

Carmen Lack | Nathalie Amstutz | Ursula Meyerhofer

Familienfreundliche Hochschulen: Handlungsfelder und Praxisbeispiele

Eine Orientierung für die Umsetzung

Familienfreundliche Hochschulen: Handlungsfelder und Praxisbeispiele

Eine Orientierung für die Umsetzung

Impressum

Konzept, Text, Redaktion: Carmen Lack, Nathalie Amstutz, Ursula Meyerhofer

Gestaltung Umschlag: Büro für Kommunikationsdesign FHNW

Layout Innenseiten: Nina Schulthess

Juni 2009

Auflage: 800 Exemplare

ISBN: 978-3-033-01950-8

© Fachhochschule Nordwestschweiz

Vorwort Ursula Renold

Familie und Fachhochschule!

Wir können uns je länger je weniger leisten, das berufliche Potenzial von Frauen und Männern mit Familienpflichten brachliegen zu lassen. Da unserer Wirtschaft top qualifizierte Fachkräfte fehlen, sind die Hochschulen als Ausbildungsstätten und Arbeitgebende hier speziell angesprochen. Eine akademische Ausbildung, Karriere und der Wunsch, eine Familie zu gründen, dürfen kein Entweder-oder mehr sein. Heute sind familienfreundliche Arbeitsbedingungen volkswirtschaftlich und gesellschaftlich notwendiger denn je.

Die Forderung nach familienfreundlichen Hochschulen ist nicht neu: So bestand bei der Schaffung von Fachhochschulen vor gut einem Jahrzehnt die einmalige Gelegenheit, die Gleichstellung der Geschlechter von Anfang an als prioritäres Ziel zu fixieren. Dank dem Bundesprogramm Chancengleichheit haben heute alle Fachhochschulen fest eingerichtete Chancengleichheitsorgane und verbindliche Ziele für die Gleichstellungsarbeit. Die Sensibilität gerade in den traditionell männerdominierten Fachhochschulbereichen hat spürbar zugenommen. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen wie Teilzeitpensen und Krippenplätze wären an vielen Hochschulen vorhanden. Bis wir aber tatsächlich auf allen Stufen das angestrebte ausgewogene Geschlechterverhältnis vorfinden, braucht es noch viel Einsatz auf allen Ebenen. Dies geht von praktischer Hilfestellung, wie sie das vorliegende Praxishandbuch bietet, über politische Unterstützung bis zur Orientierung an realen Vorbildern, die durch nichts zu ersetzen sind.

Chancengleichheit an Fachhochschulen bleibt eine Priorität auf der politischen Agenda, bei der der Bund auch in den kommenden Jahren die strategische Führung innehat und finanzielle Unterstützung leistet. Nach und nach übernehmen die Fachhochschulen aber mehr Eigenverantwortung für die weitere Implementierung von Chancengleichheit in ihre Strukturen. So ist vorgespurt für eine nachhaltige Verankerung des Gender Mainstreaming im gesamten Fachhochschulbereich.

Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit sind heutzutage unverzichtbar – gerade für die Fachhochschulen, deren Studierende im Durchschnitt älter sind und häufiger Kinder haben als die Studierenden universitärer Hochschulen. Familienfreundliche Strukturen sind aber nicht nur Pflicht, sondern auch ein Erfolgskriterium für die Attraktivität einer Hochschule. Mit ihrem Engagement leisten diese Institutionen einen wichtigen Beitrag zum Bildungs- und Wirtschaftsstandort Schweiz. Familienfreundliche Hochschulen können im zunehmenden Wettbewerb um die begabtesten Köpfe nur gewinnen. Am Ende profitieren alle: Wirtschaft, Gesellschaft und der (akademische) Nachwuchs!

Ursula Renold, Direktorin
Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT

Vorwort Richard Bühler / Ursula Meyerhofer

Familienfreundlichkeit: eine umfassende Management-Aufgabe

Die Fachhochschule Nordwestschweiz ist Promotorin des «Familienfreundlichen Wirtschaftsraumes Basel». Sie unterstützt diese Initiative, weil sie davon überzeugt ist, dass – je länger je mehr – die Familienfreundlichkeit eines Arbeitgebers, einer Arbeitgeberin ein entscheidender Faktor für die Attraktivität des Arbeitsplatzes ist.

Die vorliegende Publikation belegt den Bezug zwischen einer guten Gleichstellungspolitik für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und einer familiengerechten Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen eines Unternehmens. Beide Seiten profitieren davon. Dies gilt auch für die Hochschulen. Familienfreundlichkeit bedeutet deshalb,

- Arbeitnehmende mit Kindern ganz besonders wahrzunehmen. Dieser Anspruch lässt sich auch auf andere gesellschaftliche und soziale Engagements der Mitarbeitenden ausdehnen.
- gezielt Massnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie umzusetzen.

Dazu will die Studie eine Handhabe geben. Sie bietet konkrete Beispiele von Aktivitäten und Angeboten einzelner Hochschulen, sie zeigt den «State of the Art» anhand von Standards und Checklisten für Hochschulen auf und berücksichtigt bestehende Anreize zur Umsetzung von Familienfreundlichkeit. Sie stellt die Wechselwirkungen der Anstellungs- und Studienbedingungen der Mitarbeitenden, Forschenden und Studierenden mit dem jeweiligen familienbedingten Lebensumfeld dar und leitet daraus Anforderungen an eine sorgfältig ausgestaltete Personalpolitik ab. Eine Hochschule kann damit ihre Attraktivität als Arbeitgeberin und Studienort herausheben und zeigen, dass sie aktuelle demografische Entwicklungen ernst nimmt.

Wir wünschen den Leserinnen und Lesern dieser Publikation, den Mitarbeitenden und Leitungspersonen von Hochschulen eine anregende Lektüre und Erfolg bei der Umsetzung eigener personalpolitischer Ziele.

Richard Bühler
Direktionspräsident FHNW

Ursula Meyerhofer
Leiterin Gleichstellung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort <i>Ursula Renold</i>	3
Vorwort <i>Richard Bühler / Ursula Meyerhofer</i>	4
Danksagung	10
Einleitung <i>Nathalie Amstutz</i>	11
1. Familienfreundlichkeit: Facts and Figures	20
1.1. Familienfreundlichkeit der privatwirtschaftlichen Unternehmen	21
1.2. Familienfreundlichkeit an Hochschulen	22
1.2.1. Mitarbeitende von Hochschulen	22
1.2.2. Segregation im Studium und <i>Leaky Pipeline</i>	26
<hr/>	
2. Der Bund als Akteur für Familienfreundlichkeit an Hochschulen	29
2.1. Das Schweizer Hochschulsystem	29
2.2. Programme des Bundes zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann	30
2.2.1. Das Bundesprogramm Chancengleichheit der Fachhochschulen	31
2.2.2. Das Bundesprogramm Chancengleichheit der Universitäten	32
2.2.3. Leistungsauftrag Eidgenössisch-Technische Hochschulen ETH	33
<hr/>	
3. «Zertifizierung» Familienfreundlichkeit für Hochschulen	35
3.1. Prädikat «Familie UND Beruf» der Fachstelle UND	35
3.2. Label Modell F	37
3.3. Zertifizierung «audit familiengerechte hochschule»	38
<hr/>	
4. Handlungsfelder, Massnahmen und Praxisbeispiele	40
4.1. Checkliste Handlungsfelder, Rahmenbedingungen und Angebote	41
4.2. Handlungsfeld Organisationskultur und Führungsverständnis	43
4.2.1. Führungskompetenz	44
Praxisbeispiel: «Das Goldene Dreirad» – der Preis für eine familienfreundliche Führungsperson der ETH Zürich	45
4.2.2. Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Studierenden	46
Praxisbeispiel: Sensibilisierungskampagne bezüglich Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit an der Universität Basel	46
4.3. Handlungsfeld Informations- und Kommunikationspolitik	47
4.3.1. Information und Kommunikation intern	47
Praxisbeispiel: «FAQ» der Gleichstellungsstellen der Hochschulen der Westschweiz und des Tessins	47
Praxisbeispiel: Broschüre «Studieren & Arbeiten mit Kind an der Universität Bern»	48
Praxisbeispiel: «Kinder und Universität – Informationen für (zukünftige) Mütter und Väter» der Universität St. Gallen	49
Praxisbeispiel: Webseite zum Kinderbetreuungsangebot der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)	50

	Praxisbeispiel: Webseite des Büros für Chancengleichheit der Universität Lausanne	50
	Praxisbeispiel: Beratung zum Thema Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie der Abteilung Gleichstellung der Universität Zürich	51
4.3.2.	Information und Kommunikation extern	51
	Praxisbeispiel: Engagement im «Round Table Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel» der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW	52
4.4.	Handlungsfeld Forschung, Aus- und Weiterbildung und Beratung	52
	Praxisbeispiel: Diplomarbeit von Studierenden zum Thema Mutterschaft und Studium an der Universität Genf: Broschüre zur Vereinbarkeit von Studium und Familie	53
4.5.	Handlungsfeld Rahmenbedingungen	54
4.5.1.	Lohngerechtigkeit und Lohnsystem	55
	Instrumente zur Überprüfung der Lohngleichheit in der Praxis	56
4.5.2.	Mutterschaftsurlaubsentlöhnung	57
	Praxisbeispiel: Bestimmungen zum/zur Mutterschaftsurlaub/-entlöhnung im Gesamtarbeitsvertrag der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW und Personalpolitik der FHNW	57
4.5.3.	Lohnzulagen für Kinder	58
4.6.	Handlungsfeld Arbeitsorganisation	58
4.6.1.	Teilzeitarbeit	58
	Praxisbeispiel BALANCE: Ein Projekt zu Jobsharing und Teilzeitmodellen an der Universität Basel	59
	Praxisbeispiel: Tischgespräch mit Praxis-Expertinnen und -Experten – Teilzeitarbeit in der Diskussion	61
4.6.2.	Zeitsouveränität: Flexibilisierung der Arbeitszeit	63
4.6.3.	Gestaltung Arbeits- und Ruhezeiten	63
4.6.4.	Ferienzeitgestaltung und familienbezogene Freistellung	64
4.6.5.	Planung und Regelung von Abwesenheit	65
4.6.6.	Anstellungsbedingungen wissenschaftliche Mitarbeitende	66
4.6.7.	Flexibilität Arbeitsort/Telearbeit	67
4.6.8.	Arbeitsabläufe/-inhalte	68
	Praxisbeispiel: Flexibilisierung der Sitzungskultur an der Universität St. Gallen	69
4.7.	Handlungsfeld Personalentwicklung und -rekrutierung	69
	Praxisbeispiel: Verschiedene Massnahmen im Bereich Personalmanagement der Fachhochschule FHS St. Gallen	69
4.7.1.	Personalrekrutierung	70
	Praxisbeispiel: Platzkontingent an der Kindertagesstätte der Universität Bern für neu eintretende Universitätsangehörige aus dem Ausland	71
	Praxisbeispiel: Die Stelle Dual Career Advice der ETH Zürich	72
	Praxisbeispiel: Netzwerkprojekt «Förderung Duale Karriere» – Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)	72
4.7.2.	Personalentwicklung	73
	Förderungsmassnahme für Wissenschaftlerinnen des Marie Heim-Vögtlin-Programms in der Praxis	74
	Praxisbeispiel: Workshops zum Thema Vereinbarkeit von Karriere und Familie an der Universität Lausanne und der Universität Neuenburg im Rahmen des Kursprogrammes REGARD der Universitäten der lateinischen Schweiz	75

4.8.	Handlungsfeld Vaterschaft	76
	Praxisbeispiel: Vätertag an der Hochschule für Wirtschaft der Hochschule Luzern (HSLU): Wünsche von Vätern	77
	Praxisbeispiel: Erfahrungen von Vätern an der Hochschule Luzern	78
4.9.	Handlungsfeld familienergänzende Kinderbetreuung	79
4.9.1.	Kinderbetreuung – Regelbetreuung	81
	Praxisbeispiel: Kindertagesstätte «Uni-Kita» der Universität Bern	82
	Praxisbeispiel: «Unikrippe» der Universität Freiburg	82
	Praxisbeispiel: «Kita Campus» auf dem Hochschulplatz Luzern	83
	Praxisbeispiel: Stiftung «Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich» kihz	83
	Praxisbeispiel: Kooperation der Zürcher Hochschule der Künste mit einer Kindertagesstätte	84
	Praxisbeispiel: Kooperation der Fachhochschule FHS St. Gallen mit Kinderhorten	85
4.9.2.	Betreuungsangebote während der Schulferien	85
	Praxisbeispiel: Kinder-Ferienbetreuung an der Universität Neuenburg	86
	Praxisbeispiel: kihz Ferienbetreuung im Hochschulraum Zürich	86
4.9.3.	Betreuung in Notfallsituationen	86
	Praxisbeispiel: Kinderbetreuung an Kongressen der Stiftung kihz im Hochschulraum Zürich – kihz mobil	87
4.9.4.	Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten bei Angeboten zur familienexternen Kinderbetreuung	87
	Praxisbeispiele: Kinderbetreuungsfonds der Fachhochschule FHS St. Gallen	88
	Praxisbeispiel: Kostenlose Kinderbetreuung bei unvorhergesehenen Ereignissen an der Universität Neuenburg	89
	Praxisbeispiel: Pilotprojekt für kostenlose Betreuungseinsätze bei Krankheit eines Kindes oder der plötzlichen Krankheit der Kinderbetreuung für Angestellte der Universität Freiburg	89
	Praxisbeispiel: Indirekte Finanzierung des externen Beratungsangebotes zur Kinderbetreuung über das «Lohnpromille» und Semestergebühren an der Berner Fachhochschule	90
4.9.5.	Infrastruktur	91
4.10.	Handlungsfeld Rahmenbedingungen für Studierende	91
4.10.1.	Flexible Studiengestaltung/Teilzeitstudium	91
	Praxisbeispiel: Teilzeitstudiengänge für Studierende mit Betreuungspflichten an der Hochschule für Wirtschaft der Fachhochschule Nordwestschweiz – heute und früher	93
	Praxisbeispiel: Erfahrungen von Studentinnen mit einem auf die Familienbegleitung ausgerichteten Teilzeitstudiengang der ehemaligen Fachhochschule Aargau in Baden (heute FHWN)	94
4.10.2.	Exkurs: Bologna-Reform und Vereinbarkeit von Studium und Familie	96
4.10.3.	Flexibilisierung von Prüfungs- und Leistungsnachweisordnungen und E-Learning	98
4.10.4.	Finanzielle Unterstützung und familienfreundliche Studiengebühren	99
4.10.5.	Weitere Unterstützungsangebote für Studierende	99
5.	Schlusswort	101
6.	Literaturverzeichnis	103

7.	Service	111
7.1.	Adressen und Internet-Links	111
	GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE/-BÜROS DER SCHWEIZER HOCHSCHULEN UND GLEICHSTELLUNGSGREMIEN HOCHSCHULEN	111
	WEBSEITEN BUND UND STEUERUNGS- UND BERATUNGSGREMIEN HOCHSCHULEN	114
	VEREINBARKEIT VON BERUF UND/ODER STUDIUM UND FAMILIE ALLGEMEIN	115
	SPEZIFISCHE THEMEN VEREINBARKEIT BERUF UND/ODER STUDIUM UND FAMILIE	117
	ZERTIFIZIERUNG FAMILIENFREUNDLICHKEIT	124
7.2.	Weiterführende Literatur	125
<hr/> Namentliche Danksagung		127

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1:	Personal an den Schweizer universitären Hochschulen und Fachhochschulen nach Personalkategorie und Geschlecht (Anzahl Personen)	23
Tabelle 2:	Studierende an den Hochschulen nach Geschlecht (Anzahl Personen)	26
Tabelle 3:	Handlungsfelder, Rahmenbedingungen und Angebote zur Familienfreundlichkeit	42
Abbildung 1:	Akteure im schweizerischen Hochschulsystem	29
Abbildung 2:	Prozess der Prädikatverleihung «Familie UND Beruf»	36
Abbildung 3:	Logo Prädikat «Familie UND Beruf» der Fachstelle UND	37
Abbildung 4:	Broschüre «Studieren & Arbeiten mit Kind an der Universität Bern»	49
Abbildung 5:	Broschüre «Kinder und Universität – Informationen für (zukünftige) Mütter und Väter» der Universität St. Gallen	50
Abbildung 6:	Flyer zur Kinderbetreuung bei unvorhergesehenen Ereignissen der Universität Neuenburg	89

Danksagung

Dieses Handbuch für die Praxis ist mit dem Engagement zahlreicher Personen aus dem schweizerischen Hochschulbereich zustande gekommen. Alle, die einen Beitrag zu dieser Publikation geleistet haben, sind auf Seite 127 namentlich aufgeführt.

Besonders möchten wir uns an dieser Stelle für spezielle Beiträge an die Produktion durch folgende Stellen bedanken:

- Abteilung Gleichstellung und Integration, Präsidialdepartement des Kantons Basel-Stadt
- Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann, Finanz- und Kirchendirektion Kanton Basel-Landschaft
- Kihz Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich

Ermöglicht hat die Produktion der Publikation ferner das Bundesamt für Bildung und Technologie BBT.

Einleitung *Nathalie Amstutz*

Wie unterstützen Organisationen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Eine Kinderkrippe macht oft Sinn und ist ein handfestes Angebot. Doch gerade diese reelle Massnahme ist nicht ohne Debatten einfach zu realisieren. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft nebst praktischen Anliegen der Betreuung gesellschaftspolitische Fragen, wo es um ein Verständnis von Familie, Liebe, Erziehung geht.

Diese als universelle Pfeiler der Gesellschaft begriffenen Werte sind schon immer Gegenstand gesellschaftlicher und individueller Aushandlungsprozesse gewesen. Zur Debatte steht bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie deshalb auch die Vereinbarkeit vielfältiger Vorstellungen von gelungener Familie und Beruflichkeit. Diese Vorstellungen haben Implikationen für die Ausgestaltung familienfreundlicher Strukturen.

Einige dieser Problemfelder werden hier vorangehend diskutiert.

Sprechen wir von Vereinbarkeit von Beruf und Familie, so verstehen wir in diesem Praxishandbuch Familie in einem weiten Sinn. Familie bedeutet hier das Verhältnis von Generationen zueinander, von Eltern und Kindern, die sie betreuen, wie auch von erwachsenen Kindern, die ihre betagten Eltern pflegen oder betreuen. Familie umfasst die Beziehung von Partnerinnen und Partnern oder von weiteren nahestehenden Personen. Der Begriff bezieht vielfältige Formen der Zuständigkeit in diversen Lebensentwürfen heterosexueller wie homosexueller Paare, Einelternfamilien, älterer wie jüngerer Personen, Eltern mit behinderten Kindern, Menschen mit vielfältigen sozialen Aufgaben in ihrem Leben mit ein. Der Begriff Familie, wie wir ihn verwenden, orientiert sich nicht an einer möglichst fokussierten Familiendefinition, sondern im Gegenteil an den vielfältigen Realitäten bezüglich der Aufgaben im ausserberuflichen sozialen Leben der Angehörigen der Hochschulen. Damit lehnt er sich an den Definitionsvorschlag des Bundesamts für Sozialversicherungen an.¹

Trennlinien und Verbindungen

Der Begriff der Familie untersteht nicht nur historisch einem Wandel, auf den in dieser Einleitung kurz eingegangen wird. Machen wir Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Thema, so ist nicht nur von einer grossen Pluralität von Lebensformen auszugehen mit jeweils individuellen Bedingungen, ebenso ist der Tatsache Rechnung zu tragen, dass diese Konstellationen selbst einem ständigen Wandel in der jeweiligen Biografie der Einzelnen unterstehen. Die Aufgaben und die Bedürfnisse verändern sich laufend.

Die vorliegende Publikation wird den Anspruch, die Vielfalt der Lebensrealitäten zu berücksichtigen, nicht einlösen können. Es geht vielmehr um das Bewusstsein, dass Fragen der Vereinbarkeit einerseits einen systematischen und strategisch-institutionellen Ansatz verlangen, dass andererseits die Vielfalt der jeweiligen individuellen Lebensentwürfe mitbedacht werden muss. Die Aufgaben und Situationen im Zuständig-Sein variieren vom kurzen, ungeplanten Einsatz über die Erziehung heranwachsender Kinder, die permanente Begleitung behinderter Angehöriger bis zu verschiedenen Phasen der Zuständigkeit für kranke oder betagte Eltern oder Partnerinnen und Partner. Diese Stationen unterscheiden sich nach Lebensphase, Umfeld, Alter, Geschlecht, Funktion und Arbeitspensum.

¹ Das Bundesamt für Sozialversicherungen beschreibt die Familie als «primär in den Beziehungen zwischen Eltern und Kindern begründete soziale Gruppe eigener Art, die als solche gesellschaftlich anerkannt ist». Die ausschliessende Reihe der Negationen in der Definition verweist auf die Verabschiedung überkommener Einschränkungen des Familienbegriffs: Familie knüpft «weder an die Ehe noch an biologische Elternschaft an, setzt keinen gemeinsamen Haushalt voraus, verzichtet auf wertende Äusserungen und trägt der Vielfalt der Familienformen Rechnung. Sie beschränkt sich zudem nicht auf Familien mit unmündigen oder finanziell abhängigen Kindern, sondern umfasst familiäre Lebensformen über den ganzen Lebenszyklus.» (Vgl. das Dossier Familienpolitik auf der Webseite des BSV, Merkmale der Familienpolitik in der Schweiz: Was ist Familienpolitik?)

Vielfältig wie die privaten Situationen sind auch die beruflichen Realitäten an den Hochschulen, die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben betrifft die Angehörigen der Hochschulen in allen Funktionen: das akademische wie das administrative Personal, den Mittelbau, Sekretariatsmitarbeitende, Personen in Dienstleistungs- und Managementfunktionen, Professorinnen und Professoren wie auch die Studierenden.

