine Abteilung eine Sitzungskultur eingeführt, die in vielen Punkten allen entgegenkommt.

Adoleszenzkrise
machen unverzüg-
liches Handeln der
Eltern erforderlich
– zusätzlich zur
Erwerbstätigkeit.

Ausnahmezeiten mit Kindern

Ausgangslage

Der Alltag von Familien lebt von Regeln und vielen Ausnahmen. Einerseits haben Familien Lösungen für die Kinderbetreuung etabliert, andererseits beeinträchtigen Anforderungen der Arbeit wie auch der Familienangehörigen immer wieder die eingespielten Abläufe.

Manche Ausnahmesituationen sind vorhersehbar, wie beispielsweise die Schulferien. Hochschulmitarbeitende mit schulpflichtigen Kindern haben diese 14 Wochen Schulferien selbst zu puffern und mit den Semesterdaten und dem Kalender der übrigen Verwaltungsabläufe in Einklang zu bringen. Dies verursacht im Speziellen für Teilzeit arbeitende Eltern grössere organisatorische Probleme, denn Kindergarten- und Schulzeit sind immer auch Zeitabschnitte, in denen die Kinder eine gewisse Zeit des Tages betreut sind.

Daneben gibt es auch nicht eingeplante Vorfälle. Dazu zählen Erkrankungen, Entwicklungsprobleme der Kinder oder Adoleszenzkrisen des jugendlichen Nachwuchses. Alle diese Ereignisse machen unverzügliches Handeln der Eltern erforderlich – zusätzlich zur Erwerbstätigkeit. Die Belastung der Eltern in solchen Situationen steigt beträchtlich. Befunde der Care-Ökonomie machen zudem deutlich, dass Betreuungsaufgaben weder aufgeschoben noch Effizienzkriterien unterworfen werden können. Sie folgen einer eigenen Logik, die derjenigen des rationalen Handelns in der Erwerbssphäre nur bedingt entspricht.

Eine Sondersituation stellt sich für Eltern von behinderten Kindern. Sie sind ab Geburt des Kindes mit erheblichen Belastungen und grossen Herausforderungen konfrontiert.

Hochschulalltag heute

«Oh Schreck, die Sommerferien!» Der Hochschulinformatikerin Claire Jovis (42) wird wieder einmal bewusst, dass in der Schweiz für diese fünf bis sieben Wochen – je nach Kanton und Region – die Eltern für ihre Schulkinder ein zusätzliches Betreuungsangebot auf die Beine stellen müssen. Auf's ganze Jahr gerechnet – auch wenn man die vier bis fünf Ferienwochen kantonaler Angestellter einbezieht –, sind so immer noch neun bis zehn Wochen, also gegen zwei Monate, betreuungstechnisch für Eltern von Schulkindern ein Sonderfall.

Praxisbeispiele

- Die Stiftung kihz (Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich) bietet in den Schulferien ganztägige Kinderbetreuungsangebote für unterschiedliche Altersgruppen an.
- Bei der Raiffeisenbank gibt es Familienferienwochen, in denen die Angestellten während zweier Wochen in den Sommerferien die Kinder mit an den Arbeitsplatz bringen können, wo für sie ein Sonderprogramm organisiert wird.
- Die Universität Ulm bietet ihren Angehörigen Betreuungsgutscheine für ein Notfall-Kinderbetreuungsangebot an, den sogenannten Kinderpark: Dieser bietet Unterstützung bei Unvorhersehbarkeiten, wie z.B. Krankheit eines Elternteils oder der Tagesmutter oder ungeplantem Arbeitsanfall/-einsatz oder später Vorlesung.

