



Berner
Fachhochschule



Familienfreundlichkeit an Hochschulen

Anregungen für Führungskräfte und Mitarbeitende

Inhalt

- 4 Geleitwort der Rektoren
- 6 Vorwort zur aktualisierten Auflage

- 8 Kinderfreundliche Hochschule
- 12 Teilzeitarbeit
- 16 Flexibilität
- 20 Karrieren von Vätern
- 24 Karrieren von Müttern
- 28 Vater werden
- 32 Mutter werden
- 38 Stillzeit
- 41 Sitzungszeiten
- 44 Ausnahmezeiten mit Kindern
- 47 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

- 52 Nützliche Adressen und Informationen
- 57 Stichwortverzeichnis
- 58 Quellen und Literatur
- 60 Impressum

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

Iris Radisch, Die Schule der Frauen. Wie wir die Familie neu erfinden, 2007

Geleitwort der Rektoren

4 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.

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 anderen 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.

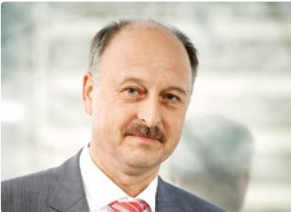
Unsere Hochschulen fördern Arbeitsstrukturen, in denen berufliches und privates Leben nicht als widerstreitende Gegenpole, sondern soweit möglich als kombinierbare Dimensionen begriffen werden. Mit der Familienfreundlichkeit bauen unsere Hochschulen ihre Konkurrenzfähigkeit aus und stärken ihren Platz als attraktive Arbeitgeberinnen. Für unsere Hochschulen ist dies wichtig, um hoch qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen zu können.

Seit der ersten Auflage dieser Broschüre im Jahr 2011 hat der Kanton Bern die Situation für Eltern mit einem zehntägigen Vaterschaftsurlaub und dem Anspruch für Eltern auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads ab der Geburt oder Adoption eines Kindes verbessert. Die Hochschulen ihrerseits haben beispielsweise Kinderbetreuungsangebote für ihre Hochschulangehörigen aufgebaut. Sowohl die BFH wie die PHBern haben die Vereinbarkeit in ihren Strategien verankert, mit dem Ziel, die Voraussetzungen für Familien an unseren Hochschulen laufend zu verbessern. In unseren Aktionsplänen Chancengleichheit 2017 bis 2020 prüfen wir die Umsetzung weiterer Massnahmen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit.

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 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 den Weg mit uns weitergehen, den wir erfolgreich eingeschlagen haben.

Frühjahr 2017



Prof. Dr. Herbert Binggeli
Rektor BFH



Prof. Dr. Martin Schäfer
Rektor PHBern

Vorwort zur aktualisierten Auflage

6 Im Jahr 2010 erarbeiteten die beiden damaligen Gleichstellungskommissionen der Berner Fachhochschule und der PHBern gemeinsam die Broschüre «Familienfreundlichkeit an Hochschulen». Ziel der Broschüre war es, durch Anregungen die Weichenstellungen für eine bewusste Familienfreundlichkeit der BFH und der PHBern voranzutreiben. Der vormalige Rektor der BFH, Dr. Rudolf Gerber, und der Rektor der PHBern, Prof. Dr. Martin Schäfer, luden Führungskräfte und Mitarbeitende der beiden Hochschulen ein, sich gemeinsam auf den Weg zu begeben.

Heute, gut sechs Jahre später, zeigt sich, dass die beiden Hochschulen und nicht zuletzt der Kanton Bern als Arbeitgeberin, ein gutes Stück auf dem gemeinsamen Weg zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorangekommen sind. Dies und die Tatsache, dass beide Hochschulen den eingeschlagenen Weg fortsetzen möchten, veranlassen uns, die Broschüre in einer aktualisierten Form neu aufzulegen.

Die Aktualisierung der Broschüre erfolgt im Rahmen des Aktionsplans Chancengleichheit 2013 bis 2016 der BFH und wird über das Bundesprogramm Chancengleichheit an den Fachhochschulen des SBFI 2013 bis 2016 mitfinanziert.