Stehen im Arbeitsprozess meist die Stationen der beruflichen Biografie im Zentrum, so beschäftigt sich die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit der Schnittstelle von Beruf und Privatleben, dem Ineinandergreifen von beruflicher und privater bzw. sozialer Biografie. Diese sich heute stark verändernden Lebensbiografien stehen in einem historisch gewachsenen politischen und institutionellen Rahmen, der sich den jeweiligen Bedürfnissen mehr oder weniger schnell anpasst. Dies impliziert neue Positionierungen, wie sie derzeit im Kontext der Demografiedebatte, der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, der Organisation von Kinderbetreuung, des Pensionierungsalters ausgehandelt werden. Dabei werden das Verhältnis von Privatleben und Beruf und die Trennlinie dazwischen unterschiedlich gedeutet und konstruiert.

Beide Bereiche, Beruf und Familie, sind Orte der Herausforderung, der Sinnstiftung, der Leistung, beide Bereiche können als potenzielle Rückzugsgebiete gesehen werden. Die Familie als erholsamer, intimer, persönlicher Raum und Gegenpol zu Druck, Belastung oder Routine im Beruf. Genauso gut kann das Büro dank weitgehender Professionalisierung der Arbeitsteilung und formalisierter und damit teilweise zivilerer Kommunikationsformen zum Zufluchtsort vor ausufernden familiären Ansprüchen werden (Hochschild, 2006).

Umkämpftes Gut in der konkurrenzierenden Beziehung von Privatleben und Beruf ist die Zeit. Dabei geht es nicht nur darum, genügend Zeit für die Familie, genügend Zeit für den Beruf, sondern auch Zeit für sich selbst zu haben. Der neue Begriff des «Zeitwohlstands» (Heitkötter/Schneider, 2004) markiert diese Bedingung geglückten Zeitbesitzes und damit die Realisierung dessen, was heute mit Work-Life-Balance angestrebt wird. Vereinbarkeit ist eine Frage von Strukturen, die organisiert werden können, sie ist gleichzeitig immer auch die Frage der Energie des «inneren Haushalts» in der Erfüllung der Rollen, die in diesem Fall Erwerbstätige und Studierende in ihrem Erwachsenenleben wahrnehmen.

Gesellschaftliche und wirtschaftliche Gründe

Mehr und mehr werden die von der Gesellschaft als wertvoll betrachteten sozialen Aufgaben nicht mehr als reine Privatsache Einzelner verstanden, sondern als Aufgabe in einem gemeinschaftlichen, gesellschaftlichen Kontext. Dies wird im Zug gegenwärtiger Debatten um mögliche Lösungen der öffentlichen Kinderbetreuung und Betagtenpflege deutlich (Eckart, 2000).

Als gängigstes Argument für die Förderung der Vereinbarkeit wird der Wandel familiärer Strukturen angeführt, beziffert mit der steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen. Die Erwerbsquote der Frauen in der Schweiz schwankte 2007 zwischen 80% und 85%. 72% der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren sind erwerbstätig, 57% in Teilzeit und nur 15% in Vollzeit beschäftigt. 90% der Männer mit Kindern unter 15 Jahren sind vollzeitlich erwerbstätig.²

Ein weiterer Grund für Handlungsbedarf ist die in der Öffentlichkeit debattierte zunehmende Alterung der Gesellschaft. Einfluss darauf haben die erhöhte Lebenserwartung, der negative Auswanderungssaldo³ und die seit den 70er-Jahren tiefe Geburtenrate. Der

² Erwerbsquote (EQ) bedeutet den Prozentsatz der Erwerbstätigen aus der erwerbsfähigen Altersgruppe. Die EQ sagt nichts über die Höhe der Arbeitspensen aus. Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE).

³ Von den auswandernden Schweizerinnen und Schweizern bleiben mehr Personen im Ausland als in die Schweiz zurückkehren.

positive Einwanderungssaldo lässt die Bevölkerungszahl der Schweiz trotzdem anwachsen. Für die kommende Generation wird die Betreuung alter Menschen eine umfassendere Aufgabe darstellen, als sie es heute ist.

Als arbeitsmarkt- wie auch sozialpolitische Reaktion auf die Alterung der Gesellschaft und den prognostizierten Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften sowie zur Gewinnung einer grösseren Zahl an Beitragszahlenden zur Sicherung der Sozialbeiträge ist die Förderung der Erwerbsarbeit der Frauen ein Ziel europäischer wie schweizerischer Beschäftigungspolitik.⁴ Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt vor allem dank verbessertem Angebot der Kinderbetreuung eine wesentliche unterstützende Massnahme dar. Dies vor dem Hintergrund, dass berufstätige Frauen in der Schweiz als Hauptmotiv für den Verzicht auf Kinder die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeben. Zugleich geben nichtberufstätige Frauen an, verbesserte Betreuungsangebote für die Kinder wären die wichtigste Voraussetzung für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit.⁵

Dass Firmen und Organisationen ihrerseits die Thematik aufgreifen, hat ebenfalls arbeitsmarktpolitische Gründe im internationalen Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte. Vor allem hinsichtlich Kinderbetreuung bestehen in den Städten Erwartungen an bestimmte Standards. Auch aus organisationskulturellen Gründen fördern Organisationen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In Zeiten von Personalmangel wird eher auf eine Personalentwicklung gesetzt, die Mitarbeitende in der Organisation halten und ihnen gute Entwicklungsperspektiven bieten soll.

Im akademischen Nachwuchs der Hochschulen ist die Kinderlosigkeit überdurchschnittlich. Die «verhütende Wirkung» der Universität wurde von einer Studie untersucht: Von den 37- bis 42-jährigen Forscherinnen sind 58% kinderlos, unter den Männern derselben Altersgruppe sind es 50% (Biller-Andorno/Jakovljevic/Landfester 2006).

Im Kern die Gleichstellungspolitik

Der Wandel familiärer Strukturen und die Erwerbstätigkeit der Eltern werden als Hauptargument für den Bedarf verbesserter Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeführt. Sprechen wir vom Wandel der Familienstrukturen, so wird gemeinhin eine Entwicklung weg von der traditionellen bzw. bürgerlichen Familienform beschrieben, in der in einem gemeinsamen Haushalt die Mutter für die Kindererziehung und die Hausarbeit im privaten Raum zuständig ist und der Vater für die Erwerbsarbeit im öffentlichen Raum. Der Wandel dieser Struktur zu pluralen Formen der Familie wie Einelternfamilien, Patchworkfamilien, gleichgeschlechtliche Elternpaare, Drei-Generationen-Familien etc. wird aus unterschiedlicher Perspektive beschrieben. Die historisch-soziologische Sicht hält hauptsächlich zwei Gründe für diese Bewegungen fest (Sieder 1997, S. 278). Zum einen bedeutet der Modernisierungsprozess eine Individualisierung der Menschen, die mögliche Wahl individueller Lebensformen im jeweiligen Lebenszyklus und damit einen Emanzipationsakt. Dieser Prozess geht mit der Autonomisierung von gesellschaftlichen und rechtlich-institutionellen Vorgaben einher, die ursprünglich regelten, welche Paare zusammen mit Kindern, Eltern und Verwandten wie zu leben hätten.

⁴ Die Europäische Union stützt sich dabei auf demografische, arbeitsmarktpolitische und bevölkerungsstatistische Prognosen ab. Siehe Lissabon-Strategie 2000. Vgl. auch die Argumentation der Botschaft zum Bundesbeschluss über Finanzhilfen für Kinderbetreuung 2006 und den Bericht des Bundesamts für Statistik «Der Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich: Frauen und Männer im Erwerbsleben» von 2007.

⁵ Bundesamt für Sozialversicherungen 2004, Familienbericht.

Der Zuwachs an Autonomie und Selbstbestimmung, an emanzipativer Entwicklung in der Ausgestaltung der Lebensweisen ist eng mit der Auflösung geschlechtersegregierter Arbeitsteilung verbunden. Wahlfreiheit für beide Geschlechter geht einher mit der Abnahme normativer, am heterosexuellen Paarbegriff orientierter Unterscheidungen zugunsten von Gleichheit und Freiheit. Mit dieser «De-Institutionalisierung der Geschlechterdifferenzen» hat sich die Rolle des Rechts von der normativen Ausdifferenzierung geschlechtsspezifischer Rechte und Pflichten hin zur Sicherung der Gleichstellung und Verhinderung der Diskriminierung verschoben (Heinz, 2008). Das schweizerische Gleichstellungsgesetz von Frau und Mann (GlG) und die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien zeigen, dass die Gleichstellung der Geschlechter rechtlich weitgehend verankert ist.⁶

Diese Modernisierungsprozesse – Individualisierung und De-Institutionalisierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung – haben eine grosse gesellschaftliche Akzeptanz. Sie sind die Beweise für die Realisierung demokratischer Grundprinzipien. Die trotzdem bestehenden geschlechtsspezifischen Rollen im Alltagsleben stehen im Widerspruch zum modernen Autonomie- und Gleichheitsgedanken. Für die Persistenz der geschlechterspezifischen Segregation in der Erwerbsarbeit wie in der unbezahlten Arbeit gibt es eine Vielzahl von Gründen. Einer der Gründe sind Argumentationsmuster, mit denen diese Segregation erklärt und immer wieder neu legitimiert wird. Dazu gehört, dass die Benachteiligung der Frauen als unzeitgemässes Überbleibsel gesehen wird, als ein «vormodernes Relikt [...], das auf eine unvollständige Modernisierung verweist.»⁷ Die berufliche Gleichstellung der Geschlechter wird weithin befürwortet, der eigene Arbeitsbereich und die eigene Organisation werden hinsichtlich des erreichten Grades der Gleichstellung hingegen meist überschätzt. Es werden andere Organisationseinheiten für die Disbalance in der Repräsentation der Geschlechter verantwortlich gemacht (Heinz, 2008; Höyng /Puchert 1998).

Der zeitliche Bruch, der zwischen diesen Relikten und dem gegenwärtigen Konzept der Modernität vermutet wird, hat zur Folge, dass gleichstellungspolitische Fragen selbst als bereits überholt empfunden werden, als wäre die fast vollendete Moderne Garantin für das automatische Verschwinden dieser Ungleichheiten – und als wären damit auch der entsprechende Gleichstellungsdiskurs und seine politischen Forderungen nicht mehr zeitgemäss.

Diese Argumentation kann dazu führen, Gleichstellungspolitik durch eine Fokussierung auf Familienfragen zu ersetzen, in der Absicht, einen pragmatischeren Standpunkt einzunehmen.⁸ Damit wird dem Umstand nicht Rechnung getragen, dass gerade die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sich mit geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung auseinandersetzt, mit den Vorstellungen über Aufgaben und Zuständigkeitsbereiche unter den Geschlechtern, und damit an den Kern gleichstellungspolitischer Fragen rührt (Jurczyk/Oechsle 2008).

Das Gefälle in der Repräsentation und Partizipation von Frauen und Männern in Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit, die Unterschiede hinsichtlich Lohn und Zeitgestaltung sind gewiss eine Frage der Vereinbarkeit, lassen sich aber nur im gleichstellungspolitischen Kontext beantworten.

⁶ Allerdings bleiben, so zeigen es die Studien zu Gender law, gerade im Familien- und Scheidungsrecht und in steuerrechtlichen Belangen gegenwärtig sowohl in der Schweiz wie innerhalb der EU Vorgaben bestehen, die durchaus noch geschlechterspezifische Arbeitsteilungen unterstützen. Siehe den Band von Arioli, Cottier, Farahmand, Küng, 2008.

⁷ Dies formuliert Bettina Heinz treffend in ihrem Aufsatz «Unbesehen der Person», in: Wilz, 2007, S. 231.

⁸ Die Diskussion wird in Deutschland wie in der Schweiz geführt. Siehe dazu Susanne Baer: Frauen und Männer, Gender und Diversität: Gleichstellungsrecht vor der Herausforderung eines differenzierten Umgangs mit «Geschlecht», in Arioli et al., 2008, S. 29.

Familienmodelle

Ein Grund für die ausgesprochene Resistenz geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung ist in der Wirksamkeit des traditionellen Familienmodells zu sehen, dem die strikte Trennung von Beruf und Privatem, von Öffentlichem und Familiärem zugrunde liegt.⁹ Eine Trennung in zwei Sphären, die nun mittels Politiken und Massnahmen nicht aufgehoben, aber miteinander in Einklang gebracht, vereinbart werden sollen.

Die traditionelle Familienform zeichnet sich durch spezifische Merkmale und Zielvorstellungen aus, die für die Ausgestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kontext einer zeitgemässen Familienpolitik reflektiert werden müssen. Denn trotz des Wandels der Familienstrukturen bleibt das traditionelle Familienbild in vielerlei Hinsicht insofern normbildend, als die pluralen Lebensformen davon weiterhin als Abweichungen bzw. als Notlösungen gesehen werden. Die Familiengeschichte hat den Weg nachgezeichnet, den dieses Konzept zurückgelegt hat, bis es im 20. Jh. normbildend wurde (Goody, 2000; Grossenbacher, 2004). Dabei spielt als Ausgangspunkt die Industrialisierung und mit ihr die örtliche Trennung von Erwerbsarbeit und Familienleben eine entscheidende Rolle. Die Entstehung dieses Modells ist im Kontext neuer Produktionsabläufe, neuer Berufe und Funktionen und der Ausbildung des bürgerlichen Selbstverständnisses zu deuten, das sich in Abgrenzung zu anderen Klassen, Funktionen, Personengruppen bildete. Zu dieser Identität gehören unterschiedliche konstituierende Merkmale wie Berufsstand und Bildung, wirtschaftliche und politische Aufgaben sowie – für diese Perspektive zentral – eine geschlechtsspezifische Erziehung der Kinder. Diese Erziehung in Hinblick auf eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist ein zentrales Prinzip des bürgerlichen Familienmodells um 1900, ein Verständnis von Geschlechterpolarität, das immer schon auch kritisch reflektiert wurde.¹⁰ Die Geschlechteridentitäten wurden bipolar und gleichzeitig hierarchisiert als Geschlechtscharaktere mit entsprechenden natürlichen Neigungen für bestimmte Tätigkeiten konstruiert. Die Gegensätzlichkeit wurde mit und anhand der Geschlechter dargestellt und stiftete damit die polare Struktur, in die sich die bekannten Gegensatzpaare einreihen: aktiv, analytisch, rational versus passiv, empathisch, emotional, wie dann auch privat versus öffentlich (Doyé, 2003). Bis heute wirken diese Stereotypen als diffuses Wissen über die Natur der Geschlechter weiter und prägen – parallel und gleichzeitig zu Gleichstellungsanspruch und Flexibilität der Geschlechterrollen – sowohl Vorstellungen von Vaterschaft und Mutterschaft wie auch Berufsbilder, Organisations- und Branchenkulturen, sei dies im Industriesektor oder in Wissensorganisationen wie den Hochschulen.

Das traditionelle Familienmodell entfaltete seine Wirksamkeit erst in den 50er-Jahren über einen Zeitraum von zwei Jahrzehnten. Hier ist zwischen den effektiv gelebten Familienformen und der Modellvorstellung der traditionellen Familie zu unterscheiden. Tatsächlich lebten Familien bereits um 1900 vielfältige Familienformen. Um 1910 waren 47% der Frauen in der Schweiz im Alter zwischen 16 und 65 Jahren erwerbstätig, das Thema Vereinbarkeit stellte sich schon damals.¹¹ Zeitgleich mit der geschlechtsspezifischen Symbolisierung der Arbeit, der damit verbundenen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und der Herausbildung geschlechtersegregierter Berufe und Ausbildungscurricula erfolgte die politische Auseinandersetzung mit deren Vorgaben und Konsequenzen im Rahmen der Familien- und der Gleichstellungspolitik (Eidgenössische

⁹ Dazu Gudrun Axeli Knapp: Achsen der Differenz – Aspekte und Perspektiven feministischer Grundlagenkritik, in: Wilz, 2007.

¹⁰ Dazu beispielsweise die 1898 von Charlotte Perkins Gilman (vgl. Perkins, 1901) analysierte und kritisierte Symbolisierung der Arbeit in «Women and Economics».

¹¹ Die berufstätigen Frauen waren weitgehend Arbeiterinnen, während Frauen wohlhabender Schichten aufgrund der Geschlechterkonzepte nicht erwerbstätig waren. Entsprechend der geschlechtsspezifischen Erziehung war auch die Berufsbildung geschlechter- und schichtspezifisch organisiert, und gute berufliche Ausbildungen standen den Frauen kaum offen. Siehe dazu Historisches Lexikon der Schweiz: www.hls-dhs-dss.ch.

Kommission für Frauenfragen EKF, 1998).¹² Ohne hier auf die weiteren Etappen verschiedener Familienmodelle einzugehen, sei zusammenfassend darauf verwiesen, dass die Normativität des traditionellen Familienmodells zum einen zu einer Unterschätzung weiblicher Erwerbstätigkeit geführt, zum anderen den Blick für die Vielzahl von Familienarrangements, die je nach sozialer Klasse Realität waren, verstellt hat.

Die gegenwärtige Vielfalt gelebter Familienmodelle in der Schweiz zeigt die rasche Veränderung: 1990 lebten noch 60% der Familien mit Kindern unter 7 Jahren innerhalb des traditionellen Modells, im Jahr 2000 waren es 37%.¹³

Moderne gesellschaftliche Strukturen gelten mitunter als Erklärung für den Geburtenrückgang. In bestimmter historischer oder sozialpolitischer Konstellation, zu Beginn rechtlicher und politischer Geschlechtergleichstellung beispielsweise, trifft dieser Zusammenhang bestimmt zu. Ist der rechtliche Rahmen hingegen bereits gegeben, so scheint diese Verknüpfung nicht mehr zutreffend. Skandinavische Länder mit den im europäischen Vergleich höchsten Geburtenraten weisen zugleich hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter die modernsten Rahmenbedingungen auf. Das Fazit einer Studie, die sich mit Bedingungen höherer Geburtenraten in Westeuropa beschäftigt, lautet, dass die höchsten Geburtenraten dort zu verzeichnen sind, wo die Gleichstellung der Geschlechter in gesellschaftlicher, politischer und wirtschaftlicher Hinsicht am weitesten gediehen ist: «Heute werden in jenen Ländern mehr Kinder geboren, die in Bezug auf die Gleichbehandlung der Geschlechter die modernsten Gesellschaftssysteme aufweisen.» (Kröhnert, Klingholz, 2005). Die Autoren kommen zum Schluss, dass Frauen und Männer in Europa, die hinsichtlich der egalitären Rollenteilung Handlungsbedarf in ihrem gesellschaftlichen Umfeld und dessen Strukturen sehen, öfter auf Kinder verzichten, da Kinderwunsch und Lebensentwurf nicht vereinbar scheinen.

Auf Organisationen übertragen, würde das heissen: Jene Organisationen sind am familienfreundlichsten, deren Systeme die modernsten Strukturen hinsichtlich Gleichstellung der Geschlechter aufweisen. Das bedeutet eine gleichgestellte berufliche Integration und Partizipation der Frauen innerhalb der Organisationshierarchie wie auch die Anerkennung gleichberechtigter Zuständigkeit von Männern im sozialen, familiären Bereich und ihres Zugriffs auf entsprechende Angebote der Organisation. Die gleichstellungsorientierte Rechtsentwicklung in Erwerbsarbeit und Privatleben eröffnet für beide Geschlechter eine Vielzahl von Tätigkeitsfeldern und Lebensweisen, aber auch von Aufgaben und Verantwortungen. Eine Geschichte der Familie lässt sich auch als Geschichte der emotionalen Involviertheit und Zuständigkeit beschreiben, welche die umfassende Kinderbetreuung durch heutige Väter berücksichtigt.

Mit der gewachsenen Selbstbestimmung in der Lebensgestaltung scheinen Personen oder Paare ihr jeweiliges Familienmodell frei wählen zu können.

¹² Die Engländerin Charlotte Perkins Gilman (1889) kritisierte die «Sexualisierung» von Arbeit und plädierte stattdessen für die Einführung öffentlicher Betreuung für Kinder im Vorschulalter.

¹³ Vg. [www.bfs.admin.ch/Regional/Karten und Atlanten/Gleichstellungsatlas/Vereinbarkeit Beruf und Familie/Familienmodelle](http://www.bfs.admin.ch/Regional/Karten%20und%20Atlanten/Gleichstellungsatlas/Vereinbarkeit%20Beruf%20und%20Familie/Familienmodelle)

Wahlfreiheit – unter bestimmten Bedingungen

Wahlfreiheit und Freiwilligkeit sind ein zentrales Argument in der politischen Debatte um Kinderbetreuungsangebote in der Schweiz.¹⁴ Sie werden in Zukunft auch ein wichtiges Thema in der Betagtenpflege darstellen. Um welche Wahlfreiheit geht es nun und weshalb ist im Rahmen dieser Diskussion ein Blick darauf zu werfen? Das Argument der Wahlfreiheit setzt die Möglichkeit voraus, einen autonomen Entscheid unter mehreren Varianten treffen zu können. Deshalb setzt die Forderung nach Wahlfreiheit unterschiedliche institutionelle und private Lösungen voraus. Damit steht zugleich das Verhältnis von Privatem und Öffentlichem zur Diskussion.¹⁵ Was soll in der Betreuung familienintern, privat gelöst werden, wo kann Anspruch auf institutionelle Unterstützung geltend gemacht werden? Welche Aufgaben soll der Staat übernehmen, aber auch inwiefern soll er bevölkerungspolitische Massnahmen treffen, um die Erwerbsarbeit von Frauen zu fördern, um die Geburtenrate zu erhöhen, um Frauen und Männer in Richtung Kinderwunsch zu beeinflussen?