Empfehlungen der Gleichstellungskommissionen

- Mitarbeitende sollten die Möglichkeit bekommen, Sonder- und Notlagen der Vereinbarkeit zu melden, sodass bei Bedarf entlastende Massnahmen ergriffen werden können. Es ist wünschenswert, dass Führungspersonen Verständnis für die Zusatzbelastung ihrer Mitarbeitenden in Ausnahmesituationen zeigen und wissen, dass auch ältere Kinder und Jugendliche Betreuung und Begleitung durch die Eltern benötigen – auch in der Schulferienzeit.
- Sofern es die betrieblichen Bedürfnisse erlauben, sollten Möglichkeiten geschaffen werden, für die Schulferienzeit alternative Einsatzpläne zu entwickeln. Betreuungspflichtige Mitarbeitende sollten unter Ausnützung des Jahresarbeitszeitmodells Struktur und Dauer ihrer Schulferienarbeitszeit mitgestalten können.

Weiterführende Informationen

- kihz Ferienbetreuung
www.kihz.ethz.ch > kihz Ferienbetreuung
- Kinderbetreuung zu Hause durch das Schweizerische Rote Kreuz bei Erkrankung der Kinder
www.redcross.ch > SRK in Aktion > Entlastung/Soziale Dienste > Kinderbetreuung zuhause

Hochschulalltag der Zukunft

Nach langen Verhandlungen ist ein weiterer Meilenstein in der Schweizer Bildungspolitik gelungen: Schul- und Hochschulkalender sind besser aufeinander abgestimmt worden. Die Hochschule hat ihre Verwaltungsabläufe auf diese neue Jahreszeitstruktur ausgerichtet, damit auch das administrative Personal von diesem familienfreundlichen Jahresplan profitieren kann. Claire Jovis war für die dafür notwendige Systementwicklung verantwortlich. Ihre Hochschule hat dafür sogar den Award pro familia erhalten.

Die haushaltsnahe
Pflege entspricht
für viele der Vor-
stellung von einem
würdigen Altern.

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Ausgangslage

Aus demografischen Gründen ist davon auszugehen, dass die Zahl der pflegebedürftigen Seniorinnen und Senioren in Zukunft zunehmen wird. Gleichzeitig ist bekannt, dass ein bedeutender Teil der Pflegeleistungen durch Angehörige erbracht wird. Die haushaltsnahe Pflege entspricht für viele Angehörige der Vorstellung von einem würdigen Altern und Sterben. Für die Hochschulen bedeutet dies, dass zunehmend mehr Mitarbeitende sich neben dem Beruf um die Pflege gebrechlich gewordener Eltern kümmern werden. Nach wie vor übernehmen vor allem Frauen die Altenpflege, aber die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass sich auch Männer bei der Pflege ihrer Angehörigen engagieren.

Auch wenn die Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung von pflegebedürftigen älteren Angehörigen den bekannten Ansätzen zur Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung in grossen Teilen gleichen, gibt es dennoch entscheidende Unterschiede:

- Familienangehörige werden oft überraschend pflegebedürftig.
- Die Dauer der Pflegebedürftigkeit ist in der Regel nicht voraussagbar.
- Die psychische Belastung ist in der Regel ungleich höher als bei der Kinderbetreuung.
- Betroffene erfahren das Thema Pflege oft als stigmatisierend oder tabuisiert.

Hochschulalltag heute

Dass der Abschied von den eigenen Eltern eines Tages kommen wird, wenn man selbst in der Mitte des Lebens steht, ist bekannt. Dass der Abschied aber auf Raten vor sich gehen kann und der Vater erst Anfang 70 ist, beschäftigt die Leiterin des Personaldienstes, Maja Amsler, bis in ihre Arbeit hinein. Vor vier Jahren wurde bei ihrem Vater Alzheimer diagnostiziert. Mit Spitex und dem regelmässigen Einsatz von ihr und all ihren Geschwistern ist es momentan noch möglich, dass die Mutter ihren Mann zuhause betreut – rund um die Uhr. Dennoch: Der nicht aufzuhaltende Verfall all dessen, was ihren Vater ausgemacht hat, drückt Maja Amsler oft aufs Gemüt.