Die Aktualisierung betrifft in erster Linie die veränderte Rechtslage, die sich aus Änderungen der Personalverordnung des Kantons Bern ergibt. Weitere Anpassungen sind auch künftig zu erwarten und einige Angaben werden möglicherweise bald wieder veraltet sein. Wir verweisen Sie deshalb bei allen rechtlichen Angaben auf die Rechtsgrundlagen und Merkblätter des Kantons Bern und bitten Sie, ihre Gültigkeit im konkreten Fall zu verifizieren. Mit der rechtlichen Aktualisierung wurden gleichzeitig die Praxisbeispiele und die weiterführenden Hinweise auf ihre Gültigkeit überprüft und wo sinnvoll durch aktuellere Beispiele ersetzt.

Die Überlegungen und Empfehlungen der Gleichstellungskommissionen von 2010 haben auch heute ihre Berechtigung. Dieser Textteil bleibt deshalb weitgehend unverändert. Die Hochschulleitungen haben ihr Commitment für eine familienfreundliche Hochschule bekräftigt. Anstelle der Gleichstellungskommissionen sind es heute die Kommission für Chancengleichheit der BFH und die Fachkonferenz Sozial- und Umweltverantwortung der PHBern, welche ihre Hochschulen bei ihrem Engagement für eine familienfreundliche Hochschule unterstützen. Die aktualisierte Broschüre vermittelt Informationen, nützliche Beispiele und Impulse für mehr Familienfreundlichkeit für Führungskräfte und Mitarbeitende an unseren Hochschulen.

Die Broschüre bietet Denkanstösse für eine vereinbarkeitsorientierte Personalpolitik von Hochschulen. Sie vermittelt Informationen, nützliche Beispiele und Impulse für mehr Familienfreundlichkeit für Führungskräfte und Mitarbeitende an unseren Hochschulen.

Frühjahr 2017

Dr. Sibylle Drack

Leiterin Chancengleichheit der BFH

Die Frage der
Kinderfreundlichkeit ist
direkt eine Frage
der Gleichstellung.

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 unabkömmlich. 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?

10 Rechtslage

Rechtliche Vorschriften, die Hochschulen dazu verpflichten, Fragen der Kinderbetreuung bzw. der Kinderfreundlichkeit als Aufgabe wahrzunehmen, gibt es wenige. Gemäss Art. 41 PHSt unterhält oder unterstützt die PHBern für ihre Angehörigen u. a. Kindertagesstätten. Die BFH hat die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium im Reglement über die Gleichstellung von Frauen und Männern festgeschrieben. Im Zuge der Akkreditierung von Hochschulen werden diese Fragen zunehmend wichtiger. Familienfreundlichkeit und damit Kinderfreundlichkeit ist zu einem Standard der Exzellenz von Hochschulen geworden. Im EU-Raum laufen Auditverfahren für familiengerechte Hochschulen. Jedes Jahr gibt es Prämierungen für Vorzeighochschulen. Die 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 gross schreiben, haben längerfristig einen Wettbewerbsvorteil im Kampf um Fachkräfte.

Praxisbeispiele

- Die Stiftung Kinderbetreuung im Hochschulraum Bern (KIHOB) der Universität Bern und der PHBern fördert und sichert die familienergänzende Betreuung und Begleitung von Kindern ihrer Hochschulangehörigen und weiterer Personen aus dem hochschulnahen Umfeld.
- Die BFH beteiligt sich an der Mitfinanzierung von zehn Kita-Plätzen für ihre Hochschulangehörigen bedarfsgerecht an ihren Standorten Bern (KIHOB), Biel und Burgdorf.
- Die Hochschule für Agrar-, Forst-, und Lebensmittelwissenschaften HAFL 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.
- Die PHBern und die Universität Bern stellen ihren angestellten und studierenden Eltern einen Eltern-Kind-Raum zur Verfügung. Der Raum ist mit einem Besprechungstisch, einem bequemen Sofa, Tripp Trapp und Spielsachen ausgestattet.
- Mit der Unterzeichnung der Charta «Familien in der Hochschule» bringt die Universität Bern ihr Engagement für mehr Familienorientierung an der Universität zum Ausdruck.