Die Debatte bedeutet die Austarierung der Schnittstelle zwischen öffentlichen und privaten Aufgaben. Im Gegensatz zur Kinderbetreuung ist die staatlich organisierte Form der Betagtenbetreuung keine politische Streitfrage. Hier scheint die Aufgabe, klare Leistungsaufträge und Qualitätsstandards zu definieren, zwar nicht ausdiskutiert, doch angesichts des zukünftigen Bedarfs an gesellschaftlich tragfähigen Lösungen für eine wachsende Klientel, zieht niemand den politischen Auftrag ernsthaft in Zweifel. Ähnlich zeigt sich eine Verlagerung in der Frage der Kinderbetreuung. Angesichts der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Realitäten wird auch Kinderbetreuung nur noch vereinzelt als Privatsache der Eltern gesehen.¹⁶

Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass eine Entscheidung für oder gegen Berufstätigkeit von vielen Faktoren geprägt ist. Frauen wie Männer sind, nach mehr oder weniger langer Ausbildung, in der Berufswelt eingebunden. Ihre berufliche Biografie gehört zu ihrer Identität wie die familiäre oder soziale Biografie. Leben beide Eltern in einem Haushalt, so werden Entscheidungen über die Berufstätigkeit im Kontext bestimmter Rahmenbedingungen getroffen: Ausschlaggebend ist die zur Verfügung stehende Kinderbetreuung, sind die Betreuungskosten, die Löhne, Unterschiede zwischen den beiden Einkommen, die jeweilige Position in der Erwerbsarbeit, die Karriereperspektiven, das Klima der Firma oder Organisation. Diese Eckwerte liegen nur beschränkt in der Gestaltungsfreiheit der Familien. Insofern ist die Freiheit der Wahl eine Freiheit unter bestimmten Bedingungen. Der Einsatz öffentlicher Ressourcen bedingt die Berücksichtigung dieser Bedingungen, um Kinderbetreuung zu einem für alle zugänglichen, qualitativ wie quantitativ verlässlichen Angebot zu machen.

Organisationen haben ihrerseits die Möglichkeit, diese Faktoren positiv zu beeinflussen.

Arbeitgeber, Organisationen – Hochschulen

Für Organisationen ergeben sich mit der Zuwendung zu familienfreundlichen Kulturen Chancen. Der betriebswirtschaftliche Nutzen ist mehrfach errechnet worden (Prognos, 2005; Pasero, 2000) und wird mit der Senkung von Kosten erklärt: Fluktuationskosten,

¹⁴ Vgl. dazu Botschaft zum Bundesbeschluss über Finanzhilfen für Kinderbetreuung (2006) vom 10. März 2006. In der entsprechenden Botschaft des Bundesrates wird als erstes Argument die grössere «Wahlfreiheit der Eltern und insbesondere der Mütter hinsichtlich der Erwerbstätigkeit» angeführt. «Gleichzeitig erleichtert ein solches Angebot den Entscheid für Frauen, die berufstätig bleiben wollen oder aus wirtschaftlichen Gründen müssen, Kinder zu haben.»

¹⁵ Dazu der von Karin Juczyk und Mechthild Oesle herausgegebene Band: Das Private neu denken, Erosionen, Ambivalenzen, Leistungen, Münster 2008.

¹⁶ So beispielsweise die Berichterstattung der NZZ zum parlamentarischen Vorstoss für die Schaffung eines umfassenden Kinderbetreuungsangebots in der Schweiz (NZZ, 25. Juni 2008).

Wiedereinstiegskosten, Kosten für Fehlzeiten, aber auch durch Produktivitätssteigerung dank höherer Motivation der Mitarbeitenden. Auf Seiten der Studierenden ist eine Senkung der Studienabbruchquote aufgrund von Elternschaft zu erhoffen. Weiter versprechen sich Organisationen Vorteile bei der Rekrutierung qualifizierten Personals.

Gelten diese betriebswirtschaftlichen Aspekte auch für Hochschulen?

Die Beschäftigung mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt für Hochschulen, die sich zunehmend auch als Expertinnenorganisationen verstehen, eine besondere Herausforderung dar, da hier zum einen der Expertinnenstatus bisher ausserberufliche Realitäten nicht nur unberücksichtigt liess, sondern sich dieser gerade auch durch diese Ausschliesslichkeit beruflichen Engagements auswies (Liebig 2008). Zum anderen werden Managementaufgaben, und so auch Aufgaben der Personalentwicklung, in Expertinnenorganisationen noch nicht systematisch wahrgenommen. Karriere innerhalb der Hochschule ist nach wie vor oft wenig planbar. Sie nimmt mit mehreren kürzeren, befristeten Anstellungen ihren Anfang, die Verweildauer im Status des Nachwuchses ist markant länger als in anderen Berufen, damit ist auch eine lange andauernde, direktere Abhängigkeit von Institution und Netzwerken gegeben. Dies bedeutet Unsicherheit in Bezug auf die wissenschaftliche und materielle Zukunft und ist der Übernahme von ausserberuflichen Rollen Erwachsener wie beispielsweise Elternschaft, die eine finanzielle und strukturelle Zuverlässigkeit voraussetzt, nicht förderlich. Die Vorbereitung der wissenschaftlichen Karriere wird gemäss Umfragen nach wie vor als Engagement für eine Berufung erlebt, die kaum andere Lebensbereiche neben sich berücksichtigt (Reuter/Vedder/Liebig, 2008). Gelingt die Karriere, so werden hingegen die Flexibilität und die Selbstbestimmung der Professur in Bezug auf private Aufgaben geschätzt.

Je nach Disziplin herrschen innerhalb der Hochschulen sehr unterschiedliche Organisationskulturen vor. Die Reflexion dieser Kultur und des wissenschaftlichen Selbstverständnisses ist deshalb zentral: Durch welche (Geschlechter-)Geschichte und welches Wissenschaftsverständnis ist die jeweilige Disziplin geprägt? Welche Rollenmuster sind zu beobachten? Wie kann die Disziplin, das jeweilige Institut die Integration von Frauen und Männern, Studentinnen und Studenten mit Familienverpflichtungen fördern und welche Unterstützung kann sie bieten?

Zu dieser Publikation

Die Publikation ist das Folgeprojekt einer internen Studie zum Stand der Familienfreundlichkeit an der Fachhochschule Nordwestschweiz, die Empfehlungen zur Förderung der Familienfreundlichkeit enthielt.¹⁷ Das vorliegende Praxishandbuch wurde von der neuen Leiterin Gleichstellung in Auftrag gegeben. Die Publikation wurde vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT im Rahmen des Aktionsplans «Chancengleichheit an den Fachhochschulen» und der FHNW ermöglicht.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie an Hochschulen zu fördern und für unterschiedliche Institutionen brauchbare Empfehlungen zu entwickeln, ist ein komplexes Unterfangen. Die Komplexität erhöht sich durch die unterschiedlichen Organisationswirklichkeiten der jeweiligen Hochschulen und Disziplinen. Es stellte sich angesichts der erst zarten Kooperationen zwischen Fachhochschulen und Universitäten die Frage, inwiefern institutionelle Vereinbarkeit Voraussetzung für aussagekräftige, handlungsorientierte Entwicklungsvorschläge ist. Die aufgeführten Praxisbeispiele wurden aus einer Vielzahl von Aktivitäten an Fachhochschulen und Universitäten ausgewählt und zeigen geteilte und unterschiedliche Erfahrungen der Institutionen auf. Sie weisen vor allem auch auf be-

¹⁷ Das interne Projekt «Auf dem Weg zur familienfreundlichen Fachhochschule» wurde von der damaligen Leiterin Gleichstellung FHNW, Ruth Freiburghaus, in Auftrag gegeben und von einem Projektteam, bestehend aus Carmen Lack, Martina Zölch und Nathalie Amstutz durchgeführt.

reits bestehende Kooperationen zwischen den Hochschulen hin, die im besten Sinn des Wortes Synergien bedeuten.

Die Publikation verfolgt zwei Ziele: zum einen die Sensibilisierung der Hochschulen für die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zum anderen das Aufzeigen von konkreten Zielsetzungen und Handlungsmöglichkeiten. Dazu werden Kriterien familienfreundlicher Hochschulen vorgeschlagen und eine Sammlung und Diskussion erprobter Praxisbeispiele geboten.

Das folgende erste Kapitel beleuchtet aktuelle Fakten und Zahlen, die für die Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Familie in Organisationen von Bedeutung sind. Unter Berücksichtigung von Daten aus der Privatwirtschaft stehen jene zu Schweizer Hochschulen und deren Mitarbeitenden und Studierenden im Zentrum.

Das zweite Kapitel informiert über die hochschulpolitischen Voraussetzungen einer strukturellen Förderung der Familienfreundlichkeit. Dabei geht es vor allem um die Förderung der Familienfreundlichkeit an den Hochschulen im Rahmen der Förderprogramme des Bundes zur Chancengleichheit von Frau und Mann.

Die Aktivitäten der Organisationen zur Förderung der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit lassen sich mittels Labels oder Zertifikaten für die Anspruchsgruppen und die Öffentlichkeit sichtbar machen. Die Prozesse der Zertifizierung unterstützen ein ergebnisorientiertes, strukturiertes Vorgehen. Solche Zertifikate werden im dritten Kapitel dargestellt.

Die praxisbezogenen Handlungsfelder und Massnahmen im vierten Kapitel bilden den Kern dieses Praxishandbuches. Die Praxisbeispiele von Schweizer Hochschulen zeigen die Bandbreite der möglichen Massnahmen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit auf. Ein Schlusswort sowie ein umfassender Literaturüberblick und Serviceteil runden das Buch ab.

1. Familienfreundlichkeit: Facts and Figures

In der Einleitung wurde beschrieben, dass eine partnerschaftlichere Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit verfolgt wird. Frauen streben zunehmend nach eigener beruflicher Entwicklung und wirtschaftlicher Unabhängigkeit. Aber auch bei Männern sind ein Umdenken und ein höheres Engagement innerhalb der Familie zu beobachten. Ein Ausgleich bzw. eine Entlastung der dafür jeweils beanspruchten Zeit im Familien- oder Erwerbsleben wird von beiden Geschlechtern vermehrt gewünscht. Die Doppelbelastung von Beruf und Familie wird jedoch nach wie vor fast ausschliesslich von Frauen getragen. Während männliche Erwerbsverläufe durch die Geburt von Kindern weniger beeinträchtigt werden, sind bei Frauen Erwerbsunterbrechungen und Pensenreduktionen symptomatisch. Die weitere Berufstätigkeit oder die Rückkehr in den Beruf erfolgt bei Müttern überwiegend in Teilzeitpensen, die zu einem Teil dauerhaft beibehalten werden. Die beruflichen Laufbahncancen von Frauen werden so durch Kinder erheblich beeinflusst. Zu erwähnen ist, dass die Besonderheiten der weiblichen Erwerbstätigkeit wie die längeren Unterbrüche aus familiären Gründen und damit verbunden das Dienstalder und die Berufserfahrung das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern stark beeinflussen. Zudem ist der Lohn abhängig von verschiedenen Merkmalen wie Ausbildung oder beruflicher Stellung, die sich bei erwerbstätigen Frauen und Männern unterscheiden.

Ebenfalls wurde in der Einleitung die prognostizierte demografische Entwicklung der Schweiz beschrieben. Die Erwerbsquote von Frauen und Männern ist keineswegs ausgeglichen. Frauen haben zudem eine höhere Teilzeitarbeitsquote und weniger hochqualifizierte Positionen inne. Um den Rückgang bei den jüngeren Erwerbspersonen abzuschwächen, müssten sich die Erwerbsquote der Frauen und deren Arbeitsvolumen dem Status der Männer annähern. Aufgrund eines mit der Veränderung der Wirtschaftsstruktur und dem technischen Fortschritt verbundenen Wandels der Tätigkeiten wird zudem ein Mehrbedarf an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften vorausgesetzt. Durch eine stärkere Erwerbsbeteiligung der Frauen, auch in qualifizierten Tätigkeiten, kann ein nicht zu unterschätzendes Potenzial an Humankapital zum Einsatz gelangen. Im Wachstumsbericht des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO (2008), im Massnahmenkatalog zur Wachstumspolitik des Bundesrates sowie im umfassenden Bericht über die Herausforderungen des schweizerischen Bevölkerungswandels des Bundesamtes für Statistik BFS (1996) wird mit Blick auf das knappe Angebot an Arbeitskräften die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frauen – und vor allem der Mütter – sowie die Anhebung des Arbeitsvolumens der Frauen als wichtig erachtet.

Diese Entwicklungen begründen einen starken Bedeutungszuwachs der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der jüngeren Vergangenheit und eine verstärkte Aufnahme in die gesellschaftliche und wirtschaftspolitische Debatte. Sie wirken ein auf die Politik und deren Ziele auf Bundesebene sowie auf die unternehmerische Ebene.

Eine erwünschte stärkere Erwerbsbeteiligung der Frauen bedeutet, dass verstärkt entsprechende Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von beruflicher Entwicklung beider Elternteile und der Familiengründung und -betreuung geschaffen werden müssen. Der im Auftrag des Bundesrates erstellte Wachstumsbericht nennt die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Berufstätigkeit der Frauen als konkrete Massnahme zur Stärkung des Wirtschaftswachstums. Gemäss Doris Leuthard, Vorsteherin des Schweizerischen Volkswirtschaftsdepartementes, ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als eine politische Priorität zu sehen.

Eine entsprechende Politik und geeignete Massnahmen betreffen die (Volks-)Wirtschaft und insbesondere Organisationen in allen Bereichen (BFS, 2008 und 1996; Kröhnert et al., 2005; Prognos 2005; SECO, 2007 und 2008; Webseite BFS, 2008¹⁸).

1.1. Familienfreundlichkeit der privatwirtschaftlichen Unternehmen

Während von staatlicher Seite gesetzliche und infrastrukturelle Rahmenbedingungen (u.a. über finanzielle Förderung) gestaltet werden können, werden die konkreten Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unmittelbar im Alltag der Unternehmen und durch die Unternehmenskultur ermöglicht oder behindert. Noch vor nicht allzu langer Zeit war die Gewährung familienorientierter Leistungen in Schweizer Organisationen in erster Linie sozial(politisch) und ethisch-moralisch motiviert. Heute stellen jedoch familienorientierte Massnahmen eine notwendige Reaktion der Unternehmen auf veränderte Bedürfnisse und Belegschaften sowie ein verändertes Arbeitskräfteangebot dar. Sie bilden die Grundlage zur bestmöglichen Nutzung des vorhandenen Humankapitals. Das Bewusstsein, dass familienorientierte Personalpolitik Wettbewerbsvorteile bringt, z.B. bei der Rekrutierung von qualifizierten Arbeitskräften, hat ebenfalls (erst) in den letzten Jahren eine grössere Verbreitung erfahren. Familienfreundlichkeit bedeutet Imagepflege und erhöht die Attraktivität der Unternehmen auf dem Arbeits- und Kundenmarkt (Prognos, 2005; SECO, 2007).

Hard Factors

In den letzten Jahren sind in der Schweiz verschiedene landesweite oder regionale Studien und Expertisen erstellt worden, die aufzeigen, dass Unternehmen von familienfreundlichen Massnahmen profitieren. Untersuchungen bei schweizerischen Grossbetrieben (betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik: Prognos, 2005) und eine Befragung von Schweizer Klein- und Mittelbetrieben (im Zusammenhang mit der Erstellung des KMU-Handbuches Beruf und Familie: SECO, 2007) zeigen auf, dass sich familiengerechte Massnahmen für Unternehmen auszahlen. Einerseits kann die Wirkung familienfreundlicher Massnahmen aufgrund von Kosten-Nutzen-Berechnungen bei grösseren Schweizer Unternehmen quantifiziert und in «harten» Zahlen nachgewiesen werden. So wurde unter Einbezug von Investitionen für familienfreundliche Massnahmen ein *return on investment* von acht Prozent und insbesondere Kosteneinsparungen berechnet.

Als Nutzeneffekte wurden z.B. im Einzelnen nachgewiesen:

- der Rückkehreffekt (höhere Rückkehrquoten von Müttern ergeben Kosteneinsparungen für die Wiederbesetzung),
- der Teilzeiteffekt (die Möglichkeit von höheren Teilzeitpensen bei der Rückkehr spart Kosten für Ersatzkräfte),
- der Karriereeffekt (qualifizierte Berufslaufbahnen ermöglichen eine höhere Zahl von Inhouse-Besetzungen und sparen Rekrutierungskosten).

¹⁸ [www.bfs.admin.ch/Themen/Gleichstellung von Frau und Mann/Daten und Indikatoren](http://www.bfs.admin.ch/Themen/Gleichstellung%20von%20Frau%20und%20Mann/Daten%20und%20Indikatoren)

Soft Factors

Andererseits äussert sich ein Teil der Effekte von familienfreundlichen Massnahmen als *Soft Factors*, d.h. in für Unternehmen bedeutsamen, aber eher schwierig mess- und quantifizierbaren Wirkungen, die aber durch Befragungen bei Unternehmen unterschiedlicher Grösse bestätigt wurden. Dies sind z.B. ein besseres Betriebsklima, eine höhere Motivation, mehr Zufriedenheit und höhere Leistungsbereitschaft sowie mehr Selbstverantwortung der Mitarbeitenden. Sie wirken sich positiv auf die Produktivität aus. Ebenso sind als positive Folgen von familienorientierten Massnahmen weniger Stress, tiefere Fehlzeiten, eine höhere Loyalität und mehr Identifikation mit dem Unternehmen sowie bessere Kommunikation und höhere Effizienz durch ergebnisorientiertes Arbeiten zu verzeichnen (Prognos, 2003, 2004 und 2005; SECO 2007).

1.2. Familienfreundlichkeit an Hochschulen

Es zeigt sich, dass die Familienfreundlichkeit zunehmend als ein Qualitätskriterium von Hochschulen und als Wettbewerbsvorteil anerkannt wird. Dies belegen auch deutsche und österreichische Studien im Hochschulbereich. Die Familienfreundlichkeit von Hochschulen begünstigt die Gewinnung, Bindung und Motivation von qualifizierten Mitarbeitenden. Gleichzeitig kann sie Studierende bei der Wahl einer Hochschule beeinflussen, studierende Eltern unterstützen, Studienzeiten verkürzen und Abbrüche verhindern. Sie dient zudem einer effizienteren Arbeitsorganisation und Lehre. Es kann davon ausgegangen werden, dass Nutzeffekte, wie sie in der Privatwirtschaft nachgewiesen werden, auch bei Hochschulen entstehen. Im Schweizerischen Hochschulbereich gibt es jedoch bis anhin noch keine umfassenden Untersuchungen, welche den spezifischen Nutzen familienfreundlicher Massnahmen z.B. in Bezug auf bestimmte Kosteneinsparungen nachweisen.

Hochschulen weisen jedoch auch spezifische Eigenheiten auf und unterscheiden sich deutlich von anderen organisationalen Strukturen. Wissenschaftsorganisationen sind Mischformen unterschiedlicher Organisationstypen. Hier gilt es nicht nur, familiengerechte Arbeitsbedingungen für die Hochschulangestellten zu schaffen, sondern auch, die Studienbedingungen mit den familiären Bedürfnissen der Studierenden in Einklang zu bringen. Aber auch die Anstellungen an Hochschulen weisen unterschiedliche Spezifika auf. Es ist sowohl den Arbeitsbedingungen der Verwaltungsangestellten wie auch den Eigenheiten der Anstellungsbedingungen von Professorinnen und Professoren, Dozierenden und weiterem akademischem Personal, das sich oft in einer beruflichen Qualifizierungsphase befindet, Rechnung zu tragen (Bald, Rahner, 2003; Berufundfamilie GmbH, 2008; Lind, 2004; Vedder, 2003).

1.2.1. Mitarbeitende von Hochschulen

Im Folgenden wird auf einige Daten und besondere Umstände von Hochschulmitarbeitenden und Studierenden eingegangen, welche Eigenheiten des Hochschulbereiches und die Notwendigkeit einer besseren Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Familie aufzeigen.

Daten des Bundesamtes für Statistik Schweiz zeigen zu den Funktionen der Mitarbeitenden der schweizerischen Hochschulen folgendes Bild:

UNIVERSITÄRE HOCHSCHULEN			FACHHOCHSCHULEN (einschliesslich Pädagogische Hochschulen)		
Total			Total		
Professorinnen/		3129	Professorinnen/		5471
Professoren	Männer	2709	Professoren	Männer	3783
	Frauen	420		Frauen	1688
	<i>Frauenanteil in %</i>	<i>13.4</i>		<i>Frauenanteil in %</i>	<i>30.9</i>
Übrige Dozierende		7041	Übrige Dozierende		16637
	Männer	5375		Männer	10267
	Frauen	1666		Frauen	6370
	<i>Frauenanteil in %</i>	<i>23.7</i>		<i>Frauenanteil in %</i>	<i>38.3</i>
Assist. + wiss. Mitarb.		21608	Assist. + wiss. Mitarb.		3599
	Männer	13214		Männer	2290
	Frauen	8394		Frauen	1309
	<i>Frauenanteil in %</i>	<i>38.8</i>		<i>Frauenanteil in %</i>	<i>36.4</i>
Admin. + tech. Personal		13768	Admin. + tech. Personal		5444
	Männer	5739		Männer	2292
	Frauen	8029		Frauen	3152
	<i>Frauenanteil in %</i>	<i>58.3</i>		<i>Frauenanteil in %</i>	<i>57.9</i>
Total		45546	Total		31151
	Männer	27037		Männer	18632
	Frauen	18509		Frauen	12519
	<i>Frauenanteil in %</i>	<i>40.6</i>		<i>Frauenanteil in %</i>	<i>40.2</i>

Bundesamt für Statistik, Daten von 2006

Tabelle 1: Personal an den Schweizer universitären Hochschulen und Fachhochschulen nach Personalkategorie und Geschlecht (Anzahl Personen)

Beschäftigungssegregation

Aktuelle Daten zeigen Segregationslinien auf, nach denen sich das Hochschulpersonal hinsichtlich Geschlecht unterscheidet.