Rechtslage

- Für Pflegetätigkeiten kann ein bezahlter Kurzurlaub beantragt werden: Mitarbeitenden stehen maximal vier Arbeitstage pro Jahr bei Krankheit naher Angehöriger zu (Art. 156 Abs. 1 Bst. a in Verbindung mit Abs. 3 PV).
- Eine spezifische Regelung für die Übernahme von Pflegearbeiten gibt es im kantonalen Personalrecht nicht.

Praxisbeispiele

- Mitarbeitende der BFH und der PHBern können den jährlichen bezahlten Kurzurlaub auf Antrag hin auch für die Pflege ihrer älteren Angehörigen einsetzen. So werden beispielsweise einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin der PHBern seit der Demenzerkrankung ihres Vaters jedes Jahr vier Tage Kurzurlaub bewilligt.
- In Deutschland wurde das Modell der komprimierten Arbeitszeit für Mitarbeitende entwickelt. Dabei wird die reguläre Arbeitszeit auf weniger Tage verteilt. Es stehen mehr Freitage für Pflegearbeiten zur Verfügung. Auch wenn dieses Modell in Einzelfällen eine Lösung darstellen kann, kann die Doppelbelastung von komprimierter Erwerbstätigkeit und zusätzlicher Pflegeleistung aber zu einer Überlastung der Mitarbeitenden mit Folgen für den Gesundheitszustand und die Arbeitsleistung führen. Ausserdem erlaubt das Pflegezeitgesetz jedes Jahr bis zu zehn Tage Pflegeeinsatz für Angehörige. Auch können sich Arbeitnehmende für Pfl egetätigkeiten bis zu einem halben Jahr freistellen lassen.
- Unternehmen wie Siemens oder BASF bieten ihren Angestellten eine breite Palette von Unterstützungsmassnahmen: Dazu zählen zum Beispiel Beratung, ein- oder mehrjährige Auszeiten, Vortragsreihen und Kurse zum Thema Krankenpflege.
- Der Grossbetrieb B. Braun Melsungen AG, Hersteller von Medizintechnik, bietet Aufstockungsbeiträge in Phasen der Pflege von Angehörigen oder der Familiengründung: Er spricht Mitarbeitenden Lohnzuzahlungen von mindestens 15% während maximal drei Jahren, wenn eine Vollzeitätigkeit reduziert wird. Damit sollen die Beschäftigten weniger finanzielle Einbussen hinnehmen müssen und rasch wieder, ohne Qualifizierungsdefizite, ins Berufsleben zurückkehren können.

Empfehlungen der Gleichstellungskommissionen

- Hochschulen sollen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen zum Thema machen und in personalpolitische Entwicklungen mit einbeziehen.
- Informationsmaterialien sollten bereitgestellt werden. Sie bieten gezielte Ansprache und Unterstützung von Mitarbeitenden zum Thema Pflege und psychosoziale Beratung.
- Führungskräfte müssen sich bewusst sein, dass Elder Care auch ein Gleichstellungsthema ist, denn in drei von vier Fällen sind es Mitarbeiterinnen – tendenziell ältere Mitarbeitende –, die Pfl egetätigkeiten nebenbei übernehmen.

Weiterführende Informationen

- Informationsschrift der Universität Potsdam zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
www.uni-potsdam.de/u/gleichstellung > Veröffentlichungen > Work-Life-Balance an der Universität Potsdam. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen
- Praxisleitfaden «Eltern pflegen»
www.beruf-und-familie.de > Veröffentlichungen > eigene Broschüren > Reihe «für die Praxis» – Eltern pflegen

Hochschulalltag der Zukunft

Maja Amslers Vater ist vor fünf Jahren in einem Pflegeheim gestorben. Sie besuchte ihn die letzten zwei Jahre wöchentlich. Parallel startete sie ein Projekt, um den Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege an der Hochschule verstärkt zu einem Thema zu machen. Dank ihrem Einsatz gibt es nun in einem Kooperationsprojekt mit anderen Hochschulen eine Anlaufstelle für Vereinbarkeitsfragen. Sie berät sowohl Väter und Mütter als auch Arbeitnehmende, die sich mit pflegebedürftigen Eltern konfrontiert sehen.