Empfehlungen

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

- Stiftung Kinderbetreuung im Hochschulraum Bern (KIHOB)
www.kihob.ch
- Audit Familiengerechte Hochschule
www.berufundfamilie.de
- www.phbern.ch > Studiengänge > Vorschulstufe und Primarstufe > Angebote und Infrastruktur rund ums Studieren > Familie und Studium > Vereinbarkeit von Familie und Studium
- Charta «Familie in der Hochschule» und Best Practice Club
www.familie-in-der-hochschule.de
- Prädikat «Familie UND Beruf» der Fachstelle UND vom Verein Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen
www.fachstelle-und.ch
- Vereinbarkeitsfreundliche Universität Bern
www.vereinbarkeit.unibe.ch

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.

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-Prozent-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.

14 Rechtslage

Die Personalverordnung (PV) 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 bis 142 PV enthalten.

Per 1. Januar 2017 haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab der Geburt oder Adoption eines Kindes auf Gesuch hin Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads in ihrer Funktion um höchstens 20 Prozent, sofern keine erheblichen organisatorischen oder betrieblichen Gründe dagegensprechen. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60 Prozent fallen. Im Einverständnis mit der Anstellungsbehörde können jedoch auch Reduktionen um mehr als 20 Prozent oder solche, die den Mindestbeschäftigungsgrad von 60 Prozent unterschreiten, vereinbart werden. Nach einer Reduktion des Beschäftigungsgrads besteht jedoch kein Anspruch auf eine spätere Wiederaufstockung. Die Rahmenbedingungen sind in Art. 60c PV geregelt.

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 Hochschule für Agrar-, Forst-, und Lebensmittelwissenschaften HAFL hat bereits zum zweiten Mal eine Dozierendenstelle im Job-Splitting vergeben. Zwei Dozentinnen teilen sich die 100-Prozent-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. 58).
- Der Schweizerische Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung SNF unterstützt Postdoktorierende, die in dieser wichtigen Phase der Karriere Kinder betreuen müssen und mehr Flexibilität benötigen, mit dem «Entlastungsbeitrag 120 %». Der Beitrag fördert Teilzeitanstellungen und ermöglicht eine vorübergehende Reduktion des Arbeitspensums bei gleichzeitiger Anstellung einer Supportperson. Es können auch Beiträge an Kinderbetreuungskosten beantragt werden.

Empfehlungen

Es ist wünschenswert, dass Teilzeitpensen auf Führungsebene für Frauen und Männer, auch solche zwischen 50 Prozent und 70 Prozent, an Hochschulen selbstverständlich werden. Beispiel hierfür bietet Top-Sharing, 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

- Toolbox des Kantons Bern
www.sta.be.ch > Gleichstellung > Familie & Beruf > Vereinbarkeitsfreundliche Arbeitsbedingungen
- Gleichstellungsrichtlinien des Kantons Bern
www.fin.be.ch > Personal > Anstellungsbedingungen > Gleichstellung
- Informationen zu Jobsharing auf Führungsebene
www.topsharing.ch
- Informationsportal zu Teilzeitarbeit
www.teilzeitkarriere.ch
- Richtlinien betreffend Jobsharing für Professuren der Universität Bern
www.unibe.ch > Universität > Porträt > Selbstverständnis > Gleichstellung > Schwerpunkte > Anstellungsverfahren
- Ergänzende Massnahmen des Schweizerischen Nationalfonds
www.snf.ch > Förderung > Ergänzende Massnahmen > Entlastungsbeitrag 120 %

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 allein-erziehende Mutter eines Teenagers.

Zeitsouveränität ist
eine Grundvoraussetzung
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 Hochschulangestellte 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 sieht für die Kantonsverwaltung im Grundsatz das Modell der Jahresarbeitszeit vor. Weitere Ausführungen finden sich im Reglement über die Jahresarbeitszeit der Verwaltung des Kantons Bern (Stand 1. Januar 2016).