Einerseits ist die vertikale Segregation zu beobachten: Je höher die Hierarchiestufe – und desto besser bezahlt die Stellen –, desto seltener sind Frauen vertreten. Der Frauenanteil differiert je nach Fachbereich und Institution. Ebenfalls bestätigen die Daten, dass Frauen allgemein in wissenschaftlichen Funktionen (inkl. wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende) im Vergleich mit dem administrativen und technischen Personal unterrepräsentiert sind.

Andererseits zeigen aktuelle Daten aus der Schweiz eine horizontale Segregation beim Personal auf: Frauen und Männer im wissenschaftlichen Bereich verteilen sich auf die einzelnen Fachbereiche und Fächer unterschiedlich. Zum Beispiel findet sich im Bereich Technik/IT an den Fachhochschulen und an der ETH jeweils ein sehr geringer Professorinnenanteil von 7% bzw. 7.8% (vgl. Webseite Bundesamt für Statistik BFS¹⁹).

¹⁹ [www.bfs.admin.ch/Themen/Bildung, Wissenschaft/Tertiärstufe: Hochschulen/Personenmerkmale FH und Personenmerkmale UH](http://www.bfs.admin.ch/Themen/Bildung,_Wissenschaft/Tertiärstufe:_Hochschulen/Personenmerkmale_FH_und_Personenmerkmale_UH)

Es gibt ferner eine «vertragliche» Segregation: Frauen sind tendenziell mit kleineren Pensen und statustiefer als Männer angestellt. Insbesondere auf allen Stufen des akademischen Qualifikationsprozesses haben Frauen im Schnitt statusniedrigere – beginnend mit einer durchschnittlich niedrigeren Eintrittsposition – und kürzer befristete Positionen inne, verbunden mit einem höheren Austrittsrisiko (Bald et al., 2003; BBT u. BFS, 2007; Lind, 2004; Ulmi/Maurer, 2005).

Hochschulmitarbeitende mit Kindern

Eine deutsche Studie aus dem universitären Bereich (Flaake, 2008) besagt, dass Kinder zu haben und gleichzeitig an der akademischen Karriere zu bauen, für Frauen Unterfangen sind, die sich nahezu ausschliessen oder aber einen extrem schwierigen biografischen Weg bedeuten.

Die Dokumentation «Geschlechterdifferenz und Nachwuchsförderung in der Wissenschaft» (Ulmi/Maurer, 2005) zeichnet folgendes Bild:

- Bei Akademikerinnen besteht im Vergleich mit anderen Frauen eine überdurchschnittliche Kinderlosigkeit; eine verzögerte Familiengründung und durchschnittlich weniger Kinder sind zu beobachten.
- Je höher die Qualifikation, desto niedriger ist die Geburtenrate und umso höher die Kinderlosigkeit.
- Professorinnen der jüngeren Generation sind im Vergleich mit ihren älteren Kolleginnen häufiger Mütter. Wie eine jüngere Untersuchung des Max-Planck-Instituts zeigt, unterbrechen Frauen nicht mehr «automatisch» ihre wissenschaftliche Tätigkeit oder brechen diese ab, wenn sie Kinder geboren haben, da sie auf Unterstützung bei der Kinderbetreuung – extern oder privat – zurückgreifen können.
- Frauen kombinieren wissenschaftliches Arbeiten im Vergleich mit ihren Kollegen immer noch wesentlich seltener mit der Gründung einer Familie. Es bleibt für Frauen problematischer, Kinder zu haben und wissenschaftliche Karriere zu machen, als für Männer. Im Gegensatz zu in der Wissenschaft tätigen Müttern sind bzw. fühlen sich Väter durch die Familie weniger bis gar nicht belastet.

Vorurteile gegenüber der Vereinbarkeit von wissenschaftlichem Arbeiten und Familie

Eine weitere Untersuchung (Lind, 2004) über die Karrierewege von Wissenschaftlerinnen zeigt eine zusätzliche Perspektive auf. Es existieren weitverbreitete und sehr deutliche Vorurteile gegenüber der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die als ein Haupthindernis für den beruflichen Aufstieg von Wissenschaftlerinnen genannt werden. Entgegen diesen Vorstellungen hat sich Mutterschaft faktisch bei entsprechender Unterstützung nicht als ein zentrales Hemmnis für eine wissenschaftliche Karriere erwiesen. Vielmehr scheint aber eben diese Vorstellung von Unvereinbarkeit in einer negativen Leistungserwartung gegenüber Wissenschaftlerinnen zu resultieren. Dies trifft auch Frauen ohne Kinder, da diese ebenfalls als potenzielle, d.h. zukünftige Mütter betrachtet werden. Die Untersuchung weist nach, dass im Wissenschaftsbereich oft eine Arbeitskultur vorherrscht, die mit einer hohen Verfügbarkeitserwartung einhergeht; auf Frauen – aber auch Männer –, die diesen Erwartungen zeitlichen Dauerengagements nicht nachzukommen scheinen, wirkt sich dies ausgrenzend aus. In der Folge müssen Wissenschaftlerinnen negative Leistungszuschreibungen durch erhöhten Zeiteinsatz kompensieren, entsprechend benachteiligt sind sie dann mit weiteren Familienpflichten (vgl. auch Osterloh/Wübker, 1999).

Arbeits- und Organisationskultur als Karrierehindernis für Frauen

Ein weiteres Spezifikum von Hochschulen ist, dass die durch die Organisationsstruktur bedingte Dezentralisierung von Entscheidungen erheblichen Spielraum für informelle Entscheidungsstrukturen offenlässt und dass Netzwerke eine hohe Bedeutung haben. Dies wirkt sich oft ausgrenzend und ungünstig auf die Karriereentwicklung von Frauen aus.

Gemäss Ulmi und Maurer (2005) ist für einen erfolgreichen Karriereverlauf das Eingebundensein in formelle, aber auch informelle Netzwerke, Informations- und Kommunikationsmuster von grosser Bedeutung. Netzwerke sind u.a. wichtig als «psychosoziale Ressourcen» für den Aufbau einer starken professionellen Identität; sie öffnen wichtige Kanäle, um an Informationen zu gelangen, an relevante Orte empfohlen zu werden, um Arbeitsbeziehungen aufzubauen und gemeinsame Forschungsprojekte durchführen zu können. Zudem hat die Grösse der Netzwerke einen unmittelbaren Zusammenhang mit der Publikationswahrscheinlichkeit. Frauen sind oft weniger gut in diese Netzwerke eingebunden. Dies bedeutet, dass Frauen von wichtigen Informationen, Kooperationsmöglichkeiten und Förderbeziehungen ausgeschlossen sind. Sie können deshalb geringere Chancen haben, dass ihr wissenschaftliches Potenzial erkannt wird. Auch in informelle Zirkel sind Frauen weniger eingebunden. Sie sind teilweise aus der zwischen Männern herrschenden «Kameraderie» ausgeschlossen. Diejenigen Frauen aber, welche die Karriereleiter erfolgreich erklommen haben, sind nicht schlechter in die Scientific Community eingebunden als die Männer.

Die durch die informellen Kommunikationsstrukturen bestehenden Barrieren für Frauen erhöhen sich durch das Zusammentreffen einer männlich geprägten Arbeits- und Organisationskultur mit einer tendenziell immer noch zu Lasten der Frauen gehenden Verteilung der Verantwortlichkeiten bei der Haus- und Familienbetreuung (Lind, 2004; Flessner, 2008). Im gemeinsamen Bericht des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie BBT und des Staatssekretariats für Bildung und Forschung SBF (2007) «Chancengleichheit von Frau und Mann und Gender Studies im Tertiärbereich» wird als eine Erklärung dafür, dass im universitären Bereich der Frauenanteil beim Übergang vom Studium in höhere akademische Stufen und insbesondere auf dem Weg zur Professur bedeutend abnimmt, die strukturelle Benachteiligung von Frauen festgestellt.

In aktuellen Studien wird daraus geschlossen, dass die für viele nur mühsam zu realisierende Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Kindern ein wichtiger – wenn auch nicht der einzige – Grund ist, warum viele Frauen von einer Karriere absehen. Umgekehrt könne Kinderlosigkeit, eine verzögerte Familiengründung und eine tiefe Anzahl Kinder bei Akademikerinnen unter anderem auf die Schwierigkeit zurückgeführt werden, wissenschaftliche Qualifikation und Kinderwunsch in Einklang zu bringen (vgl. Flaake, 2008; Lind, 2004; Ulmi/Maurer, 2005;).

Zu Mitarbeitenden im administrativen oder technischen Bereich der Hochschulen stehen bis anhin keine Daten oder Studien bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Verfügung. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Daten und Grundvoraussetzungen der Angestellten in anderen Bereichen und Unternehmen (Privatwirtschaft, kantonale Arbeitgeberschaft) auch für sie gelten bzw. dass die Strukturen der Gesamtbevölkerung gespiegelt werden. Beim administrativen und technischen Personal ist ebenfalls von einer vertikalen und horizontalen Segregation auszugehen. Dies bedeutet eine höhere Teilzeitarbeitsquote der Frauen und eine höhere Teilzeitarbeitsquote der Mütter sowie die Tatsache, dass vergleichsweise mehr Frauen im administrativen und weniger Frauen im technischen Bereich erwerbstätig sind (vgl. Webseite BFS²⁰).

²⁰ [www.bfs.admin.ch/Themen/Gleichstellung von Frau und Mann/Daten, Indikatoren: Teilzeitarbeit](http://www.bfs.admin.ch/Themen/Gleichstellung%20von%20Frau%20und%20Mann/Daten,%20Indikatoren%3A%20Teilzeitarbeit).

1.2.2. Segregation im Studium und *Leaky Pipeline*

Daten des Bundesamtes für Statistik Schweiz zeigen zu den Studierenden der Schweizer Hochschulen folgendes Bild:

Studierende an universitären Hochschulen ²¹		Studierende an Fachhochschulen ²²	
Total	97370	Total	60809
Männer	47595	Männer	31681
Frauen	49775	Frauen	29128
<i>Frauenanteil in %</i>	<i>51.1</i>	<i>Frauenanteil in %</i>	<i>47.9</i>

Bundesamt für Statistik, Daten von 2007

Tabelle 2: Studierende an den Hochschulen nach Geschlecht (Anzahl Personen)

An den universitären Hochschulen (UH) studierten im Jahr 2007 etwas mehr Frauen als Männer. An den Fachhochschulen (FH) sind es hingegen mehr Männer.

Laut Bericht des BBT und des BFS (2007) «Chancengleichheit von Frau und Mann und Gender Studies im Tertiärbereich» war 2005 der Anteil der Frauen (50.8%) an den UH etwas höher als derjenige der Männer. An den UH traten während des Studiums bei den Frauen jedoch mehr «Verluste» auf. Bei den Abschlüssen liegt der Frauenanteil generell tiefer als bei den Eintritten (vergleichbare Daten werden für die FH nicht genannt). Auf der Stufe der Doktorate und Habilitationen verschlechtert sich das Verhältnis Frauen-Männer zunehmend. Nach dem Doktorat nimmt der Frauenanteil nochmals drastisch ab. Dieser statistisch nachgewiesene Sachverhalt wird als *Leaky Pipeline* bezeichnet.

An den Fachhochschulen war der Frauenanteil 2005 wie 2007 (s. Tabelle 2) tiefer bzw. unter 45%. Er hat sich an den FH (etwas mehr als an den UH) erhöht, dies vor allem durch die Integration der frauendominierten Bereiche Gesundheit, Soziales und Kunst.

Dass Frauen und Männer bei der Fächerwahl vom traditionellen Rollenverständnis geprägt sind, zeigt sich an allen Hochschulen (horizontale Segregation). Die Bandbreite der Frauenanteile bei den Studierenden reichte im Jahre 2005 an den FH von 5% (Technik/IT) bis 85% (Gesundheit), bei den UH von 25% (Technische Wissenschaften) bis 64% (Sozial- und Geisteswissenschaften). Der Bericht zeigt zudem auf, dass sich bei Hochschulabsolventinnen und -absolventen die beruflichen Positionen ein Jahr nach dem Abschluss nur wenig unterscheiden. Nach vier Jahren auf dem Arbeitsmarkt verändert sich diese Situation jedoch: Männer sind in Führungspositionen (UH: 33%, FH: 48%) deutlich häufiger vertreten als Frauen (UH: 25%; FH: 32%).

²¹ Universitätsstudierende inklusive Liz./Diplom, Bachelor, Master, Weiterbildung, Aufbau-/Vertiefungsstudium.

²² Fachhochschulstudierende inklusive Diplom, Bachelor, Master, Weiterbildung.

Studierende mit Kindern

Der Bericht «Studien- und Lebensbedingungen an den Schweizer Hochschulen» mit Daten aus dem Jahr 2005 (Boegli et al./Inversin/Müller/Teichgräber, 2007) zeigt folgendes Bild:

Die Anteile Studierender mit Kindern an den UH und an den FH im Vollzeitstudium sind etwa gleich (ca. 5%). Im berufsbegleitenden FH-Studium ist die Quote jedoch wesentlich höher (20%); d.h. an den FH (7.9%) gibt es gesamthaft mehr Studierende mit Kindern als an den UH (4.9%).

An den UH haben mehrheitlich Frauen Kinder (72%). An den FH ist das Geschlechterverhältnis bezogen auf die Elternschaft ausgeglichener (Frauen 51%).

In den letzten zehn Jahren ist der Anteil mit Kindern unter den Studierenden an den UH gesunken. Vergleicht man die Studierenden mit der Wohnbevölkerung, so haben sie seltener Kinder. Die Anzahl Kinder ist im gesamtschweizerischen Vergleich geringer. Bei etwa der Hälfte der Studierenden befindet sich das (jüngste) Kind noch im Vorschulalter.

Vergleicht man die Studierenden mit Kind(ern) mit den übrigen Studierenden, zeigt sich, dass das Zeitbudget für Studium und Erwerbstätigkeit bei Studierenden mit Kindern durchschnittlich kleiner ist. Die zeitliche Gesamtbelastung bei den Studierenden mit Kindern ist durch die Vereinbarung von Studium, Berufstätigkeit und Familie beziehungsweise Kinderbetreuung beträchtlich.

Im Vergleich wenden Studierende ohne Kinder rund 5 Stunden pro Woche für die Arbeit im Haushalt auf, bei denjenigen mit Kindern macht die Arbeit einschliesslich der Kinderbetreuung 33 Stunden pro Woche aus.

Studierende mit Kindern haben im Vergleich mit ihren Kommilitoninnen und Kommilitonen eine geringere Erwerbstätigenquote; diese beträgt aber immer noch 72% (gegenüber 77%). Das Durchschnittsalter der Studierenden zu Beginn des Studiums liegt an den UH bei 21.5 Jahren und an den FH bei 24.2 Jahren (Stand 2005; Boegli et al., 2007). Frauen und Männer mit Hochschulausbildung beginnen relativ spät mit der Suche nach einem erfolgreichen Berufseinstieg. Wenn eine Elternschaft nicht während der Ausbildung beginnt, werden angesichts der Anforderungen des Arbeitsmarktes Kinderwünsche oft temporär aufgeschoben.

Häufig fällt heute ein allfälliger Übergang von der Partnerschaft zur Elternschaft in die sogenannte *Rush hour of life* im Alter zwischen 30 und 35, in der aber wiederum gleichzeitig die berufliche Konsolidierung und Weichenstellung für eine Karriere erreicht werden soll. Damit verbunden ist das enge Zeitmanagement von Beruf und Familie. Das Hinausschieben von Kinderwünschen führt oft dazu, dass irgendwann ganz auf Kinder verzichtet wird oder schliesslich aus biologischen Gründen verzichtet werden muss (Meier-Gräwe, 2008).

Diese Daten zeigen auf, dass an schweizerischen Hochschulen ein Zielpublikum von gegen 8000 Studierenden mit Kind(ern) bei der Organisation von Studium, Familie und meist auch Erwerbstätigkeit zu unterstützen ist.

Vereinbarkeit als Studierendenbedürfnis

Flaake et al. (2008) zeigen folgende Bedürfnisse der Studierenden auf:

- Der Spagat zwischen Studium, Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit für Studierende, und insbesondere für Studentinnen, wirkt sich nachteilig auf den Studienverlauf aus, z.B. durch eine meist beträchtliche Verlängerungen der Studienzeit.
- Studium und Elternschaft zu verbinden, wird von den Studierenden als schwierig empfunden. Studierende Eltern wünschen sich von ihrer Hochschule mehr Unterstützung.

Für Studierende stellt Familienfreundlichkeit einen Faktor für die Attraktivität einer Hochschule dar. Bei 86% der befragten studierenden Eltern haben bzw. hätten (aus heutiger Sicht) gute Bedingungen für ein Studium mit Kind Einfluss auf die Entscheidung für eine Hochschule (gehabt).

Befragungen in kleinem Umfang an Schweizer Hochschulen (vgl. dazu Praxisbeispiele S. 52 und S. 91) zeigen, dass Eltern, die Studium und Elternschaft vereinbaren müssen, mit besonderen Problemen zu kämpfen haben und sich mehr Unterstützung wünschen. In der aktuellen Literatur wird auch davon ausgegangen, dass es eine bestimmte Anzahl von Studierenden – insbesondere Frauen – gibt, welche das Studium wegen einer Schwanger- oder Mutterschaft (und der Unvereinbarkeit) abbrechen oder gar nicht erst aufnehmen; dazu liegen jedoch zum jetzigen Zeitpunkt weder in der Schweiz noch in Deutschland zuverlässige Daten vor.

Da in den letzten Jahren die Präsenz von Studentinnen an den Hochschulen stetig stieg, muss es ein Ziel sein, Frauen und Männern mit Kindern möglichst effiziente Studienzeiten zu ermöglichen. Die dargestellten Umstände zeigen, dass Ausbildungsgänge an Fachhochschulen und Universitäten in Zukunft von Anfang an mit der Familiengründung und den familiären Aufgaben entlang des Lebenslaufes kompatibel sein sollten. Es müssen Strukturen und Massnahmen definiert werden, die auch die Vorverlagerung einer Familiengründung in die Phase der Ausbildung oder beruflichen Qualifizierungsphase begünstigen. Studienbedingungen und auch Arbeitsstrukturen sind so zu gestalten, dass Studierende ebenso wie (angehende) Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Hochschulbereich auch bestimmte familiäre Verpflichtungen übernehmen können, ohne deswegen auf eine anspruchsvolle Berufslaufbahn verzichten zu müssen.

2. Der Bund als Akteur für Familienfreundlichkeit an Hochschulen

2.1. Das Schweizer Hochschulsystem

Das Schweizer Hochschulsystem besteht aus zwölf universitären Hochschulen, sieben öffentlichen Fachhochschulen und einer privaten Fachhochschule.²³ Es ist charakterisiert durch historisch gewachsene, geteilte Kompetenzen zwischen Bund und Kantonen (jeweils rot und grau in Abbildung 1). Die geteilten Zuständigkeiten haben zur Entwicklung einer hohen Komplexität der politischen Entscheidungsstrukturen, der rechtlichen Regelungen und der Finanzierungsmechanismen geführt.²⁴ Der Bund führt und finanziert die Eidgenössischen Technischen Hochschulen.²⁵ Er leistet finanzielle Beiträge an die Berufsbildung, die Fachhochschulen und die kantonalen Universitäten. Die Kantone sind Träger der kantonalen Universitäten und der Fachhochschulen.²⁶ Sie tragen einen Grossteil zur Finanzierung dieser Institutionen bei. Die Bundeskompetenzen im Hochschulwesen sind im Departement des Innern EDI und im Volkswirtschaftsdepartement EVD angesiedelt. Im EDI ist das Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF u.a. für politische Fragen der universitären Bildung zuständig. Im EDI ist das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT u.a. für die Fachhochschulen zuständig. Weitere Steuerungs- und Beratungsgremien sind in der folgenden Abbildung ersichtlich.²⁷

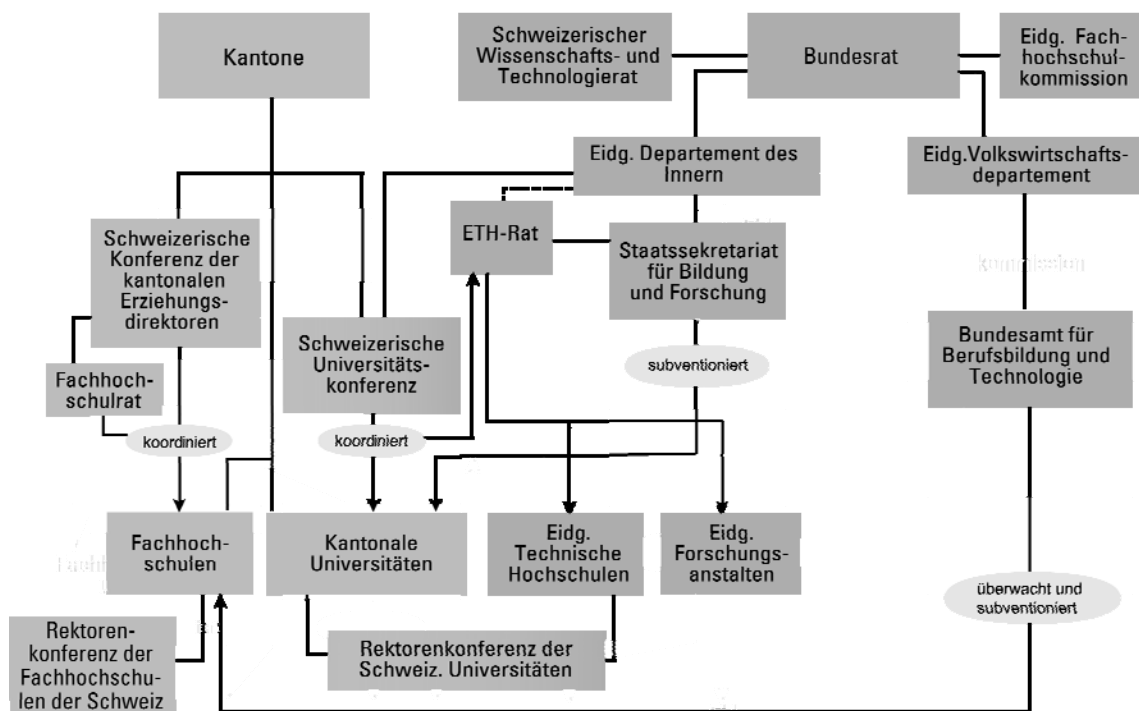


Abbildung 1: Akteure im schweizerischen Hochschulsystem

²³ Als gewinnorientierte private Fachhochschule erhält die FH Kalaidos keine Beiträge aus den Bundesprogrammen Chancengleichheit. Sie wird jedoch eingeladen, selbständig Massnahmen im Sinne des vorliegenden Aktionsplans in den Jahren 2008 bis 2011 zu ergreifen.