Anhang

Nützliche Adressen und Informationen

Beratungsstellen

Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Postgasse 68
3000 Bern 8
T +41 31 633 75 77
info.fgs@sta.be.ch
www.be.ch/gleichstellung

Die Fachstelle ist das Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen im Kanton Bern. Sie erbringt vielfältige Dienstleistungen für die Bevölkerung und die Verwaltung des Kantons.

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann

Junkerngasse 47, Postfach
3000 Bern 8
T +41 31 321 62 99
gleichstellung@bern.ch
www.bern.ch/stadtverwaltung/prd/gleichstellung

Die Stadtberner Fachstelle setzt sich auf Gemeindeebene für die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen ein.

Kantonale Schlichtungskommission gegen Diskriminierung im Erwerbsleben

Staatskanzlei
Postgasse 68
3011 Bern
T +41 31 633 75 11
info.skde@sta.be.ch
www.be.ch/schlichtungsstelle

Die Schlichtungskommission gegen Diskriminierungen im Erwerbsleben des Kantons Bern bietet Informationen, Beratungen und kostenlose Verfahren bei Diskriminierungen gemäss Gleichstellungsgesetz.

Info Jugendamt Familienergänzende Kinderbetreuung

Predigergasse 4a, Postfach
3000 Bern 7
T +41 31 321 60 48
kinderbetreuung@bern.ch

Die Informations- und Beratungsstelle für familienergänzende Kinder- und Jugendbetreuung.

Frauenzentrale BE

Zeughausgasse 14
3011 Bern
T +41 31 311 72 01
sekretariat@frauenzentralebern.ch
www.frauenzentralebern.ch

Die Frauenzentrale unterhält verschiedene Beratungsstellen, bei denen sich Rat suchende Frauen und Männer sowie Institutionen über ihre rechtliche und/oder finanzielle Lage informieren und zusammen mit der beratenden Fachfrau die notwendigen Schritte für das weitere Vorgehen planen können.

Fachstelle UND

Postfach 6060
3001 Bern
T +41 31 839 23 35
info@und-online.ch
www.und-online.ch

UND ist das führende Kompetenzzentrum in der Deutschschweiz für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. UND unterstützt Männer und Frauen in der Umsetzung bedürfnisgerechter Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und setzt sich für die Verbesserung der Rahmenbedingungen in Wirtschaft und Gesellschaft ein.

fraw – frau arbeit weiterbildung

Laupenstrasse 2
3008 Bern
T +41 31 311 41 82
fraw@fraw.ch
www.fraw.ch

fraw begleitet, berät und unterstützt in folgenden Themen: Berufs- und Laufbahngestaltung, Vereinbarung von Familie und Beruf, Weiterbildung, Wiedereinstieg und Erwerbslosigkeit.

frac

Oberer Quai 22
2503 Biel
T +41 32 325 38 20
info@frac.ch
www.frac.ch

frac bietet Frauen, Männern und Paaren Informationen und Beratung zu Fragen um Elternschaft, partnerschaftliche Aufteilung von Berufs- und Familienarbeit und Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

effe

Sessler-Strasse 7, Postfach 3522
2502 Biel
T +41 32 322 66 02
info@effe.ch
www.effe.ch

espace femmes formation emploi (effe) – effe berät Frauen und Männer beim beruflichen Wiedereinstieg sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und bietet berufsspezifische Weiterbildungen und Kurse.