Die BFH hat ein eigenes Arbeitszeitmodell für Dozierende, wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende. Dieses ist im Reglement über die Arbeitszeitmodelle der BFH und in den departementalen Ausführungsbestimmungen festgehalten.

Mit Blick auf die PHBern nimmt die Verordnung über die deutschsprachige Pädagogische Hochschule (PHV) die Schulleitungsmitglieder und die Dozierenden namentlich von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung aus (Art. 10b). Die Arbeitszeit der Dozierenden ist in Art. 12 PHV geregelt.

18 Praxisbeispiele

- Der Kanton Bern bietet seinen Verwaltungsarbeitenden Jahresarbeitszeit und ein Langzeitkonto. Diesem werden Ende Jahr nicht eingelöste Ferientage zugeschrieben, sofern genügend Freitage (mind. 20 Tage bei einem 100-Prozent-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

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

- Die Axa Winterthur geht als gutes Beispiel als Arbeitgeberin für flexible Arbeitszeiten voran
www.flexwork.axa.ch
- Die SBB führt verschiedene, flexible Arbeitszeitmodelle
www.sbb.ch > Konzern > Arbeiten bei der SBB > Attraktive Arbeitszeitmodelle
- Weiterführende Links bietet das Kapitel Teilzeitarbeit

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 2015 laut Bundesamt für Statistik 16 Prozent der Männer Teilzeit. 16 Jahre zuvor lag der Anteil der Teilzeit arbeitenden Männer bei 9 Prozent. 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.

21

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 Prozent.

22 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. So hat der Kanton Bern per 1. Januar 2017 das Anrecht zur Reduktion des Beschäftigungsgrads für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab der Geburt oder Adoption eines Kindes eingeführt. Die Rahmenbedingungen sind in Art. 60c der Personalverordnung geregelt. Überdies empfiehlt er, 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 Pensum reduzieren. Sie schätzen dies, kommen sie doch so in den Genuss eines Kindertags und sind in der Lage, ein egalitäreres Familienmodell zu leben.
- Die Universität Bern erhob und analysierte im Juli 2015 mittels einer Online-Befragung die aktuellen Herausforderungen des männlichen administrativen und technischen Personals in Bezug auf Vereinbarkeit der Väter. Die Umfrageresultate zeigen einen Handlungsbedarf im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/ Privatleben auf.
- Als erste deutsche Hochschule hat die Universität Konstanz mit dem «Studierenden-Eltern-Pass» ein zentrales, fachübergreifendes Instrument für eine familienfreundliche Studienorganisation entwickelt. Die Leistungen des StEP sind in drei Kategorien unterteilt: allgemeine Leistungen, rechtsverbindliche Massnahmen und optionale Angebote der Fachbereiche.

Empfehlungen

- 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.

Hochschulalltag der Zukunft

Nach mehr als zehn Jahren als Teilzeithausmann hat Hanspeter Fritschi endlich seine Dissertation abgeschlossen und eine 50-Prozent-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.

Weiterführende Informationen

- Empfehlungen des Kantons Bern zur Teilzeitarbeit von Männern www.fn.be.ch > Personal > Anstellungsbedingungen > Arbeitszeit > Jobsharing/ Teilzeit > Teilzeit > Entwicklung von Teilzeitarbeit
- Studie zur Vereinbarkeit 2020 Familie und Beruf www.vereinbarkeit2020.berufundfamilie.de
- Umfrage der Uni Bern zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter www.vereinbarkeit.unibe.ch > Flexible Arbeitszeitmodelle > Publikationen
- Studierenden-Eltern-Pass der Uni Konstanz www.uni-konstanz.de > Referat für Gleichstellung und Familienförderung > Familienförderung > Studieren mit Kind > Der Studierende-Eltern-Pass StEP
- 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

Hochschulen stehen
in der Verantwortung,
Karrierewege über
alternative Arbeitszeit-
modelle anzubieten.

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 13 bis 15 Prozent der Mütter mit Kindern im Vorschul- und Schulalter arbeiteten 2015, 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.