²⁴ Im Rahmen des laufenden Reformprojektes «Hochschullandschaft» sollen durch die Schaffung eines einheitlichen nationalen Hochschul- und Forschungsraums die Kohärenz und die Effizienz des Systems und seiner Institutionen verbessert werden.

²⁵ Dazu gehören auch vier eidgenössische Forschungsanstalten.

²⁶ Sie sind auch Träger einer Vielzahl von Ausbildungsstätten der höheren Berufsbildung.

²⁷ Eine detaillierte Beschreibung der hochschulpolitischen Kompetenzverteilungen und Aufgaben der Akteure im Hochschulsystem ist zu finden unter: www.sbf.admin.ch/htm/dokumentation/factsheets_de.html > das Schweizer Hochschulsystem.

2.2. Programme des Bundes zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann

Die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frau und Mann ist als Ziel spezifisch für die Hochschulen im Berufsbildungsgesetz BBG, im Universitätsförderungsgesetz UFG und im Fachhochschulgesetz FHG formuliert. Sie ist auch Gegenstand der Leistungsvereinbarungen des Bundes mit dem ETH-Bereich. Unter dem Titel «Bundesprogramme Chancengleichheit» werden seit dem Jahr 2000 für die Fachhochschulen und kantonalen Universitäten Ziele vom Bund vorgegeben und Massnahmen (mit)finanziert. Die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie ist Teil von Bundesförderprogrammen im Rahmen von gleichstellungspolitischen Zielen für universitäre Hochschulen und Fachhochschulen. Die Grundlage für die jeweilige Förderperiode im Rahmen eines Bundesprogrammes bildet die Botschaft des Bundesrates über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation (BFI). Dasselbe gilt für den ETH-Bereich (vgl. Bundesrat, 2007).

Im Rahmen des «Strategischen Controllings» wird evaluiert, wie die Ziele der Botschaft über die Bildung, Forschung und Technologie umgesetzt werden und ob sie die gewünschte Wirkung erzielen. Daneben erteilte das Parlament den Auftrag zur Analyse der Wirkungen der getroffenen Massnahmen. Aus solchen Evaluationen werden Rückschlüsse auf eine kohärente Politik gezogen. Das Bundesprogramm Chancengleichheit wird aufgrund der gesetzlichen Vorgaben (Verordnung SR 414.201) jeweils am Ende der Beitragsperiode evaluiert. Der erste Bericht im Auftrag des Bundesamtes für Bildung und Wissenschaft BBW erschien 2004 unter dem Titel «Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten» (Bachmann, Rothmayr, Spreyermann, 2004)²⁸. Der zweite Bericht zu den Leistungen und Wirkungen des Programms 2000–2007 wird 2009 vom SBF herausgegeben (Spreyermann, Rothmayr). Im Auftrag des BBT erschien der Bericht «Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen 2004–2007» (Barben, Hüttner, Ryter, Strub, 2006).

Gemäss dem Bericht «Stand und Massnahmen betreffend Chancengleichheit von Frau und Mann und Gender Studies im Tertiärbereich» sind hinsichtlich der Gleichstellung einige Fortschritte zu erkennen. Jedoch geht die Entwicklung nur träge voran. Ergriffene Massnahmen führen in manchen Bereichen zu konkreten Resultaten, jedoch sind weitere Anstrengungen notwendig. Das Ziel der für die kommenden Jahre geplanten Massnahmen ist, dass einerseits die Frauen bei der Überwindung bestehender Hindernisse unterstützt werden und dass andererseits die Wirkung der Massnahmen der Wirtschaft und der Gesellschaft zugute kommt. Allgemein gilt, dass die Chancengleichheitspolitik noch stärker in das Management der Institutionen integriert werden muss (BBT und SBF, 2007; Barben et al., 2006).

Die Bundesprogramme laufen für die FH und Universitäten (wie bis anhin) getrennt. Im Folgenden wird aufgezeigt, wie die aktuellen Bundesprogramme für Chancengleichheit für die FH und Universitäten und der Leistungsauftrag für den ETH-Bereich aussehen. Dabei steht im Zentrum, welchen Platz das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie einnimmt.

²⁸ Download der Publikation unter www.sbf.admin.ch/chancen-d.pdf

2.2.1. Das Bundesprogramm Chancengleichheit der Fachhochschulen

Der dritte Aktionsplan zur Chancengleichheit von Frauen und Männern für die Jahre 2008 bis 2011 an den FH betrifft die öffentlichen FH, ihre Leitungen und die dem Bund unterstellten Studiengänge. Strategieziel des Aktionsplanes für die Jahre 2004 bis 2007 war, den Anteil von Frauen im Lehrkörper und in leitenden Positionen an den FH zu erhöhen. Dazu gehört, dass die Rahmenbedingungen an den FH die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen; insbesondere wurden vom BBT Kinderbetreuungsangebote mitfinanziert (Barben et al., 2006). Gemäss Schlussbericht der Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen 2004 bis 2007 sind die Arbeits- und Anstellungsbedingungen an den FH für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht ungünstig. Trotzdem wird das Ziel als nur teilweise erreicht betrachtet.

Unter anderem besteht noch in folgenden Bereichen Handlungsbedarf:

- In Führungspositionen und unter den Dozierenden sind die Frauen noch untervertreten. Es gibt wenig konsequente Personalpolitik, die sich schwerpunktmässig mit der Vereinbarkeitsproblematik befasst.
- Festgestellt wird eine teilweise mangelnde Datenlage, z.B. fehlende Daten über die Betroffenheit von der Vereinbarkeitsproblematik – und deren Ausmass – von Dozentinnen.
- Obwohl der Studentinnenanteil in der Technik, Wirtschaft und im Design (TWD), in der Chemie, den Naturwissenschaften, der Land- und Forstwirtschaft allgemein zugenommen hat, stagniert der Anteil Neuzugängerinnen seit ein paar Jahren – in der Architektur, Technik und Informationstechnologie ist er sogar leicht rückläufig.

In diesen Bereichen soll das laufende Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen einen Beitrag leisten. Im Aktionsplan 2008–2011 werden drei Oberziele festgelegt:

- Ausgewogene Vertretung der Geschlechter bei den Studierenden, im Mittelbau, bei den Dozierenden und beim administrativen und technischen Personal,
- Sensibilisierung der Studierenden, Dozierenden und Schulleitungen für Genderfragen,
- Verankerung des Genderansatzes im Unterricht, in der Forschung und der Verwaltung (Gender Mainstreaming).

Der Bund finanziert alle Aktivitäten der FHs im Rahmen des Aktionsplanes mit Betriebsbeiträgen. Diese richten sich nach der Zahl der Studierenden. Darunter fallen Massnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf und Studium. Genannt werden z.B. die Einführung von qualifizierten Teilzeitstellen für Frauen und Männer, der Ausbau der bestehenden Möglichkeiten, Angebote von Teilzeitstudiengängen und die Finanzierung von Kinderbetreuungsplätzen. Die Finanzierung von Kinderbetreuungsplätzen fällt neu in den Bereich der Betriebsbeiträge, d.h. die Fachhochschulen ergänzen die Betriebsbeiträge des Bundes an diesbezügliche Massnahmen mit einem angemessenen Beitrag im Sinne einer Eigenleistung. Ergänzend kann das BBT mit Einzelmassnahmen Projekte finanzieren, die ebenfalls Zielen des Aktionsplanes dienen. Unterstützt werden Impuls- und Kooperationsprojekte sowie anwendungsorientierte Genderforschung.

Operativ betreut wird das Bundesprogramm Chancengleichheit an Fachhochschulen durch das BBT, beratend ist ihm ein Organ zugeordnet, welches aus Fachpersonen der

Gleichstellung sowie zwei aktiven und einer ehemaligen Gleichstellungsperson von FHS besteht (BBT, 2008).²⁹

Durch die Konferenz der Fachhochschulen KFH wurde die Fachkommission Chancengleichheit eingesetzt. Darin sind alle Fachhochschulen mit ihrer zentralen Gleichstellungsbeauftragten vertreten. Einsitz hat zudem auch die Programmleiterin des Bundesprogramms Chancengleichheit. Die Fachkommission hat Standards für die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen aufgestellt, um deren Qualität zu sichern; die Standards sind von der KFH validiert und werden den Leitungen der sieben Schweizer Fachhochschulen empfohlen.

In diesem Dokument finden sich u.a. (vgl. KFH, 2004):

- Empfehlungen zur Gleichstellungspolitik, Kultur, Organisation und Instrumente der Gleichstellungsarbeit,
- ein Leitfaden mit Leitfragen und Referenzpunkten sowie ausführenden Hinweisen und Beispielen.

Als ein Schlüsselfaktor der Gleichstellungspolitik wird im Rahmen der Verfolgung einer gendergerechten Personalpolitik die Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeführt.

2.2.2. Das Bundesprogramm Chancengleichheit der Universitäten

Beim Bundesprogramm zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten handelt es sich um drei koordinierte Massnahmenmodule. Das wichtigste Ziel des «Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten» für die kantonalen Universitäten war und ist es, den Anteil der Professorinnen an den Universitäten zu erhöhen. Umgesetzt werden soll dies u.a. mit der Förderung von Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familienpflichten. Gemäss dem Bericht «Stand und Massnahmen der Chancengleichheit von Frau und Mann und Gender Studies im Tertiärbereich 2007» (BBT und BSF, 2007) konnten einige Fortschritte erzielt werden: Der Professorinnenanteil wurde von 7% (1998) auf 14% verdoppelt; die Voraussetzungen für eine akademische Karriere von Frauen wurden verbessert. Jedoch sind Hindernisse für Frauen an den Hochschulen noch nicht verschwunden. Daher sollen bis 2012 mit dem Bundesprogramm weitere Massnahmen mit dem gleichen Hauptziel ergriffen werden, und der Professorinnenanteil soll bis 2012 auf 25% erhöht werden (vgl. Webseite Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten, CRUS³⁰).

Modul 1 des Bundesprogrammes schreibt vor, dass ein gewisser Betrag proportional zur Anzahl der neu berufenen Professorinnen auf die Universitäten verteilt wird. Mit dem Modul 2 Nachwuchsförderung werden die Universitäten bei der Einführung von Mentoring-Programmen unterstützt. Der Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie widmet sich das Modul 3. Im Ausführungsplan zum Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten 2008–2011 wird festgehalten, dass die Vereinbarkeit einer akademischen Karriere mit Familienarbeit weiterhin ein Bedürfnis ist, dessen Erfüllung vielfältiger Unterstützung bedarf. Dank dem ersten Programm (2000–2003) konnten neue Kinderbetreuungsmöglichkeiten geschaffen und bestehende ausgebaut werden. Das Modul Kinderbetreuung wurde im zweiten Programm fortgeführt. So konnten Krippenplätze geschaffen, die bestehenden weitergeführt und andere Angebote eingerichtet werden. Im neuen Programm soll es prinzipiell auch möglich sein, für die Bereitstellung von neuen Kinderbetreuungsangeboten finanzielle Unterstützung zu beantragen, z.B. für neue Betreuungsplätze oder für neue Angebote wie Mittagstische,

²⁹ Gültig für die Periode 2008–2011.

³⁰ www.crus.ch/information-programme/chancengleichheit.html

Ferienbetreuung, «Notlagen-Betreuung» etc. Diese Unterstützungsleistung greift dann, wenn keine Finanzleistungen vom Bundesamt für Sozialversicherung erbracht werden (vgl. dazu auch Kapitel 4.9.4. *Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten bei Angeboten zur familien-externen Kinderbetreuung*; Betreuungsgutscheine; mehr Informationen unter www.bsv.admin.ch).

In der Beitragsperiode ab 2008 sollen neu auch sogenannte Dual-Career-Projekte gefördert werden. Es geht dabei um die Gewinnung von hochqualifizierten Professorinnen und Professoren aus dem In- oder Ausland und die Unterstützung ihrer Partnerinnen und Partner. Dem Umstand, dass hochqualifizierte Kräfte teilweise nicht gewillt sind, an eine andere inländische oder ausländische Universität umzuziehen, wenn nicht auch der Partnerin oder dem Partner zu einer passenden Anstellung in der weiteren Region verholfen werden kann, soll mit dieser Förderung Rechnung getragen werden. Für Projekte in diesem Bereich können die Universitäten (Gleichstellungsstellen, Personalverantwortliche) ein bis zwei (Kooperations-)Projekte eingeben und dabei mit den ETH, den FH sowie mit grösseren öffentlichen Institutionen und der Wirtschaft zusammenarbeiten (Schweizerische Universitätskonferenz SUK, 2008).

Die Schweizerische Universitätskonferenz SUK delegiert die Programmkoordination des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten an die Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten CRUS. Die SUK bleibt zuständig für die Beschlussfassung über die finanziellen Anträge, die ihr vom Generalsekretariat der CRUS vorgelegt werden. Sie genehmigte den Ausführungsplan des Programms für 2008–2011. Das Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF ist für das Controlling zuständig (vgl. auch Bundesrat, 2008).

Die Abwicklung der Aktivitäten im Rahmen des Bundesprogramms erfolgt in der Regel über die Gleichstellungsbüros der Universitäten. Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der KOFRAH (Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Schweizer Universitäten und Hochschulen) zusammengeschlossen. Ständiger Gast ist u.a. die Koordinationsstelle der Programmleitung des Bundesprogramms Chancengleichheit. Die KOFRAH sieht es als eine ihrer wesentlichen Aufgaben, künftig zu bewirken, dass die Erfolge des Bundesprogramms zum Standard jeder Universität gehören (vgl. Webseite KOFRAH³¹).

2.2.3. Leistungsauftrag Eidgenössisch-Technische Hochschulen ETH

Die Zuständigkeit für die beiden ETH Lausanne und Zürich liegt, wie oben erwähnt, beim Bund. Die ETH verfügen zwar ebenfalls über Gleichstellungsstrukturen, diese werden jedoch nicht über ein verbindliches, übergreifendes Programm finanziert, sondern über die Budgets der beiden Hochschulen.

Der ETH-Bereich orientierte sich inhaltlich in der ersten Beitragsperiode 2000–2003 an den oben genannten Modulen 2 und 3 des Programms der Universitäten. In der zweiten Periode wurden die Massnahmen mit Aktivitäten im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergänzt. An der ETH Zürich gibt es zudem Service-Angebote für Professorinnen und Professoren und deren Familien (Dual Career Advice), welche die Mobilität erleichtern sollen. Daran nehmen momentan vor allem Professoren mit berufstätiger Partnerin teil. Der umgekehrte Fall (Professorin mit berufstätigem Partner) tritt zurzeit noch selten auf. Der Frauenanteil im ETH-Bereich am Total der Professorinnen und Professoren liegt mit 7.6%, bei den übrigen Dozierenden mit 15.3%, bei den Assistierenden mit 25.5% und insbesondere bei den Studierenden mit rund 30% wesentlich tiefer als an den kantonalen Universitäten. Der Leistungsauftrag 2008–2011 der ETH sieht

³¹ www.kofrah-codofuhes.ch

daher vor, dass der Frauenanteil auf allen Ebenen der akademischen Laufbahn um einen Viertel erhöht wird und in Führungspositionen und Entscheidungsgremien auf ebenfalls mindestens 25% ansteigen soll. Dazu soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert und das Kinderbetreuungsangebot ausgebaut werden (Bundesrat, 2008; BBT und SBF, 2007).

3. «Zertifizierung» Familienfreundlichkeit für Hochschulen

Eine zunehmend beliebte Möglichkeit einer Organisation, Familienfreundlichkeit zu beweisen, ist es, an einem Zertifizierungsprozess teilzunehmen. Organisationen können dabei von Expertinnen- und Expertenwissen profitieren und sich in ihrem Entwicklungsprozess professionell begleiten lassen. Mit einem Label oder Prädikat bzw. einer Zertifizierung können sie diese Angebote kommunizieren und gleichzeitig – nach aussen und innen – die erlangte Qualität ausweisen.

3.1. Prädikat «Familie UND Beruf» der Fachstelle UND³²

Die Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen ist eine kleine, innovative Non-Profit-Organisation. UND bietet seit 1992 ein umfassendes Beratungs- und Bildungsangebot zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Privatpersonen, Unternehmen, Verwaltungen, Bildungsinstitutionen und Verbände an. Als Kompetenzzentrum für dieses Thema hat die Fachstelle in den letzten Jahren rund 80 Betriebsanalysen in der ganzen Schweiz durchgeführt.

Das Prädikat «*Familie UND Beruf*» – Anerkennung und Ansporn

Das Prädikat «Familie UND Beruf» der Fachstelle UND wurde aufgrund langjähriger Erfahrung in der Beratung und Unterstützung von Betrieben im Jahr 2007 entwickelt. Das Prädikat erhält, wer die personalpolitischen Grundsätze und Leistungen in den Themenbereichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Gleichstellung von Frau und Mann von der Fachstelle UND prüfen lässt, zielgerichtet optimiert und strukturell verankert. Ziel des Prädikats ist es, Unternehmen, Verwaltungen, Bildungsinstitutionen etc. in ihren Bestrebungen für Vereinbarkeit sowie Gleichstellung zu motivieren und zu unterstützen. Mit dem damit verbundenen Prozess soll zudem eine nachhaltige Wirkung erzielt werden. Als erster Betrieb konnte die EMPA, Forschungsinstitution für Materialwissenschaften und Technologie, das Prädikat im Juli 2007 entgegennehmen. Weitere Betriebe aus verschiedenen Branchen haben das Prädikat in der Zwischenzeit ebenso erhalten oder werden in Kürze ausgezeichnet (vgl. dazu Fachstelle UND: www.und-online.ch).

Bedingungen und Verfahren

Die Bedingungen und das Verfahren zur Erlangung des Prädikats sind genau festgelegt. In einem ersten Schritt wird mittels Gesprächsrunden, Betriebsdokumenten und Personaldaten der **Ist-Zustand** des Betriebes in neun Handlungsfeldern erhoben:

- Struktur und Rahmenbedingungen
- Kultur und Führungsverständnis
- Personalrekrutierung und -selektion
- Personalentwicklung
- Lohnpolitik
- Betreuungsleistungen
- Zeitliche und örtliche Autonomie
- Arbeitszeit
- Arbeitsinhalt

³² Webseite und Kontakt vgl. Kapitel 7.1. Dieses Kapitel wurde verfasst durch Daniel Huber, Geschäftsführer der Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen.

Insbesondere in den Handlungsfeldern Struktur und Rahmenbedingungen, Personalrekrutierung und -selektion, Personalentwicklung werden auch hochschulspezifische Aspekte wie Studium, Forschung, akademische Laufbahn, Ernennungsverfahren mit einbezogen.

Nach abgeschlossener Auswertung der Datenlage wird eine Gesamtbewertung mit dem vielfältig erprobten Instrument «UND-Kriterienkatalog» vorgenommen. Der Katalog umfasst die neun Handlungsfelder, die je nach ihrer Wichtigkeit (Rangfolge: von 20 bis 6 Punkte) gewichtet sind. Die zu bewertenden Daten werden nach ihrer Ausprägung (Sechserkala: von 0 bis 5 Punkte) beurteilt. Die Punktzahl der einzelnen Handlungsfelder ergibt sich aus der Multiplikation von Wichtigkeit x Ausprägung. Maximal können 500 Punkte erreicht werden.

Die Resultate – Datenlage, Bewertung und Massnahmenkatalog – werden anschliessend dem Betrieb präsentiert.

In einem nächsten Schritt findet im Betrieb ein Umsetzungs-Workshop mit Schlüsselpersonen zur Festlegung der definitiven Zielsetzungen und Massnahmen statt. Für die Implementierung der Massnahmen steht die Fachstelle UND bei Bedarf beratend und unterstützend zur Seite.

In einem Follow-up wird nach einem definierten Zeitraum die Zielerreichung der Massnahmen überprüft, der Prozess reflektiert und festgestellt, ob die Anforderungen für die Prädikatverleihung erreicht sind.