Informationsplattformen

www.be.ch/familie-und-beruf

Kantonales Portal zum Thema «Familie und Beruf vereinbaren», das sich an Eltern, Unternehmen und Gemeinden richtet.

www.berufundfamilie.admin.ch

Nationale Informationsplattform des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO und des Bundesamts für Sozialversicherungen BSV über «Vereinbarkeit Beruf und Familie». Die Plattform unterstützt Kantone, Gemeinden und weitere Kreise bei der Entwicklung politischer Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

www.familienplattform.ch

Der Schweizerische Arbeitgeberverband, Pro Familia und Pro Juventute bieten mit der Familienpolitischen Plattform im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf Informationen und Hilfe an.

www.fairplay-at-home.ch

www.fairplay-at-work.ch

Zwei Plattformen, welche die Thematik im privaten wie auch im beruflichen Umfeld behandeln und Informationen dazu anbieten.

www.equality.ch

Die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten ist der Zusammenschluss der öffentlichen Fachstellen für die Gleichstellung des Bundes, der Kantone und Städte.

www.unifr.ch > Studierende > Informationen für Studierende > Beratung & Unterstützung > Gleichstellung von Frau und Mann > Beratung > Studium/Arbeit an der Universität mit Kind(ern)

Mit einem Kind an der Universität. Informationen der Universität Freiburg.

Literatur und Broschüren

Die Broschüre «Mutterschaft – Schutz der Arbeitnehmerinnen» des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO erläutert die gesetzlichen Vorschriften, insbesondere Gesundheitsschutz, Lohnfortzahlung und Kündigungsschutz.
www.seco.admin.ch > Dokumentation > Publikationen und Formulare > Broschüren > Arbeit > Mutterschaft – Schutz der Arbeitnehmerinnen

Die Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern bietet kostenlose Broschüren zur Thematik an. U.a. «Vereinbarkeit von Familie und Beruf», «Familienergänzende Kinderbetreuung» oder «Lohngleichheit».
www.sta.be.ch > Gleichstellung

Publikationen des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Informative Broschüren für Arbeitgebende und Arbeitnehmende.
www.ebg.admin.ch > Dokumentation > Publikationen > Publikationen zu Gleichstellung im Erwerbsleben > Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Handbuch der Fachhochschule Nordwestschweiz «Familienfreundliche Fachhochschulen: Handlungsfelder und Praxisbeispiele. Eine Orientierung für die Umsetzung» bietet eine aktuelle Übersicht zu Standards an Familienfreundlichkeit, Massnahmen und Praxisbeispiele aus den schweizerischen Fachhochschulen und Universitäten.
www.fhnw.ch > Services > Personal > Auf dem Weg zur familienfreundlichen Hochschule

Eine Wegleitung der Gender-Konferenz des Kantons Bern über Vereinbarkeit von Berufsarbeit und Familie für Arbeitnehmende und Arbeitgebende.
www.fin.be.ch > Personal > Anstellungsbedingungen > Gleichstellung > Familie und Beruf > Verafam – Vereinbarkeit von Berufsarbeit und Familie

Kinderbetreuung

www.kinderbetreuung-schweiz.ch
Gesamtschweizerische Homepage zum Finden von Kinderbetreuungsplätzen nach Kantonen.

www.tagesfamilien.ch
Umfangreiche Informationsplattform über Tagesfamilien als Betreuungsmöglichkeit.

www.kissbern.ch
Umfassende und interaktive Informationsplattform für die Betreuung von Kindern in der Region Bern.

www.bildung-betreuung.ch
Der Schweizerische Verband für schulische Tagesbetreuung «Bildung und Betreuung» informiert umfangreich und bietet eine Sammlung an Betreuungsmöglichkeiten.

www.bern.ch > Leben in Bern > Persönliches und Familie > Familie, Erziehung und Kinderbetreuung
Das offizielle Portal über Familie, Erziehung und Kinderbetreuung der Stadt Bern.

www.familie-in-der-hochschule.de
Familie in der Hochschule – deutsche Website mit nützlichen Hinweisen.