26 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 Prozent in ihre bisherige Funktion zurück. Sie und ihr Mann erhalten Unterstützung von den Eltern, damit auch er berufstätig bleiben kann.
- Mit dem Gleichstellungsbeitrag werden Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützt, die vom Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung SNF gefördert sind. Mit dem Beitrag wird ihnen zusätzlich individuelle und flexible Unterstützung für die Karriereentwicklung ermöglicht. Mit dem Beitrag können karriereunterstützende, nicht aber familienunterstützende Massnahmen finanziert werden.

Empfehlungen

- 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

- Ergänzende Massnahmen des Schweizerischen Nationalfonds
www.snf.ch > Förderung > Ergänzende Massnahmen > Gleichstellungsbeitrag
- Netzwerk Beratung Beruf + Familie
www.plusplus.ch

Hochschulalltag der Zukunft

Hanna Manser ist Mitglied der Hochschulleitung geworden. Sie arbeitet immer noch 80 Prozent. 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 Vereinbarkeitsprobleme
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 6,2 Std. auf 30,5 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 20,4 Prozent (Bundesamt für Statistik, SAKE, 2013).

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 Prozent. 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 zuhause aus arbeiten?

30 Rechtslage

Seit der ersten Auflage dieser Broschüre im Jahr 2011 hat der Kanton Bern die Situation für Eltern verbessert. Für weitere rechtliche Angaben verweisen wir auf die Rechtsgrundlagen und Merkblätter des Kantons.

- Seit 2015 hat männliches Personal anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von 10 Arbeitstagen (Art. 60a, Art 60a Abs. 2 PV). Der Vaterschafts- und Adoptionsurlaub kann innerhalb von sechs Monaten entweder zusammenhängend oder aufgeteilt bezogen werden.
- Unbezahlte Urlaube von bis zu sechs Monaten sind bei Familienzuwachs zudem sowohl für Väter als auch für Mütter möglich, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist (Art. 60b PV).
- Seit 2017 haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes auf Gesuch hin Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads um höchstens 20 Prozent, sofern keine organisatorischen oder betrieblichen Gründe dagegen sprechen. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60 Prozent fallen. Im Einverständnis mit der Anstellungsbehörde können jedoch auch Reduktionen um mehr als 20 Prozent oder solche, die den Mindestbeschäftigungsgrad von 60 Prozent unterschreiten, vereinbart werden. Nach einer Reduktion des Beschäftigungsgrads besteht kein Anspruch auf eine spätere Wiederaufstockung.
- Eltern können wegen plötzlicher Erkrankung eines Kindes pro Jahr bis zu vier Arbeitstage bezahlten Kurzurlaub beziehen, um die erste Pflege zu gewährleisten oder zu organisieren (Art. 156 Abs. 1 Bst. a PV).

Praxisbeispiele

- Die ETH Zürich gewährt bei Geburt eines eigenen Kindes dem Vater zehn Tage bezahlten Urlaub. Arbeitet die Mutter 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

- 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
FAIRPLAY-AT-WORK
www.fairplay-at-work.ch
www.fairplay-at-home.ch
- Koordinationsplattform für Väter
www.simg.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 65 Prozent
der Frauen bekommen
Nachwuchs.

Ausgangslage

Rund 65 Prozent der Frauen bekommen Nachwuchs (BFS, 2013). 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, sofern die Probezeit abgelaufen ist (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 während 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 gezeugnet 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.

- 34 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 Prozent entrichtet. Es wird aufgrund des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads der fünf Monate vor Beginn des Anspruchs berechnet. Die bundesrechtliche Mutterschaftsentschädigung fällt an die Hochschule (80 Prozent 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.
 - Mitarbeitende, Frauen wie Männer, die ein Kind adoptieren, haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von bis zu zehn Arbeitstagen. Zudem können sie einen unbezahlten Urlaub bis zu sechs Monaten beziehen, sofern dies der ordentliche Dienstbetrieb zulässt.