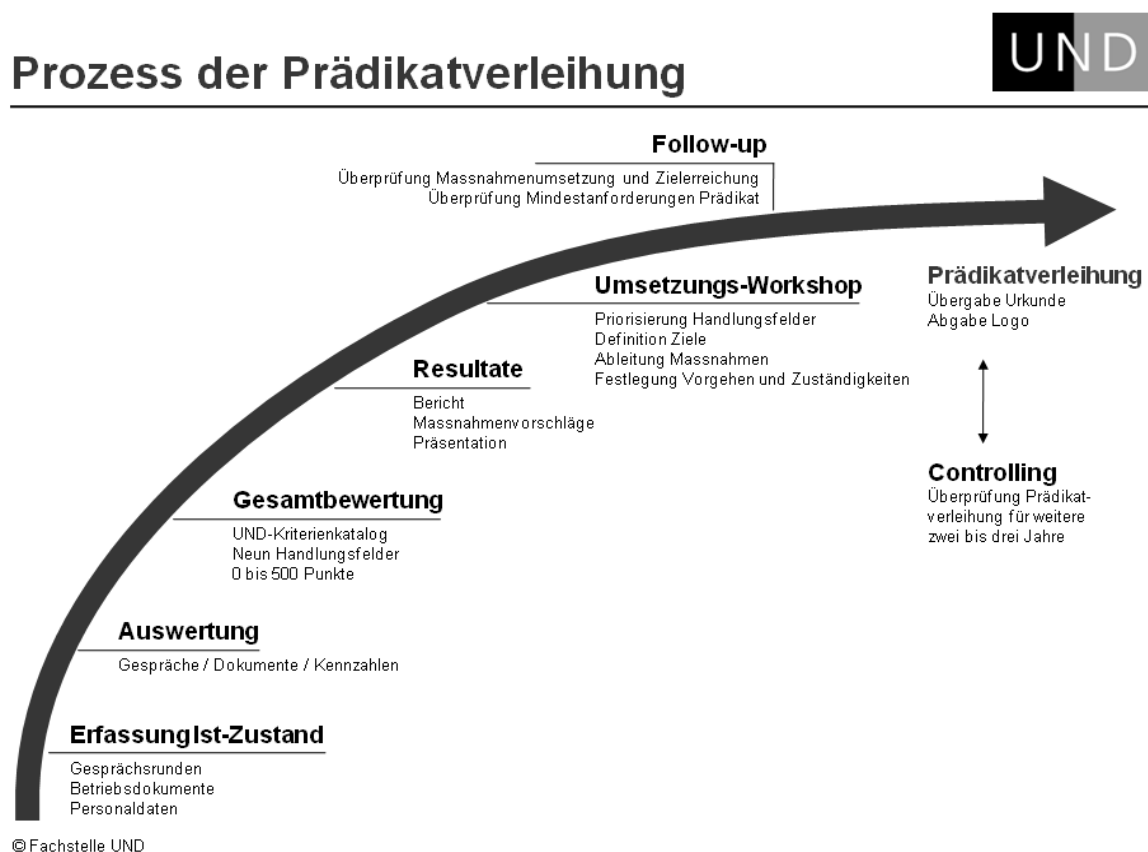


Abbildung 2: Prozess der Prädikatverleihung «Familie UND Beruf»

Eine Prädikatverleihung erfolgt, sofern die nötige Punktzahl erreicht ist (300 von maximal 500 Punkten) und drei der festgelegten Massnahmen umgesetzt sind. Wenn dies zutrifft, erhält der Betrieb eine Urkunde sowie das Logo «Familie UND Beruf» der Fachstelle UND (s. Abbildung 3), das für Drucksachen, Webseite, Stellenausschreibungen etc. verwendbar ist. Das Logo soll darauf hinweisen, dass der Betrieb eine fortschrittliche, familiengerechte und gleichstellungsfördernde Personalpolitik betreibt und engagiert und vorbildlich ist – nach innen und nach aussen.

Nach zwei bis drei Jahren erfolgt ein erstes Controlling. Wenn die Überprüfungsresultate positiv ausfallen, wird das Prädikat für weitere zwei bis drei Jahre verliehen.



Abbildung 3: Logo Prädikat «Familie UND Beruf» der Fachstelle UND

Investition in die Zukunft – speziell für Hochschulen

Der Prozess zur Erlangung des Prädikats «Familie UND Beruf» ermöglicht innert kurzer Zeit eine detaillierte Situationsanalyse zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – für Mitarbeitende und Studierende einer Hochschule – sowie die Ausarbeitung und Umsetzung massgeschneiderter Zielvereinbarungen und Massnahmen.

Nebst einer neutralen, umfassenden Standortbestimmung und dem Aufzeigen von Spielräumen und Grenzen bildet die Analyse eine optimale Grundlage zur Organisationsentwicklung. Sie ermöglicht eine massgeschneiderte Gestaltung des Veränderungsprozesses über eine längere Zeitspanne und sichert dadurch eine nachhaltige Entwicklung im Themenbereich. Führungskräfte und Mitarbeitende sowie Studierende werden sensibilisiert und motiviert. Abwehrmuster im Thema werden erkannt und können Schritt für Schritt thematisiert und aufgelöst werden. Die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit wird gefördert und die Verbindlichkeit im Themenfeld gestärkt.

Mit dem Prädikat haben die Hochschulen zudem die Möglichkeit, sich als attraktive und innovative Arbeitgeberinnen zu positionieren.

3.2. Label Modell F

Modell F ist ein Modell, nach dessen Standards Bildungsinstitutionen flexible Angebote der beruflichen Weiterbildung anbieten können, in welchen sich Weiterbildung und andere Lebensbereiche vereinbaren lassen. Herkömmliche Weiterbildungsangebote sind für Weiterbildungswillige, insbesondere für Frauen, nicht immer optimal, da sie z.B. keine Unterbruchmöglichkeiten bieten. Der Bund Schweizerischer Frauenorganisationen BSF leistet daher mit Modell F einen Beitrag zur Flexibilisierung von Weiterbildungsangeboten.

In enger Zusammenarbeit mit 15 Pilotschulen wurden von Label Modell F Standards entwickelt und in der Praxis in 250 Bildungs- und Studiengängen erprobt. Bereits mehr als 15 Schulen, darunter auch Fachhochschulen bzw. (mehrere) Teilhochschulen, bieten heute in der Schweiz eine Vielzahl von Bildungsgängen nach den Standards von

Modell F an. Sie lassen Pausen für Betreuungsaufgaben, für Trainingswochen und Auslandsaufenthalte zu. Das heisst, die Schulen bieten die üblichen Lehrgänge so an, dass sie jederzeit unterbrochen und zu einem beliebigen Zeitpunkt wieder aufgenommen werden können. Fähigkeiten, die in diesen Pausen erworben werden, können den Bildungsgängen angemessen angerechnet werden. Mit Modell F profitieren alle Studierenden, besonders Frauen mit Betreuungsaufgaben, von Standards zur Flexibilisierung beruflicher Weiterbildung für Erwachsene.

Die Geschäftsstelle Modell F unterstützt die Bildungsinstitutionen bei der Einführung von Modell F und bietet diverse Leistungen an: beispielsweise Instrumente zur Umsetzung von Modell-F-Studiengängen, u.a. ein Handbuch, in welchem die Standards von Modell F definiert sind, sowie einen Kriterienkatalog, mit welchem Bildungsinstitutionen den gegenwärtigen Stand der Flexibilisierung dokumentieren. Ebenfalls wird ein individueller Bildungsplan, der speziell für alle Studierenden nach Modell F entwickelt wurde, angeboten; dieser gewährleistet jederzeit den Überblick über den aktuellen Stand des Studiums und dokumentiert die Vereinbarungen über den Studienverlauf.

Das Label Modell F wird vom Institut für Qualitätsmanagement und angewandte Betriebswirtschaft an der Hochschule für angewandte Wissenschaften, St. Gallen (IQB-FHS), zertifiziert. Die Grundlage zur Zertifizierung einzelner Bildungsgänge durch IQB-FHS bildet der oben erwähnte vollständige Kriterienkatalog. Die Bildungsinstitution erhält vom IQB-FHS ein anerkanntes Zertifikat, das die Erfüllung der Standards bestätigt.

3.3. Zertifizierung «audit familiengerechte hochschule»

Das in Deutschland entstandene und inzwischen in Deutschland und Österreich erfolgreich angewandte Zertifikat «audit familiengerechte hochschule» fokussiert Hochschulorganisationen und verfügt bereits über viele Erfahrungswerte. Im Jahr 2007 haben sich in Deutschland erneut 25 Hochschulen, im Jahr 2008 (Stand September) acht Hochschulen zertifizieren lassen.

Im Jahr 1995 wurde das audit berufundfamilie, welches zunächst auf Unternehmen der Privatwirtschaft ausgerichtet war, auf Initiative und im Auftrag der gemeinnützigen Hertie-Stiftung sowie unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit entwickelt. Das «audit berufundfamilie» ist ein mittlerweile anerkanntes Managementinstrument zur Förderung einer familienbewussten Personalpolitik, mit dem bereits umgesetzte Massnahmen begutachtet, betriebseigenes Entwicklungspotenzial aufgezeigt und weiterführende Zielvorgaben festgelegt werden können.

Aufgrund der guten Erfahrungen mit dem «audit berufundfamilie» wurde im März 2001 damit begonnen, das Audit an die Bedingungen der Hochschulen anzupassen, und in der Folge das «audit familiengerechte hochschule» entwickelt. Ziel des Audits ist es, eine tragfähige Balance zwischen den organisationalen Interessen einer Hochschule und den familiären Interessen ihrer Beschäftigten und Studierenden zu erreichen. Studium, Lehre, Forschung, Dienstleistungen und Verwaltung sollen nach ihren jeweiligen Ansprüchen und Standards funktionieren und zugleich mit Familie, d.h. der vollen Wahrnehmung familiärer Aufgaben und Pflichten der Mitarbeitenden und Studierenden, vereinbar werden. Im Zertifizierungsprozess werden bereits vorhandene Angebote an der Hochschule analysiert. Auf dieser Basis werden hochschulspezifische Ziele und Massnahmen erarbeitet und deren Umsetzung durch das Auditierungsverfahren sichergestellt. Leitbilder und konkrete Rahmenbedingungen für Erwerbsarbeit und Studium

(Arbeitsbedingungen, Arbeitsprozesse, Studienorganisation etc.) werden entwickelt und im Alltag der Hochschulen umgesetzt.

Ein Grundzertifikat, in dem die ersten Schritte sichtbar gemacht werden, wird nach einem halben Jahr verliehen. Teilnehmende Organisationen durchlaufen insgesamt (bis zum Hauptzertifikat) einen 3-jährigen Qualitäts-Management-Prozess im Bereich familienbewusste Personalpolitik und erhalten dann das Hauptzertifikat. Das Zertifikat ist drei Jahre gültig und muss dann erneuert werden. Der Verlauf der Auditierung wird in entsprechenden Dokumentationen nach folgenden Phasen unterschieden: Strategieworkshop, Auditierungsworkshop, Ziele formulieren, Ziele bestätigen, Grundzertifikat, jährliche Berichterstattung, Re-Auditierung nach 3 Jahren, Haupt-Zertifikat.

Die Massnahmenpakete werden an die jeweiligen Gegebenheiten und Bedürfnisse der zu auditierenden Hochschule angepasst. Die Erfahrung zeigt, dass Hochschulen durch die Teilnahme am Zertifizierungsprozess, d.h. durch die Umsetzung von Massnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie, mehrfach profitieren: Sie gewinnen qualifizierte Mitarbeitende, können diese an sich binden und motivieren. Zugleich können durch die Unterstützung studierender Eltern Studienabbrüche vermieden und Studienzeiten verkürzt werden. Die Berufundfamilie GmbH – Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung hat zu Beginn des Jahres 2008 einen auf deutsche Hochschulen und Reglementierungen zugeschnittenen Praxisleitfaden mit dem Titel «Für die Praxis: Standortvorteil: familiengerechte Hochschule. Spezifische Lösungen für die familiengerechte Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an deutschen Hochschulen» herausgebracht, welcher viele Anstösse für familiengerechte Massnahmen und Praxisbeispiele aus Deutschland enthält (vgl. Vedder, 2003; Webseite «berufundfamilie»³³).

³³ www.beruf-und-familie.de.

4. Handlungsfelder, Massnahmen und Praxisbeispiele

Um eine Organisation mit Erfolg familienfreundlich zu gestalten, sind vorab folgende Aspekte von hoher Bedeutung:

- Familienfreundlichkeit erfordert **Zeit** und **Systematik**. Die Familienorientierung sollte eine mittel- bzw. langfristige Zielsetzung sein, die im Berufs-/Studienalltag systematisch verfolgt wird.
- Familienfreundlichkeit erfordert die Einbindung von Massnahmen in ein **Gesamtkonzept**. Bei der Wahl eines Vereinbarkeitsmodells sollen die Grundsätze von Partnerschaftlichkeit, Verantwortlichkeit und Chancengleichheit berücksichtigt werden. Das gewählte Modell sollte laufend überprüft und angepasst werden können.
- Familienfreundlichkeit erfordert verbindliche **Ziele** und **Kontrolle**. Es ist notwendig, familienorientierte Massnahmen durch Unternehmensleitbilder zu legitimieren, durch die Vorgabe verbindlicher Ziele an entsprechende Adressatinnen und Adressaten zu verankern und deren Umsetzung regelmässig zu kontrollieren.
- Familienfreundlichkeit erfordert umfassende Kenntnisse der Bedingungen und den **Einbezug von Betroffenen**. Für die Umsetzung der Familienfreundlichkeit sind detaillierte **Problemkenntnisse** sowohl in Bezug auf Mitarbeitende und Studierende als auch auf betriebliche Voraussetzungen der Organisation notwendig.
- Familienfreundlichkeit erfordert **organisationspezifische Massnahmen**. Es sollen keine Standardmassnahmen, sondern in erster Linie massgeschneiderte Angebote entwickelt werden.
- Familienfreundlichkeit erfordert die **Einbindung der Mitverantwortlichen**. Führungskräfte, betriebsinterne HR-Leute, Studienleitungen etc. sollten von vornherein in den Prozess der Umsetzung der Familienfreundlichkeit eingebunden werden.
- Familienfreundlichkeit erfordert umfassende **Genderkompetenz** und Basiswissen zum familienbewussten Handeln in der Organisation.

4.1. Checkliste Handlungsfelder, Rahmenbedingungen und Angebote

Das Engagement einer Hochschule für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie kann in verschiedenen Bereichen ansetzen.

Die folgende Tabelle zeigt eine erste Übersicht über Handlungsfelder und eine Reihe von Rahmenbedingungen und Angeboten, welche die Familienfreundlichkeit einer Hochschule fördern können. Diese Auflistung ist nicht abschliessend zu verstehen.

Handlungsfelder	Rahmenbedingungen und Angebote
Organisationskultur und Führungsverständnis	Strukturelle Verankerung, Führungskompetenz, Genderkompetenz, sensibilisierte Mitarbeitende, Wertschätzung gegenüber Familien
Informations- und Kommunikationspolitik	Spezifische Information/Kommunikation oder Beratung zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie, Öffentlichkeitsarbeit
Produkte	Thematik der Vereinbarkeit Beruf/Studium und Familie als Gegenstand von Forschung, Aus- und Weiterbildung, Beratung
Finanzielle Rahmenbedingungen	u.a. Lohngleichheit, Lohntransparenz, nicht-diskriminierende Lohnbestandteile, Mutterschaftsurlaubsentlöhnung, Zulagen für Kinder
Rahmenbedingungen Arbeitszeit/-ort und Arbeitsorganisation	Mögliche Reduktion des Beschäftigungsgrades und Zeitsouveränität, örtliche Flexibilität: u.a. Teilzeitarbeit, Gleitzeit, Jahresarbeitszeitmodell, Überzeithandhabung, familienbedarfsorientierte Ferienregelung, Telearbeit Arbeitsabläufe/-inhalte: Berücksichtigung der familiären Situation bei der Organisation von Arbeitsabläufen und Terminfestlegung Familienfreundliche Freistellung von Mitarbeitenden; u.a. Vaterschaftsurlaub, unbezahlter Elternschaftsurlaub, bezahlter Pflegeurlaub
Personalrekrutierung und -entwicklung	Rahmenbedingungen für die Rekrutierung gut/hoch qualifizierter Mitarbeitender (mit Betreuungspflichten), z.B. Schaffung von Teilzeitstellen, Konzeption von Stelleninseraten Rahmenbedingungen der Personalentwicklung, z.B. Mitarbeitendengespräche/Zielvereinbarungsgespräche; Rahmenbedingungen der Nachwuchsförderung Aktuelle Daten zu Pensen, Lohn, Anzahl Kinder, Weiterbildungsnutzung, Beförderung

Vaterschaft an der Hochschule	Beachtung besonderer Bedürfnisse und Anliegen von Männern mit Betreuungspflichten, Förderung von bedarfsgerechten Angeboten
Familienergänzende Kinderbetreuung (für Mitarbeitende und Studierende)	Angebot von Kinderbetreuungsplätzen oder Unterstützung bei der Beschaffung von Betreuungsplätzen, Beratung, Betreuung in Notfallsituationen, finanzielle Unterstützung, familienfreundliche Infrastruktur
Angebote spezifisch für Betreuungspflichtige in Aus-/Weiterbildung	Flexible Studienorganisation, Teilzeitstudium, E-Learning, Beratungsangebote, finanzielle Unterstützung, Unterstützung beim Einstieg in die Erwerbstätigkeit

Tabelle 3: Handlungsfelder, Rahmenbedingungen und Angebote zur Familienfreundlichkeit

Welche Massnahmen an einer Hochschule umgesetzt werden, ist davon abhängig, welche familienfreundlichen Rahmenbedingungen an einer Hochschule bereits bestehen und welche Bedürfnisse Mitarbeitende und Studierende haben. Eine Analyse der bestehenden Angebote und das Wissen um die familiären Belange und die berufliche Situation oder Ausbildungssituation der Mitarbeitenden und Studierenden sollten am Anfang der Einführung von (weiteren) Massnahmen stehen.

Das Ziel von Massnahmen zur Familienfreundlichkeit an Hochschulen ist es, institutionelle Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen und Männern gleichermaßen die Vereinbarkeit von Beruf und/oder Studium und Familie ermöglichen. Es gilt einerseits, die soziale Mehrbelastung der Frauen, welche aus der gesellschaftlichen Arbeitsteilung resultiert, durch entlastende Massnahmen zu kompensieren. Andererseits geht es darum, Männern wie Frauen zu erlauben, trotz anspruchsvoller Berufsarbeit oder Aus- und Weiterbildung soziale Aufgaben zu übernehmen und in Haushalt und Familie aktiv mitzuwirken. Die im Folgenden näher beschriebenen Handlungsfelder und familienfreundlichen Massnahmen wurden in Anlehnung an die aktuelle Literatur erarbeitet.

Dabei orientiert sich diese Zusammenstellung insbesondere an folgenden Berichten:³⁴

- Für die Praxis: Standortvorteil: familiengerechte Hochschule. Spezifische Lösungen für die familiengerechte Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an deutschen Hochschulen (Berufundfamilie GmbH, 2008),
- Familiengerechte Hochschule. Daten – Herausforderungen – Perspektive (Flaake/Flessner/Müller/Pegel, 2008),
- Mehr Dozentinnen an die Fachhochschulen; Empfehlungen und Handlungsvorschläge (Barben/Ryter, 2003),
- Geschlechterdifferenz und Nachwuchsförderung in der Wissenschaft. Studie 3 im Rahmen des SOWI-Disslabors – 2005 (Ulmi/Maurer, 2005),
- Familienfreundliche Massnahmen in Unternehmen. Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung (Beiten, 2005),
- Familiengerechte Hochschule. Analysen – Konzepte – Perspektiven (Vedder, 2003),

³⁴ Wo andere Literatur verwendet wurde und insbesondere spezifische Daten angegeben werden, findet sich eine Quellenangabe im Text.

- Chancengleichheit von Frau und Mann und Gender Studies im Tertiärbereich; Stand und Massnahmen (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT und Staatssekretariat für Bildung und Forschung, 2007),
- Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Massnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse (Prognos, 2003).

Wie vielfältig die konkrete Umsetzung von Massnahmen, welche die Vereinbarkeit fördern, sein kann, zeigt sich an den ausgewählten Praxisbeispielen. Sie illustrieren, wie die Angebote einzelner Hochschulen aussehen.

Bei der Erstellung dieses Praxishandbuches wurde zu bestimmten Fragestellungen eine Umfrage bei den schweizerischen Hochschulen gemacht. Dabei wurden z.B. Informationen gesammelt über die konkrete Verankerung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie, über Massnahmen und Projekte zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie, über Angebote im Bereich familienergänzende Kinderbetreuung für Mitarbeitende und/oder Studierende und deren Finanzierung sowie über die Kommunikation der diversen Angebote und Regelungen an den Hochschulen. Die Antworten der Hochschulen wurden vergleichend ausgewertet und werden jeweils unter dem Titel «Aus der Praxis der Schweizer Hochschulen» dargestellt.

4.2. Handlungsfeld Organisationskultur und Führungsverständnis

Eine familienfreundliche Organisation zeichnet sich dadurch aus, dass eine Organisationskultur und ein Führungsverständnis gelebt werden, welche die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie unterstützen. Eine erfolgreiche familienfreundliche Unternehmenspolitik wird von der Unternehmensleitung getragen. Eine Organisation familienfreundlich zu gestalten, ist eine langfristige Zielsetzung, die systematisch verfolgt werden muss. Ein entscheidender Erfolgsfaktor ist, dass familienorientierte Massnahmen durch die strategische Ausrichtung der Organisation legitimiert sind. Sie ist in wegweisende, strategische Konzepte integriert und kann so in laufenden Organisations- und Personalprozessen verankert werden. Dabei sind die Definition und Umsetzung von Zielen sowie das entsprechende Controlling für die Verankerung und Umsetzung einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik zentral. Es sind verbindliche Ziele mit den Hochschulleitungen und Führungspersonen zu vereinbaren, und die Zielerreichung ist einer Erfolgskontrolle zu unterziehen. Hierdurch wird gleichzeitig nach innen wie nach aussen ein Bekenntnis zur Familienfreundlichkeit und zu den damit zusammenhängenden Massnahmen kommuniziert. Für eine Hochschule bedeutet dies auch, dass sich eine familienfreundliche strategische Ausrichtung nicht nur auf Ebene der Organisation, sondern in allen Leistungsbereichen, also in Lehre, Forschung und Beratung, niederschlägt (vgl. auch Dellers et al., 2003).

Aus der Praxis der Schweizer Hochschulen

Eine Mehrheit der Hochschulen hat die Vereinbarkeit von Beruf und/oder Studium in hochschuleigenen «Reglementen» zur Gleichstellung von Frau und Mann verankert. Bei Hochschulen, welche die Vereinbarkeit umfassend verankert haben, findet sich die Thematik explizit auch in strategischen Papieren und Verordnungen zum Personal (Personalpolitik, Personalgesetze/-verordnungen), in Departementsordnungen oder in Studienordnungen bis hin zum Leitbild. In der Regel finden sich bei Hochschulen, welche die Vereinbarkeit umfassend verankert haben, auch vermehrt umgesetzte oder im Aufbau befindliche Massnahmen. Einzelne Hochschulen erheben bereits jährlich Daten zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie und führen ein Controlling der gesetzten Ziele durch bzw. sind dabei, solche Instrumente einzuführen.