Stichwortverzeichnis

A

Abpumpen	37
Adoleszenzkrisen	43
Adressen	50
Akkreditierungsrichtlinien	9
Altenpflege	46
Arbeitszeiten	17
Arbeitszeitflexibilität	18
Arbeitszeitmodelle	25
Auditverfahren	9
Ausnahmesituationen	43

B

Bedürfnisse Väter	22
Betreuungsengpässe	10
Bewerbungsgespräch	33

C

Charta zur Familienfreundlichkeit	10
-----------------------------------	----

D

Dialog unter Männern	30
Doppelverdienstmodell	21
Dual Career	26

E

Erkrankungen	43
Ernährerrolle	21
Erwerbersatz	32

F

Ferienbetreuung	44
Flexibilität	17

H

Häusliches Engagement	29
-----------------------	----

J

Jahresarbeitszeit	17
Jobsharing	14

M

Männer	21, 29
Mütter	25, 32
Mutterschaftsurlaub	32

P

Personalentwicklungskonzepte	22
Pflege	46
Pflegeleistungen	46

R

Reduktion des bisherigen Beschäftigungsgrads	33
----------------------------------------------	----

S

Schulferien	43
Schwangerschaft	32
Seniorinnen, Senioren	46
Sitzungen	40
Stellvertretungsregelungen	10
Stillen	37

T

Teilzeitarbeit	13
Teilzeitbeschäftigung	14
Teilzeitstudiengänge	19
Tenure Track	26
Toolbox	14
TopSharing	14

V

Väter	21
Vaterschaftsurlaub	29

W

Wettbewerbsvorteil	10
Wiedereinstieg	34
Work-Life-Balance	6

Quellen und Literatur

Allard, Karin (2007), Toward a Working Life. Solving the work-family dilemma. Department of Psychology, Göteborg University, Sweden.

Baillo, Jürg, Hrsg. (2002), Chance Teilzeitarbeit. Argumente und Materialien für Verantwortliche. Vdf Hochschulverlag AG ETH, Zürich.

Berufundfamilie gGmbH (2009), Eltern pflegen. So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen – Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik. Frankfurt am Main. www.beruf-und-familie.de

Berufundfamilie gGmbH (2008), Männer vereinbaren Beruf und Familie. Über die zunehmende Familienorientierung von Männern und Lösungsbeispiele für Arbeitgeber. Frankfurt am Main. www.beruf-und-familie.de

Berufundfamilie gGmbH (2008), Standortvorteil: familiengerechte Hochschule. Spezifische Lösungen für die familiengerechte Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an deutschen Hochschulen. Frankfurt am Main. www.beruf-und-familie.de

Beyeler, Thomas; Derungs, Flurina; Geisser, Marianne; Laedrach-Feller, Verena (2003), Fairplay at work in Unternehmen. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern.

Borter, Andreas (2004), Handbuch Väterarbeit. Grundlagen und Impulse für Väter und Verantwortliche in Betrieben und Organisationen. Verlag Rüegger, Zürich/Chur.

Botsch, Elisabeth; Lindecke, Christiane; Wagner Alexandra (2007), Familienfreundlicher Betrieb. Einführung, Akzeptanz und Nutzung von familienfreundlichen Massnahmen. Eine empirische Untersuchung. Setz-kasten GmbH, Düsseldorf.

Bundesamt für Statistik (2008), Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann. Stand und Entwicklung. Faltblatt. www.bfs.admin.ch > Die statistischen Themen > 20 – Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung > Gleichstellung von Frau und Mann

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010), Gewinnen mit Familie – Effekte von Familienfreundlichkeit. Monitor. Familienforschung. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik. Ausgabe 21. www.bmfsfj.de > Service > Publikationen > Suche > «Gewinnen mit Familie»

Eichhorst, Werner; Kaiser, Lutz C.; Thode, Eric; Tobsch, Verena (2007), Vereinbarkeit von Familie und Beruf im internationalen Vergleich. Zwischen Paradigma und Praxis. Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. www.eurofound.europa.eu > Areas of Expertise > Work-life balance

Forschungszentrum Familienfreundliche Personalpolitik (2008), Betriebswirtschaftliche Ziele und Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. Arbeitspapier FFP Nr. 5. Berlin und Münster. www.ffp-muenster.de > Veröffentlichungen