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ab der Geburt oder Adoption eines Kindes auf Gesuch hin Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads in ihrer Funktion um höchstens 20 Prozent, sofern keine erheblichen organisatorischen oder betrieblichen Gründe dagegen sprechen. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60 Prozent fallen. Im Einverständnis mit der Anstellungsbehörde können jedoch auch Reduktionen um mehr als 20 Prozent oder solche, die den Mindestbeschäftigungsgrad von 60 Prozent unterschreiten, vereinbart werden. Der Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads ist innerhalb von zwölf Monaten nach der Geburt oder der Adoption geltend zu machen. Nach einer Reduktion des Beschäftigungsgrads besteht kein Anspruch auf eine spätere Wiederaufstockung.
- Wegen plötzlicher Erkrankung eines Kindes können Eltern pro Jahr bis zu vier Arbeitstage bezahlten Kurzurlaub beziehen, um die erste Pflege zu gewährleisten oder zu organisieren (Art. 156 Abs. 1 Bst. a PV).

Praxisbeispiele

- An der BFH und der PHBern führt die HR-Beraterin oder der HR-Berater mit der werdenden Mutter ein Beratungsgespräch zum Mutterschaftsurlaub. Dabei werden u. a. auch der Urlaub und die Möglichkeiten des Wiedereinstiegs thematisiert sowie anschliessend eine schriftliche Vereinbarung getroffen.
- 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 Prozent Urlaub und in einen Block von weiteren 16 Wochen, während dem die frischgebackene Mutter 50 Prozent 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.
- 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

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.

36 Empfehlungen 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 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 > Publikation & Dienstleistung > Publikation > Arbeit > Arbeitsbedingungen > Merkblätter und Checklisten
- Merkblatt für das Kantonspersonal «Mutterschaftsentschädigung» sowie Merkblatt «Ich erwarte ein Kind. Welche Fragen muss ich klären?» Beide unter: www.fin.be.ch > Personal > Anstellungsbedingungen > Versicherungen > Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub
- Mamagenda, Hilfestellungen und Checklisten zur Schwangerschaft www.mamagenda.ch

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 Prozent 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,
verkompliziert 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.

40 Rechtslage

Der Artikel 131 PV regelt die Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen sowie das Stillen während der Arbeitszeit:

- Stillende Mitarbeiterinnen dürfen nicht über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden (max. neun Stunden / Tag).
- Stillenden Müttern sind die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freizugeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:
 - a. bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu vier Stunden: mindestens 30 Minuten;
 - b. bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als vier Stunden: mindestens 60 Minuten;
 - c. bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden: mindestens 90 Minuten.

Beim BFH-eigenen Arbeitszeitmodell «Leistungsvereinbarung» ist diesen Bestimmungen angemessen Rechnung zu tragen.

Praxisbeispiele

An der PHBern gibt es seit 2013 ein Stillzimmer und einen Eltern-Kind-Raum (Standort Fabrikstrasse 8). Auf den künftigen Campi der BFH in Biel und Bern sind entsprechende Räumlichkeiten eingeplant.

Empfehlungen

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 > Familie und Arbeit > Info Mutterschaft > Stillen und Arbeit
- Berufsverband Schweizerischer Stillberaterinnen IBCLS (BSS)
www.stillen.ch > Für Mütter > Rechte > Stillen und Arbeit

Hochschulalltag der Zukunft

Den stillenden Mitarbeiterinnen der Hochschule wird in Zusammenarbeit mit dem Velokurierdienst angeboten, die abgepumpte Milch abzuholen und nachhause 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 langfristig
im Voraus festzulegen.

Sitzungszeiten

42 Ausgangslage

Das Vereinbaren von Sitzungsterminen kann leicht zu einem harten Prüfstein für das Betriebsklima werden. Sitzungen bedingen die Anwesenheit verschiedener Mitarbeiter:der. 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 Internet-telefonie 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 zwischen- durch 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 bis 16 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

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 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 es, 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.sta.be.ch > Gleichstellung > Familie und Beruf > Vereinbarkeitsfreundliche Arbeitsbedingungen > Checkliste zum Berufsalltag mit Teilzeitpersonal
- «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.

Adoleszenzkrisen
machen unverzügliches
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 13 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 Adoleszenzkrise 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.

45

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.

46 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

- 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 Ausnutzung des Jahresarbeitszeitmodells Struktur und Dauer ihrer Schulferienarbeitszeit mitgestalten können.