4.2.1. Führungskompetenz

Das Führungsverständnis bestimmt wesentlich die Kultur einer Organisation. Dass Familienfreundlichkeit überhaupt Thema und Gegenstand von Massnahmen ist und dass dafür Ressourcen bereitgestellt werden, erfordert das **Commitment der obersten Führungsebene** bzw. der Hochschulleitung/-direktion.

Ob Mitarbeitende oder Studierende familienfreundliche Massnahmen in Anspruch nehmen, ist entscheidend von der Unterstützung der gesamten Führungsebene abhängig. Um eine familienfreundliche Unternehmenskultur zu schaffen, braucht es Führungskräfte, welche in ihrem strategischen Handeln und im täglichen Umgang mit den Mitarbeitenden und Studierenden die Belange der Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen berücksichtigen und unterstützen. Die Führungskräfte müssen sensibel gegenüber dieser Thematik sein und ein familienbewusstes Verhalten sowie konkretes Know-how haben.

Eine deutsche Studie im universitären Bereich (Müller, 2008) weist nach, dass ein starker Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung der Hochschule als familienfreundlich durch die Mitarbeitenden und der Unterstützung durch die Vorgesetzten besteht. Umgekehrt wird die Hochschule nicht als familienfreundlich wahrgenommen, wenn die Vorgesetzten nicht sensibel und unterstützend im Hinblick auf Vereinbarkeitsprobleme agieren. In derselben Studie wird es als eine Priorität angesehen, die Vorgesetzten in Wissenschaft und Verwaltung im Umgang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft zu sensibilisieren. Dies kann z.B. im Rahmen von **Personalentwicklungsmassnahmen für familiengerechtes Führungsverhalten** umgesetzt werden. Um familienbewusste und geschlechtssensible Führungskompetenzen zu gewährleisten, sind entsprechende **Führungsrichtlinien** zu entwickeln und die **Führungskräfte zu schulen**.

Ebenfalls von grosser Bedeutung ist, dass Väter in Führungspositionen betriebliche Angebote (z.B. Teilzeit- oder Telearbeit) in Anspruch nehmen, die es ermöglichen, mehr familiäre Pflichten zu übernehmen. Die **Vorbildfunktion von Führungskräften** spielt eine zentrale Rolle. Gemäss Erfahrungen aus diversen Unternehmen (Prognos, 2005) wirkt es sich positiv auf die Sensibilisierung, Akzeptanz und effektive Nutzung bzw. Umsetzung familienfreundlicher Angebote und Rahmenbedingungen aus, wenn Männer in Führungspositionen zugunsten familiärer Pflichten z.B. Teilzeit arbeiten (vgl. dazu auch Kapitel 4.8. *Handlungsfeld Vaterschaft*).

Praxisbeispiel: «Das Goldene Dreirad» – der Preis für eine familienfreundliche Führungsperson der ETH Zürich

Beitrag von Carla Zingg, Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann der ETH Zürich.

Die Personalverordnung des ETH-Bereichs verlangt von der ETH in Art 11, Abs. e) geeignete Massnahmen «zur Schaffung von Arbeitsbedingungen, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen».

Eine 2005 an der ETHZ entwickelte Ausstellung zum Thema «work-life-balance» machte bewusst, dass das bestehende Angebot der ETH sehr fortschrittlich, aber bei Mitarbeitenden und Vorgesetzten zu wenig bekannt ist. Beispielsweise bietet die Stiftung kiz (Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich), an der die ETH neben der Universität Zürich und der Pädagogischen Hochschule beteiligt ist, ein beachtliches Kinderbetreuungsangebot, das auch Ferienaktivitäten für Schulkinder umfasst und laufend ausgebaut wird. Verschiedenste Arbeitszeitmodelle werden gelebt: Es gibt Beispiele für Teilzeit in leitender Funktion, Jobsharing oder Telearbeit. Bezahlte und unbezahlte Urlaube können in Anspruch genommen werden. Voraussetzung für individuell angepasste Arbeitszeiten ist jedoch immer das Einverständnis der Vorgesetzten. Die Haltung der oder des Vorgesetzten ist also ganz entscheidend für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld. Er oder sie kann die Arbeitsbedingungen so gestalten, dass Arbeit und Familienleben gut miteinander zu vereinbaren sind.

Der Preis «Das Goldene Dreirad», der im Jahr 2007 von der Akademischen Vereinigung des Mittelbaus (AVETH) und der Stelle für Chancengleichheit (Equal!) ins Leben gerufen wurde, will vorbildliche Führungspersönlichkeiten auszeichnen. Alle Mitarbeitenden der ETH Zürich haben die Möglichkeit, Führungspersönlichkeiten vorzuschlagen. Für die Beurteilung der Familienfreundlichkeit einer Führungsperson wurden Kriterien bzw. Fragestellungen erarbeitet:

Arbeitszeiten: Sind die Arbeitszeiten flexibel? Gibt es nur in Ausnahmefällen Abendtermine? Wie flexibel ist der/die Vorgesetzte im Umgang mit familiären Notfällen? Ist Teilzeitarbeit möglich, wenn Sie das wünschen?

Organisation: Werden die wichtigen Treffen zu familienfreundlichen Zeiten (zwischen 9.00 und 17.00 Uhr) anberaumt? Werden bei der Urlaubsplanung Ferienzeiten berücksichtigt? Erfolgt die Neuorganisation aufgrund von Mutter-/Vaterschaftsurlaub strukturiert und gemeinsam mit der Gruppe? Ist Heimarbeit möglich?

Führung: Geht der/die Vorgesetzte die sich abzeichnenden Veränderungen in der Gruppe aktiv und im Dialog mit allen Beteiligten an? Ist Zielerreichung wichtiger als «abgessene» Arbeitszeit? Beteiligt sich die Führungskraft aktiv an der Karriereplanung? Ist die Forschungsgruppe in ihrem Forschungsbereich erfolgreich?

Persönliche Einstellung: Haben Eltern alles in allem das Gefühl, ein gleichberechtigter und gleich angesehener Teil der Gruppe zu sein? Hat Ihr/e Vorgesetzte/r Kenntnis über Ihre Familiensituation? Ist der Besuch der Kinder erlaubt oder sogar erwünscht?

Der Preis löste innerhalb einzelner Institute rege Diskussionen darüber aus, was man unter Familienfreundlichkeit versteht.

Eine Jury bestehend aus einer Vertreterin von IBM Research Rüschlikon, je einem Mitglied der Schulleitung, des Personalverbandes, des Human Resource Management, des AVETH und der Stelle für Chancengleichheit bestimmt den oder die Preisträger/in. Der Präsident verlieh den ersten Preis persönlich und betonte die Bedeutung einer familienfreundlichen Führungskultur. Der Preis wird künftig jedes Jahr vergeben.

4.2.2. Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Studierenden

Eine familienfreundliche Organisationskultur kann nur gedeihen, wenn sie von den Mitarbeitenden und Studierenden getragen wird. Ein familienfreundliches Betriebsklima zeichnet sich aus durch die Berücksichtigung und Akzeptanz der familiären Verpflichtungen vonseiten der (anderen) Mitarbeitenden und Studierenden. Viele familienfreundliche Massnahmen setzen Verständnis, Rücksichtnahme und gegenseitige Absprachen voraus. Ziel der Unternehmenspolitik sollte es sein, nicht nur die Akzeptanz unter den Mitarbeitenden und Studierenden bezüglich der Familienpflichten zu fördern, sondern auch der individuellen Situation *aller* Mitarbeitenden möglichst gerecht zu werden. Von familienfreundlichen Angeboten, z.B. flexiblen Arbeitszeiten oder Telearbeitsplätzen, können auch andere Mitarbeitende profitieren. Für die Sensibilisierung ist es wichtig, unterschiedliche Adressatinnen und Adressaten zu befragen, Familienfreundlichkeit in unterschiedlichen Kommunikationsmedien zu thematisieren und dabei sichtbar zu machen, was an konkreten Massnahmen bereits angeboten wird bzw. in Planung ist.

Praxisbeispiel: Sensibilisierungskampagne bezüglich Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit an der Universität Basel

Beitrag mit Unterstützung von Christa Sonderegger, Leiterin Ressort Chancengleichheit der Universität Basel.

Im Zusammenhang mit dem 10-jährigen Jubiläum des Ressorts Chancengleichheit der Universität Basel wurde im Jahr 2008 eine gross angelegte Sensibilisierungsinitiative zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie lanciert. Im Rahmen dieser Initiative wurde eine Ausstellung mit dem Titel «Life Balance, Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit» organisiert. Das Konzept zur Ausstellung wurde von der ETH Zürich übernommen. Die Ausstellung wird unter gemeinsamer Trägerschaft der Ressorts Chancengleichheit und Personal der Universität Basel durchgeführt (Detaillierte Informationen unter: www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit/aktuelles/aktuell.html).

Eine Organisation, die Familien und insbesondere den Familien ihrer Mitarbeitenden gegenüber explizit **Wertschätzung** entgegenbringt, fördert ein familienfreundliches Umfeld und ebenso ein gutes Arbeitsklima. Wertschätzung kann sich z.B. dadurch ausdrücken, dass besondere Anlässe für Familien und Kinder der Mitarbeitenden durchgeführt werden. Solche Anlässe können Feste für Mitarbeitende und ihre Angehörigen sein. Ebenfalls wird durch die Durchführung von Tochtertagen bzw. Tochter/Sohn-Tagen sichtbar gemacht, dass an den Hochschulen Menschen mit Familie arbeiten.

Aus der Praxis der Schweizer Hochschulen

Tochter/Sohn-Tage

Viele Hochschulen veranstalten regelmässig Tochtertage oder Tochter/Sohn-Tage. Meistens werden diese Anlässe im Rahmen des Nationalen Tochtertages (vgl. www.tochterttag.ch) durchgeführt. Schulkinder sind an diesem Tag von der Schule freigestellt. An Tochtertagen und Tochter/Sohn-Tagen finden verschiedene Aktivitäten statt. Meist bekommen die Kinder Einsicht in die Arbeit ihrer Eltern oder Verwandten oder auch in die Welt der Studierenden. Hochschulen berichten, dass diese Anlässe meist beliebt und gut besucht sind. Einzelne Hochschulen führen diese Anlässe für Mädchen und Jungen, viele aber nur für Mädchen durch. Begründung für einen

ausschliesslichen Tochtertag ist, dass die Aussicht, ein Leben lang berufstätig zu sein, für viele Mädchen weniger selbstverständlich ist, für viele Knaben ist dies jedoch eine normale Vorstellung. Dafür denken Knaben weniger darüber nach, wie sie später ihr Erwerbs- und Familienleben verbinden können. Deshalb sollten Knaben mit anderen Massnahmen bei ihrer Lebensplanung bzw. -vorstellung unterstützt werden. Eine Aktivität kann in diesem Zusammenhang sein, dass mit Knaben in den Schulen spezielle Programme zum Thema Chancengleichheit und Lebensentwürfe von Männern durchgeführt werden.

4.3. Handlungsfeld Informations- und Kommunikationspolitik

Eine gezielte Informations- und Kommunikationspolitik ist ein wesentlicher Baustein zur Förderung der Familienfreundlichkeit. Die betroffenen Personen über die Vorbereitung und das Angebot an Massnahmen zu informieren, ist die Grundlage für eine erfolgreiche Umsetzung. Sie dient der Sensibilisierung, betont die Wichtigkeit des Themas und fördert die Akzeptanz von Massnahmen. Neben einer adäquaten internen Informations- und Kommunikationspolitik ist auch die Kommunikation und Information gegen aussen wichtig, z.B. im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit.

4.3.1. Information und Kommunikation intern

Die interne Information und Kommunikation betrifft einerseits bestehende Kommunikationsprozesse und -kanäle sowie allenfalls neu zu schaffende. Sie kann sich an eine grosse Zahl von Personen richten, nur bestimmte Gruppen einbeziehen oder Einzelpersonen betreffen. Für die Kommunikation von bzw. Information über Vereinbarkeitsthemen kann das Internet/Intranet genutzt werden, indem z.B. Informationsseiten erstellt oder aktuelle Informationen versandt werden (Webseiten, Newsletters etc.). Effektiv sind auch Broschüren oder Merkblätter, die dem Zielpublikum zur Verfügung stehen oder verteilt werden (z.B. Beilagen zu Verträgen oder Studienführer). Ein gewisses Mass an Kommunikation und Information findet immer auch dann statt, wenn strategische Papiere, Reglemente, Verordnungen etc. kommuniziert werden, welche die Vereinbarkeitsthematik einbeziehen.

Praxisbeispiel: «FAQ» der Gleichstellungsstellen der Hochschulen der Westschweiz und des Tessins

Die Delegierten der Gleichstellungsstellen der Hochschulen der Westschweiz und des Tessins treffen sich regelmässig. Ein Ergebnis dieses Austausches ist eine Informationsschrift mit dem Titel «FAQ – Foire aux question - Bureaux de l'égalité des hautes écoles en Suisse latine», in welcher die (ihnen) am häufigsten gestellten Fragen behandelt werden. Neben anderen Gleichstellungsthemen befinden sich auch viele Informationen in der Publikation, welche für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie relevant sind; z.B. Bestimmungen rund um die Elternschaft (Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Kinderzulagen etc.), Informationen zu flexiblen Arbeits- und Studienzeiten, gesetzliche Bestimmungen sowie Verweise auf Adressen von wichtigen Anlaufstellen, z.B. betreffend Notfallbetreuung von Kindern oder Beratung und Unterstützung in finanzieller Hinsicht. Die «FAQ» kann über alle Webseiten der Gleichstellungsstellen der Westschweizer und Tessiner Hochschulen abgerufen werden (vgl. Kapitel 7).

Aus der Praxis der Schweizer Hochschulen

Information und Kommunikation für Mitarbeitende und Studierende

Bei den meisten Hochschulen gibt es Dokumente und Webseiten, die explizit im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Beruf und Elternschaft stehen. Die Dokumente/Webseiten beinhalten unterschiedliche Themen und haben unterschiedliche Adressatinnen und Adressaten. Bei einigen beziehen sich die Informationen ausschliesslich auf das Thema Kinderbetreuung. Bei anderen werden (zusätzlich) Informationen zur Elternschaft an Hochschulen veröffentlicht, die sich an Studierende und Mitarbeitende oder auch nur an Mitarbeitende richten. So finden sich z.B. Informationen zu Bestimmungen zu Mutterschaftsurlaub, Vaterschaft, Kinderbetreuung sowie Angaben zu Informations- und Beratungsangeboten. Einige Hochschulen halten Informationen in Papierform (Broschüren, Merkblätter, Flyer) bereit.

Einige ausgewählte **Beispiele** zeigen, wie Formen und Inhalte von Informationen aussehen können:

Praxisbeispiel: Broschüre «Studieren & Arbeiten mit Kind an der Universität Bern»

Die Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern hat im Jahr 2007³⁵ eine Broschüre mit dem Titel «Studieren & Arbeiten mit Kind an der Universität Bern» herausgegeben. Der erste Teil richtet sich an Studierende. Dort werden u.a. Fragen behandelt, wie der Studienabschluss bei Schwangerschaft während des Studiums zu planen ist: Ist z.B. eine Beurlaubung oder eine Exmatrikulation günstiger? Welche finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten gibt es? Welche Rechte hat der werdende Vater? Der zweite Teil informiert Mitarbeitende der Universität über rechtliche Bestimmungen z.B. im Hinblick auf den Mutterschaftsurlaub und auf Stellvertretungsregelungen oder auch hinsichtlich der Bedingungen einer teilzeitlichen Anstellung auf einer Drittmittelstelle. Es finden sich Informationen zu Betreuungszulagen oder Betreuungsmöglichkeiten inner- und ausserhalb der Universität und darüber, was Vorgesetzte bei Mutter- bzw. Vaterschaft wissen müssen. Im dritten Teil werden universitäre, private, städtische und kantonale Kinderbetreuungsmöglichkeiten aufgeführt. Im vierten Teil findet sich eine Auswahl von Beratungsstellen und Literaturhinweisen sowie eine Auflistung von gesetzlichen Grundlagen (www.gleichstellung.unibe.ch).

³⁵ Aktualisiert Februar 2009.



Abbildung 4: Broschüre «Studieren & Arbeiten mit Kind an der Universität Bern»

Praxisbeispiel: «Kinder und Universität – Informationen für (zukünftige) Mütter und Väter» der Universität St. Gallen

Eine Broschüre unter dem Titel «Kinder und Universität - Informationen für (zukünftige) Mütter und Väter» wird von der Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität St. Gallen zur Verfügung gestellt. Sie enthält Informationen zu Mutter- und Vaterschaft im Zusammenhang mit dem Studium (z.B. Prüfungsregelungen), dem wissenschaftlichen Arbeiten (z.B. betreffend Stipendien des Nationalfonds) sowie massgebende Anstellungsbedingungen für Mitarbeitende mit Familienpflichten. Sie spricht auch Fragestellungen wie Rollenverteilung («fairplay at home») oder den Umgang mit Herausforderungen (z.B. Überforderung, Schuldgefühle) an und verweist auf unterstützende Stellen. Die Broschüre wendet sich dabei explizit an (werdende) Eltern in unterschiedlichen Situationen (z.B. auch an Alleinerziehende, Ausländerinnen und Ausländer etc.) (www.gleichstellung.unisg.ch).

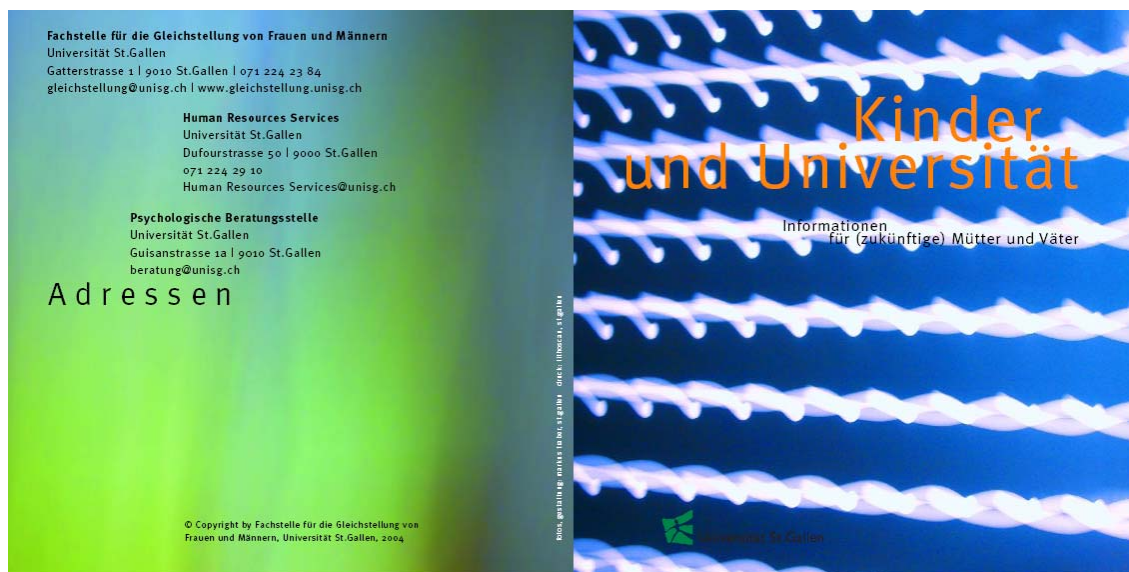


Abbildung 5: Broschüre «Kinder und Universität – Informationen für (zukünftige) Mütter und Väter» der Universität St. Gallen

Praxisbeispiel: Webseite zum Kinderbetreuungsangebot der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)

Die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW, Fachhochschule Zürich, stellt ihren Angehörigen Betreuungsplätze in Krippen an zwei Standorten zur Verfügung (Wädenswil und Winterthur). Eine Webseite der ZHAW gibt Auskunft über die Kinderkrippen bzw. -tagesstätten an den Standorten und enthält auch Informationen über Platzkontingente, Finanzierung, Öffnungszeiten und Trägerschaft. Zudem werden Links zu den Webseiten der Kinderkrippen/-tagesstätten aufgeführt (www.zhaw.ch).

Praxisbeispiel: Webseite des Büros für Chancengleichheit der Universität Lausanne

Die Universität Lausanne stellt auf der Webseite des Büros für Chancengleichheit – Bureau de l'égalité des chances – umfassende Informationen zur Elternschaft zur Verfügung. Dort finden sich Informationen über Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Urlaub im Krankheitsfall des Kindes, Elternschaftsurlaub, Stellvertretung etc. (www.unil.ch).

Ein Instrument der Kommunikations- und Informationspolitik sind **Stellen**, die gezielt zum Thema Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie **informieren und beraten** und in Konfliktfällen weiterhelfen. Hochschulen können eine eigene Anlaufstelle aufbauen, in welcher eine Expertin, ein Experte Beratung zu den verschiedenen Fragestellungen der Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Familie anbietet. Für gewisse Fragestellungen kann auch eine Stelle im Personalwesen zuständig sein, oder es werden externe Beratungen vermittelt (z.B. kantonale Gleichstellungsstellen).

Beitrag mit Unterstützung von Iris Rothhäusler, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Gleichstellung der Universität Zürich.

An die Abteilung Gleichstellung der Universität Zürich gelangen u.a. auch Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. Sie werden von einer für diese Thematik zuständigen Mitarbeiterin bearbeitet, die über das Bundesprogramm Chancengleichheit finanziert wird.