Lack, Carmen; Amstutz Nathalie; Meyerhofer, Ursula (2009): Familienfreundliche Hochschulen: Handlungsfelder und Praxisbeispiele. FHNW. www.fhnw.ch > Services > Personal > Auf dem Weg zur familienfreundlichen Hochschule

Kinderpark Universität Ulm.

www.uni-ulm.de > Universität > Verwaltung
> Dezernat III > Familiengerechte Hochschule > Kinderbetreuung > Notfallbetreuung

Mücke, Anja; Mäder, Ueli; Töngi, Claudia; Zölch, Martina (2006), Balance – Teilzeitmodelle und Jobsharing für Dozierende: Forschungsbericht. Universität Basel (Hrsg.), Basel, Gesowip.

Prognos AG (2005), Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik. Eine Studie bei ausgewählten Schweizer Unternehmen. Basel.
www.worklife.ch

Rossmannith, Birgit; Backes, Horst, Hrsg. (2008), Work-Life-Balance und Familiengerechtigkeit – Beispiel Hochschule, Saarbrücken, Verlag Alma Mater.

Straumann, Leila; Hirt, Monika; Müller, Werner (1996), Teilzeitarbeit in der Führung. Perspektiven für Frauen und Männer in qualifizierten Berufen. Vdf Hochschulverlag AG ETH, Zürich.

Stillzimmer Universität Osnabrück.

www.uni-osnabrueck.de > Presse > Pressemitteilungen > Archiv > 2010

Strub, Silvia (2003), Teilzeitarbeit in der Schweiz. Eine Untersuchung mit Fokus auf der Geschlechterverteilung und der familiären Situation der Erwerbstätigen, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS.
www.buerobass.ch > Gleich und gerecht > Gleichstellung von Frau und Mann > Teilzeitarbeit in der Schweiz

Impressum

Herausgeberinnen

Berner Fachhochschule (BFH)
Kommission für die Gleichstellung
von Frauen und Männern
Hallerstrasse 10
3012 Bern

PHBern

Kommission für die Gleichstellung
von Frauen und Männern
Fabrikstrasse 2
3012 Bern

Autorinnen und Autoren

Marylou Bregy, Gleichstellungsbeauftragte
Technik und Informatik, BFH
Tamara Deluigi, Hilfsassistentin Gleich-
stellung, PHBern
Pascal Engler, Gleichstellungsbeauftragter
Wirtschaft, Gesundheit und Soziale Arbeit, BFH
Katrin Hartmann, Gleichstellungsbeauftragte,
PHBern
Heidi Rebsamen, ehemalige Gleichstellungs-
beauftragte, BFH
Alexander Schroeter, Dozent Institut für
Bildungsmedien, PHBern
Kaspar Zürcher, Wissenschaftlicher
Mitarbeiter Schweizerische Hochschule für
Landwirtschaft SHL, BFH

Schlussredaktion

Katrin Hartmann, PHBern
Myriam Angehrn, BFH

Zugriffe auf alle Links

23. November 2010

Auskünfte und weitere Informationen

Myriam Angehrn
Gleichstellungsbeauftragte BFH
T +41 31 848 33 35
myriam.angehrn@bfh.ch

Katrin Hartmann
Gleichstellungsbeauftragte PHBern
T +41 31 309 20 35
katrin.hartmann@phbern.ch

© 2011, BFH und PHBern



PHBern

Rektorat

Fabrikstrasse 2

CH-3012 Bern

T +41 31 309 20 11

F +41 31 309 20 99

rektorat@phbern.ch

www.phbern.ch

Diese Broschüre ist ein Gemeinschaftsprojekt der Kommissionen für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Berner Fachhochschule und der PHBern.

PHBern

Institut Vorschulstufe und Primarstufe

Institut Sekundarstufe I

Institut Sekundarstufe II

Institut für Heilpädagogik

Institut für Weiterbildung

Institut für Bildungsmedien

Zentrum für Bildungsevaluation

Zentrum für Bildungsinformatik

Zentrum für Forschung und Entwicklung