Weiterführende Informationen

- kihz Ferienbetreuung
www.kihz.ethz.ch > kihz Ferienbetreuung
- Kinderbetreuung zuhause durch das Schweizerische Rote Kreuz bei Erkrankung der Kinder
www.redcross.ch > Für Sie da > Entlastung > 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 Vorstellung von einem
würdigen Altern.

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

48 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 hausnahe 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 Personaldiensts, 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

- Mitarbeitende können bei plötzlicher Krankheit naher Familienangehöriger einen Kurzurlaub von maximal vier Arbeitstagen pro Jahr beantragen. (Art. 156 Abs. 1 Bst. a in Verbindung mit Abs. 3 PV). Dies ermöglicht der betroffenen Person, die erste Pflege zu gewährleisten oder zu organisieren.
- Eine spezifische Regelung für die Übernahme von Pflegearbeiten gibt es im kantonalen Personalrecht nicht.

Praxisbeispiele

- 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 Pflagetätigkeiten 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 Prozent während maximal drei Jahren, wenn eine Vollzeitätigkeit reduziert wird. Damit sollen die Beschäftigten weniger finanzielle Einbussen hinnehmen müssen und ohne Qualifizierungsdefizite rasch wieder ins Berufsleben zurückkehren können.

50 Empfehlungen

- 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 sowie 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 Pflegetätigkeiten nebenbei übernehmen.

Weiterführende Informationen

- Merkblatt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
www.be.ch/personal > Anstellungsbedingungen > Beruf und Familie > Merkblatt «Vereinbarkeit Beruf–Familie»
- Als grösste Fach- und Dienstleistungsorganisation für Altersfragen ist Pro Senectute in der ganzen Schweiz vertreten.
www.pro-senectute.ch
- Weitere Informationen zur Betreuung von Angehörigen
www.sta.be.ch > Gleichstellung > Familie & Beruf > Angehörige betreuen
www.bern.ch > Themen > Beruf und Privatleben > Angehörigenpflege

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

52 Beratungsstellen

Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung
von Frauen und Männern

Postgasse 68

3000 Bern 8

Telefon +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

Telefon +41 31 321 62 99

gleichstellung@bern.ch

www.gleichstellung.bern.ch

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

Schlichtungsbehörde Bern-Mittelland

Effingerstrasse 34

3008 Bern

Telefon +41 31 635 47 50

Die Schlichtungsbehörde Bern Mittelland bietet Informationen, Beratungen und kostenlose Verfahren bei Diskriminierungen gemäss Gleichstellungsgesetz.

Kinder-, Jugendförderung und Gemeinwesenarbeit Kontakt «Checkpoint»

Berner GenerationenHaus

Bahnhofplatz 2

3011 Bern

Telefon +41 31 321 60 42

checkpoint@bern.ch

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

Frauenzentrale BE

Zeughausgasse 14

3011 Bern

Telefon +41 31 311 72 02

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

Limmatstrasse 7
8005 Zürich
Telefon +41 44 462 71 23
info@fachstelle-und.ch
www.fachstelle-und.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
Telefon +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

Murtenstrasse 7
2502 Biel
Telefon +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
2502 Biel
Telefon +41 32 322 66 02
info@effe.ch
www.effe.ch

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

54 Informationsplattformen

www.be.ch/familieundberuf

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.mamagenda.ch

Die digitale Agenda begleitet Vorgesetzte und Schwangere mit Terminen, Hilfestellungen und Checklisten durch die Schwangerschaft.

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 > Arbeit > Arbeitnehmerschutz > Schwangere und Stillende

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 «Lohnleichheit».
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 > Mitarbeitende und Studierende > Services FHNW > Personal > Auf dem Weg zur familienfreundlichen Fachhochschule

56 Kinderbetreuung

www.kinderbetreuungschweiz.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.bildungsbetreuung.ch

Der Schweizerische Verband für schulische Tagesbetreuung «Bildung und Betreuung» informiert umfangreich und bietet eine Sammlung an Betreuungsmöglichkeiten.

www.bern.ch > Themen > Kinder, Jugendliche und Familie

Das offizielle Portal über Familie, Erziehung und Kinderbetreuung der Stadt Bern.

www.familieinderhochschule.de

Familie in der Hochschule, deutsche Website mit nützlichen Hinweisen.

www.muetterzentrum-bern-west.ch

Anlaufstelle für Fragen rund um Frauenförderung, Frühförderung der Kinder, Erziehung und Integration

Stichwortverzeichnis

A			
Abpumpen	39		
Adoleszenzkrisen	45		
Adressen	52		
Akkreditierungsrichtlinien	10		
Altenpflege	48		
Arbeitszeiten	17		
Arbeitszeitflexibilität	18		
Arbeitszeitmodelle	25		
Auditverfahren	10		
Ausnahmesituationen	45		
B			
Bedürfnisse Väter	22		
Betreuungsgengpässe	10		
Bewerbungsgespräch	33		
C			
Charta zur Familienfreundlichkeit	10		
D			
Dialog unter Männern	30		
Doppelverdienstmodell	21		
E			
Erkrankungen	45		
Ernährerrolle	21		
Erwerbsersatz	33		
F			
Ferienbetreuung	46		
Flexibilität	17		
H			
Häusliches Engagement	29		
J			
Jahresarbeitszeit	17		
Jobsharing	14		
K			
Kinderbetreuung	10, 45		
M			
Männer	21, 29		
Mütter	25, 32		
Mutterschaftsurlaub	33		
P			
Personalentwicklungskonzepte	22		
Pflege	48		
Pflegeleistungen	48		
R			
Reduktion des Beschäftigungsgrads	14		
S			
Schulferien	45		
Schwangerschaft	33		
Seniorinnen, Senioren	48		
Sitzungen	42		
Stellvertretungsregelungen	10		
Stillen	39		
T			
Teilzeitarbeit	13		
Teilzeitbeschäftigung	14		
Teilzeitstudiengänge	19		
Tenure Track	26		
Toolbox	14		
TopSharing	15		
V			
Väter	21		
Vaterschaftsurlaub	29		
W			
Wettbewerbsvorteil	10		
Wiedereinstieg	35		
Work-Life-Balance	6		

Quellen und Literatur

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

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

Berufundfamilie GmbH (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 GmbH (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 GmbH (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; LaedrachFeller, Verena (2003), Fairplay at work in Unternehmen. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern.

Borter, Andreas (2004), Handbuch Väter-Arbeit. 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. Setzkasten 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 > Observatories > European Observatory of Working Life – Eurwork > Working time and 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 Fachhochschule

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

Rossmann, Birgit; Backes, Horst, Hrsg. (2008), Work-Life-Balance und Familien-gerechtigkeit 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

60 Herausgeberinnen

Berner Fachhochschule BFH
Kommission für Chancengleichheit
Falkenplatz 24
3012 Bern

PHBern
Sozial- und Umweltverantwortung
Fabrikstrasse 2
3012 Bern

Diese Broschüre kann als PDF heruntergeladen werden:
[bfh.ch](#) > [bfh](#) > [Chancengleichheit](#) > [Familienfreundlichkeit](#)

Auskünfte und weitere Informationen

Sibylle Drack
Leitung Chancengleichheit BFH
Telefon +41 31 848 33 35
sibylle.drack@bfh.ch

Jacqueline Kühne
Beauftragte Sozial- und Umweltverantwortung PHBern
Telefon +41 31 309 20 10
jacqueline.kuehne@phbern.ch

Rechtlicher Hinweis:

Die vorliegende Broschüre dient der allgemeinen Orientierung. Im Zweifelsfall ist der Wortlaut der gesetzlichen Bestimmungen und Reglemente massgebend. Überdies bleiben Änderungen vorbehalten.

3. Auflage, 2000 Exemplare, Juni 2017

swissuniversities

EFQM  **Member**
Shares what works.

Berner Fachhochschule

Rektorat
Falkenplatz 24
CH-3012 Bern

Telefon +41 31 848 33 00

office@bfh.ch
bfh.ch