Zur Veranschaulichung werden von mehreren beschriebenen Beratungssituationen zwei kurz dargestellt:

- *Eine ausländische Bachelor-Studentin benötigte verschiedene Informationen aufgrund ihrer Schwangerschaft. Dabei ging es aufgrund ihrer Situation u.a. um die Fragen «Wie lange kann ich mich beurlauben lassen?», «Was passiert mit meiner Aufenthaltsbewilligung?»*
- *In einer weiteren Beratungssituation hatte eine schwangere Doktorandin der Universität Zürich aufgrund des (zurzeit immer noch) knappen Angebotes an Krippenplätzen Mühe, einen Betreuungsplatz zu finden. Da die Abteilung Gleichstellung über sogenannte «Jokerplätze» (sechs Plätze pro Jahr) für die Kindertagesstätten der Stiftung kihz (Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich) verfügt, konnte sie der Betroffenen zu einem Krippenplatz verhelfen.*

Die Probleme, welche an die Beratungsstelle herangetragen werden, sind vielfältig und kommen von Mitarbeitenden und von Studierenden. Die Erfahrung zeigt, dass es sich oft um individuelle und mehrschichtige Probleme handelt. Meist können auf das Individuum zugeschnittene Lösungen gefunden werden. Manchmal ist auch juristisches Know-how nötig; dann werden die betroffenen Personen an geeignete Stellen weiterverwiesen; dies können interne oder externe Expertinnen, Experten sein, z. B. Juristinnen – namentlich die kantonale Schlichtungsstelle nach Gleichstellungsgesetz. Aus Sicht von Iris Rothhäusler, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Gleichstellung, u.a. zuständig für Fragestellungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie, sollte der Informationsbedarf mindestens durch Merkblätter und Internetseiten abgedeckt werden, um die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zu fördern.

Beratungs- und Informationsleistungen können auch im Rahmen von **spezifischen Veranstaltungsangeboten** (z.B. Kurse, Workshops) oder durch Informationen an Einführungsveranstaltungen für Mitarbeitende oder Studierende erbracht werden.

4.3.2. Information und Kommunikation extern

Ziel der externen Information und Kommunikation ist es, hochschulexterne Adressatinnen und Adressaten zum Thema Familienfreundlichkeit einer Organisation über bestimmte Kanäle (Presseinformation, Newsletter etc.) zu informieren. Zur externen Kommunikation kann gehören, dass sich eine Organisation z.B. in (externen) Projekten oder an Veranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie engagiert. Externe Kommunikation geht einher mit der Sensibilisierung der Öffentlich-

keit und mit dem Statement einer Hochschule – gegen aussen und innen – für Familienfreundlichkeit.

Praxisbeispiel: Engagement im «Round Table Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel» der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Ende 2006 hat sich der «Round Table Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel» formiert, dem regionale Wirtschaftsverbände, Unternehmen und Verwaltungsstellen angehören.³⁶ Ziel des Round Table ist es, die Region als familienfreundliche Wirtschaftsregion zu positionieren und bekannt zu machen. Dafür werden Akteurinnen und Akteure besser miteinander vernetzt und gezielte Projekte durchgeführt, die u.a. Betriebe auf dem Weg zu einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik unterstützen. Die Arbeit des Round Table wird von Promotorinnen und Promotoren unterstützt. Diese setzen sich in der Öffentlichkeit wie auch im eigenen Betrieb für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Die Fachhochschule Nordwestschweiz engagiert sich im Rahmen des «Round Table Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel» als Promotorin. An der letzten Tagung der «Familienfreundlichen Wirtschaftsregion Basel» warb Richard Bühler, Direktionspräsident der FHNW, für das Engagement im Bereich Familienfreundlichkeit. Eine interne Bestandaufnahme der FHNW im Jahre 2007 ergab, dass die Fachhochschule für Mitarbeitende und Studierende viele Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie bietet, dass aber Handlungsbedarf besteht. Motiv für die FHNW, sich am «Round Table Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel» zu engagieren, ist, dass der Standort Nordwestschweiz durch Familienfreundlichkeit gestärkt werden soll (Informationen zum Round Table unter: www.familienfreundliche-wirtschaftsregion-basel.ch).

4.4. Handlungsfeld Forschung, Aus- und Weiterbildung und Beratung

Zur familienfreundlichen Ausrichtung einer Hochschule gehört, dass sie das Thema Familienfreundlichkeit von Organisationen und Unternehmen bzw. die Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Betreuungspflichten in all ihre Leistungsbereiche, also in Lehre, Forschung und Beratung, aufnimmt. Es ist davon auszugehen, dass an schweizerischen Hochschulen bereits einiges an Wissen generiert wurde. Dieses Know-how gilt es sichtbar zu machen, das Wissen weiterzugeben, z.B. in der Aus- und Weiterbildung, in Studierendenprojekten und Abschlussarbeiten oder in Beratungsprojekten, und gleichzeitig die Thematik in den Leistungsbereichen zu verankern. Es ist systematisch zu eruieren und zu dokumentieren, wo und in welcher Form in der Forschung und Entwicklung, in Beratungsmandaten sowie in der Aus- und Weiterbildung solche Themen bearbeitet wurden bzw. werden und wie dieses Wissen weiterverwertet werden kann, um die Familienfreundlichkeit an der eigenen Hochschule zu fördern.

³⁶ Die Koordination des Round Table läuft über die Abteilung Gleichstellung und Integration des Präsidialdepartements des Kantons Basel-Stadt.

Beitrag mit Unterstützung von Eliane Barth, wissenschaftliche Mitarbeiterin des Büros für Chancengleichheit der Universität Genf; Edmée Ollagnier, Leiterin Lehre und Forschung, FAPSE, Universität Genf.

An der Universität Genf haben zwei Studentinnen an der «Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education (FAPSE)» im Jahr 2005 im Rahmen einer Diplomarbeit Interviews durchgeführt mit zwölf Müttern, die sich im Studium befinden bzw. befanden. Der Titel der Diplomarbeit ist «Mutterschaft und Universitätsstudium» (Maternité et études universitaires: étude prospective à la FAPSE).³⁷ Die Arbeit wurde in Zusammenarbeit mit der Studierendenvereinigung (Conférence Universitaire des Associations Etudiante-e-s) zu einer Broschüre «Comment les aider à concilier vie de famille et études universitaires» verarbeitet, die allen Studierenden über die Webseite des Büros für Gleichstellung der Universität Genf zur Verfügung steht. Die Broschüre hat das Ziel, die Bedingungen von studierenden Eltern an der Universität Genf sichtbar und die Schwierigkeiten, auf die sie treffen, bewusst zu machen und zu einer Verbesserung beizutragen. Es wird aufgezeigt, dass das Studium mit Kind viele Herausforderungen birgt. Trotz unterschiedlicher Ausgangslagen liessen sich bei den Befragten Gemeinsamkeiten feststellen.

Gemeinsam ist allen die Herausforderung, die Kinderbetreuung zu organisieren. Die meistgenannten Schwierigkeiten sind:

- *Ermüdung und Überanstrengung aufgrund mangelnder Freizeit und Erholung,*
- *dass sich alle studierenden Mütter oft allein und isoliert fühlen,*
- *einen Betreuungsplatz zu finden (Wartelisten der Betreuungsstätten),*
- *unpassende Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen,*
- *fehlende Betreuung während der Semesterferien,*
- *fehlende Notfallbetreuung bei Krankheit der Kinder,*
- *Zeitmangel, der z.B. zu verspäteten Abgaben von schriftlichen Arbeiten führt,*
- *fehlende Zeit für Erwerbsarbeit,*
- *schwierige finanzielle Situationen.*

Wünsche und Empfehlungen zur Verbesserung der Situation der Studierenden mit Kind wurden an diverse Adressatinnen und Adressaten abgegeben:

- *Als allgemein sehr wichtig empfunden wird die Sensibilisierung aller Akteurinnen und Akteure an der Hochschule.*
- *An das Rektorat wird die Empfehlung gerichtet, grundsätzlich Daten über Studierende mit Kind und insbesondere über ihre finanzielle Situation zu erheben und diese Studierenden ggf. finanziell zu unterstützen. Dabei sei eine kurzfristige und «unkomplizierte» finanzielle Hilfe wichtig.*
- *Gewünscht wird eine Internetplattform für Eltern.*
- *Den Gleichstellungsverantwortlichen wird empfohlen, Angebote für die Kinderbetreuung zu fördern.*
- *U. a. wünscht man sich von Studierendenvereinigungen Massnahmen zur Integration.*
- *An die Professorinnen und Professoren/Dozierenden wird die Empfehlung gerichtet, die Bedingungen der Studienorganisation (Abgabefristen, Absenzenregelungen etc.) flexibler zu handhaben.*

(Dokument unter: www.unige.ch/rectorat/egalite/travail-famille/parents-etudiants)

³⁷ Velletri, J., Vuillemier A., 2005: «Maternité et études universitaires: étude prospective à la FAPSE». Diplomarbeit, Universität Genf. Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education (FAPSE).

4.5. Handlungsfeld Rahmenbedingungen

Finanzielle Sicherheit ist für Frauen wie für Männer eine wesentliche Grundlage für die Familiengründung und Wahrnehmung von Familienverpflichtungen. Die finanzielle Situation ist auf mehreren Ebenen massgebend: Sie kann die Anstellungsverhältnisse von Männern und Frauen betreffen, die Berufs- und Familienarbeit aufteilen wollen (oder müssen). Gerade bei Teilzeitarbeit ist zu klären, ob eine qualifizierte und besser bezahlte Berufstätigkeit auch in Teilzeitpositionen möglich ist (vgl. dazu auch Kapitel 4.7.2. *Personalentwicklung*). Für Mitarbeitende und Studierende einer Hochschule sind zudem die finanziellen Rahmenbedingungen für eine externe Kinderbetreuung relevant (vgl. dazu auch Kapitel 4.9. *Handlungsfeld familienergänzende Kinderbetreuung*). Für Väter kann Familienfreundlichkeit bedeuten, dass sie einen bezahlten Vaterschaftsurlaub beziehen können (vgl. dazu Kapitel 4.6.4. *Ferienzeitgestaltung und familienbezogene Freistellung*).

Wie in Kapitel 1 dargestellt, wird das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern durch die Besonderheiten der weiblichen Erwerbstätigkeit wie längere Unterbrüche aus familiären Gründen (und damit verbunden das Dienstalder und die Berufserfahrung) stark beeinflusst.

An Hochschulen wird das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen sowohl von der «vertraglichen Segregation» wie auch von der «vertikalen Segregation» beeinflusst: Vertragliche Segregation bedeutet, dass Frauen tendenziell mit kleineren Pensen angestellt sind und im Vergleich mit Männern auf allen Stufen des akademischen Qualifikationsprozesses kürzere Anstellungen mit einer durchschnittlich niedrigeren Eintrittsposition und einem höheren Austrittsrisiko innehaben. Vertikale Segregation bedeutet dagegen, dass grundsätzlich weniger Frauen als Männer in besser bezahlten Funktionen zu finden sind. Dies wirft Fragen der Lohngleichheit und der finanziellen Existenzsicherung auf.

Der Grundsatz der Lohngleichheit für Frau und Mann ist in der Bundesverfassung und im Gleichstellungsgesetz (GIG) verankert. Gemäss GIG gilt das Diskriminierungsverbot u.a. für die Entlohnung³⁸. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft. Die rechtliche Klagemöglichkeit bezieht sich jeweils auf Fälle, in denen ein Geschlecht in einem Berufsfeld mit Unterrepräsentation vertreten ist.

Trotz gesetzlicher Verankerung sind die Lohnunterschiede in der Schweiz noch gross. Frauen verdienen durchschnittlich 20% weniger als Männer. Kaderfrauen verdienen sogar bis zu 30% weniger. Gemäss einer Studie, die das Bundesamt für Statistik zusammen mit dem Eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) in Auftrag gegeben hat, können rund 60% des immer noch bestehenden Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern durch objektive Faktoren erklärt werden. Rund 40% des Lohnunterschieds können allerdings nicht gerechtfertigt werden und sind als Lohndiskriminierung zu werten (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, 2008).

Die Lohngleichheit und Verteilung der Lohnsummen zwischen den Geschlechtern müssen, wie in der Schweiz allgemein, auch an den Hochschulen nach wie vor ein zentrales Thema sein. Hier sollten Handlungsfelder und Massnahmen angesprochen werden, welche Lohngleichheit generell sowie Salärenstehung und -bestandteile betreffen.

³⁸ Es gilt ebenfalls für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung; vgl. www.gleichstellungsgesetz.ch.

Anzumerken ist, dass sich die Bestimmungen zum Lohn und zu weiteren Anstellungsbedingungen der Hochschulen neben dem Obligationenrecht und dem Arbeitsgesetz an eigenen Reglementen orientieren können. Solche Unterschiede werden hier nicht im Detail dargestellt.

4.5.1. Lohngerechtigkeit und Lohnsystem

Die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern ist eine gleichstellungsrelevante Grundvoraussetzung und für die Familienfreundlichkeit einer Organisation aufgrund verschiedener Aspekte relevant. Lohndiskriminierung zementiert das Lohngefälle und trifft Personen unter gewissen Lebensumständen in besonderem Masse, z.B. alleinerziehende Mütter, die sich oft in schwierigen finanziellen Verhältnissen befinden. Sie stellt ein Hindernis für das partnerschaftliche Aufteilen von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Frauen und Männern dar und hindert Frauen daran, (vermehrt) erwerbstätig zu sein. Lohngleichheit ist zudem Basis für die gleichgewichtige Partizipation der Geschlechter am ökonomischen und hierarchischen Gefüge einer Organisation. Die Lohngleichheit bzw. ein diesbezügliches **Diskriminierungsverbot** sollte auf Hochschulebene verankert sein. Das Diskriminierungsverbot sollte sich dabei explizit auch auf den Lohn und bestimmte Merkmale wie Geschlecht, Teilzeit, Familienstand etc. beziehen.

Die Umsetzung der Lohngleichheit sollte als integrativer Bestandteil zum **Personalmanagement und zur Führungskompetenz** gehören.

Die Ausgestaltung der Lohnsysteme ist an den schweizerischen Hochschulen unterschiedlich. Jedoch sind oft ähnliche Faktoren für die Bestimmung der Löhne massgebend, z.B. die Anforderungen der Funktion oder die Erfahrung und Leistungsausweise, spezielle Kenntnisse, Fähigkeiten und besondere Eignungen für die Stelle. Massgebend können auch der Marktwert, die Anforderungen der Tätigkeit im Vergleich mit anderen Stellen derselben Funktionsstufe oder der Vergleich der Mitarbeitenden im Team derselben Funktionsstufe sein. Die Lohnentwicklung erfolgt meist im Zusammenhang mit zunehmender Erfahrung (durch die Tätigkeit oder Weiterbildung etc.) und durch die erbrachte Leistung.

Eine wesentliche Grundlage, um eine Diskriminierung von Mitarbeitenden zu verhindern, ist die **Lohntransparenz**. Dazu gehört Information über das Lohnsystem und dessen Verständlichkeit. Die Lohntransparenz allein gewährleistet jedoch noch keine «Nicht-Diskriminierung». Wird sie umfassend verstanden, entspricht sie mehr als nur einer Offenlegung von Richtlinien zur «Lohneinstufung». Es sollte auch transparent sein, inwiefern eine einheitliche Handhabung sichergestellt und wie die Einstufung im Einzelfall tatsächlich gehandhabt wird. Denn jedes Lohnsystem bietet einen gewissen Spielraum für indirekte Diskriminierung, sowohl was die Ausgestaltung oder Anwendung als auch die Auslegung der Spielräume betrifft.

Potenzial für Diskriminierung bieten u.a. Teilzeitarbeit oder Unterbrüche in der beruflichen Laufbahn, die aufgrund von Betreuungspflichten zustande kommen, wenn Betreuungstätigkeiten bei der Einreihung in Funktionsstufen nicht adäquat als Erfahrung angerechnet werden. Auch Lohnbestandteile wie Leistungsprämien, funktionsbezogene Zulagen (z.B. bei Übernahme von zusätzlichen Aufgaben) oder Treueprämien können Diskriminierungspotenzial haben, da z.B. Mitarbeitende mit Familienverpflichtungen oder Teilzeitarbeitende geringere Chancen auf Leistungs- oder Treueprämien haben.

Ob tatsächliche Lohngleichheit existiert, ist zu überprüfen. Daten, die für die Lohngleichheit relevant sind, sowie verborgenes Diskriminierungspotenzial von Lohnreihung und Lohnbestandteilen sind zu analysieren. Mit speziell dafür entwickelten Instrumenten kann die **Überprüfung der Lohngleichheit** unterstützt werden. Eine

offizielle Überprüfung der Lohngleichheit stellt nicht nur die Lohngleichstellung sicher, sie kann sich, wenn sie dokumentiert und kommuniziert wird, in direkter Weise positiv auf das interne und externe Image einer Hochschule auswirken. Sie kann die Motivation der Mitarbeitenden beeinflussen und als ein entscheidendes Merkmal in der Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsdebatte die Attraktivität des Arbeitsplatzes erhöhen.

Instrumente zur Überprüfung der Lohngleichheit in der Praxis

In der Schweiz bestehen zurzeit zwei Instrumente bzw. Verfahren, die sich mit der Lohngleichstellung zwischen Frau und Mann befassen.

Eines davon ist das Instrument «**Logib**». Es wurde im Auftrag des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung (EBG) entwickelt. Das Instrument entspricht einem Selbsttest, mit dem Arbeitgebende überprüfen können, ob die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau eingehalten wird. Die Software dazu ist geeignet für Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden. Sie kann kostenlos über das Internet bezogen werden. Eine detaillierte Anleitung sowie Antworten auf häufige Fragen erleichtern die Anwendung und die Interpretation des Resultates. Wenn nicht erklärable Lohnunterschiede festgestellt werden, wird eine vertiefte Analyse empfohlen. Auch dafür stehen Tools zur Verfügung. Werden Anpassungen in der Beurteilungs- und Lohnpolitik notwendig, können über das EBG Fachpersonen vermittelt werden. Die Tools und weitere Informationen finden sich unter www.ebg.admin.ch.

Das andere Verfahren ist das Label «**equal-salary – Zertifikation der Lohngleichheit von Frauen und Männern**».³⁹ Es befindet sich derzeit in einer Pilotphase mit mehreren Pilotunternehmen. Mit diesem Zertifikationsprozess wird ein Unternehmen den Beweis erbringen, dass es die Lohngleichstellung erreicht hat. 2009 beginnt die kommerziellen Phase von equal-salary: Das Bezugssystem wird der schweizerischen Akkreditierungsstelle (SAS) unterbreitet. Es sollen erste Akkreditierungen und die Ausweitung auf Europa folgen.

Das Verfahren erfolgt in zwei Schritten. In einer ersten Phase wird eine Diagnose erstellt, welche einer quantitativen Evaluation entspricht, die auf einer anerkannten standardisierten statistischen Methode beruht. In einer zweiten Phase wird im Rahmen eines auf das Managementsystem ausgerichteten Verfahrens eine qualitative Evaluation der Lohnpolitik eines Unternehmens vorgenommen. Es erfolgen Audits vor Ort, die den Modalitäten der Umsetzung der Politik auf den Ebenen Direktion, Human Resources und Mitarbeitende Rechnung tragen. Das Zertifikat equal-salary ist drei Jahre lang gültig. Geplant sind zwei Überwachungsaudits. Wenn ein Unternehmen neu zertifiziert werden möchte, kann es vor Ablauf der Gültigkeitsdauer ein Gesuch einreichen. Die zertifizierten Unternehmen werden in einem Register eingetragen. Das Zertifizierungsverfahren ist kostenpflichtig. Im Dezember 2007 wurde im Rahmen der Pilotphase das erste Label an ein Unternehmen verliehen.⁴⁰ Detaillierte Informationen zu equal-salary finden sich unter www.equal-salary.ch.

³⁹ Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt das Projekt equal-salary.

⁴⁰ CSEM (Centre Suisse d'Electronique et de Microtechnique SA), Neuenburg.

4.5.2. Mutterschaftsurlaubsentlöhnung

Die gesetzlichen Bestimmungen der Mutterschaftsversicherung (gültig seit dem 1. Juli 2005) legen fest, dass Frauen Anspruch auf einen 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub nach dem Obligationenrecht sowie auf eine Mutterschaftsentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz haben. Während 14 Wochen erhalten Mütter 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt. Eine maximale Lohnsumme ist im Gesetz fixiert. Der Erwerbsersatz wird aus der Kasse der Erwerbsersatzordnung (EO) ausbezahlt. Je nach Arbeitgeberschaft oder Kanton werden weitere Leistungen nach der Geburt ausgerichtet. Die Besserstellung der Mütter gegenüber dem gesetzlichen Minimum kann in jedem Falle als familienfreundliche finanzielle Rahmenbedingung gewertet werden (vgl. dazu SECO, 2007: S. 81: Checkliste Regelungen Arbeitsschutz und Sozialversicherungen).

Aus der Praxis der Schweizer Hochschulen

Viele Hochschulen boten schon vor Einführung der Mutterschaftsversicherung Rahmenbedingungen, welche die heutigen gesetzlichen Bestimmungen übertreffen. Meist wurden während 16 Wochen 100 % des vorherigen Lohnes ausgerichtet. Von vielen konnte diese Regelung beibehalten werden.

Praxisbeispiel: Bestimmungen zum/zur Mutterschaftsurlaub/-entlöhnung im Gesamtarbeitsvertrag der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW und Personalpolitik der FHNW

Beitrag mit Unterstützung von Richard Wettmann, Leiter Personal der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW.

Die Bestimmung zum Mutterschaftsurlaub des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW stellt die Mitarbeiterinnen besser, als es die gesetzliche Regelung verlangt. Gemäss Regelung im GAV der FHNW beträgt der Mutterschaftsurlaub 16 Wochen; während des Urlaubs wird der bisherige Lohn (also 100 % des bisherigen Lohnes) ausgerichtet. Der GAV der FHNW gilt seit dem 1. Januar 2007. An der Erstellung des GAV war als Vertretung der Mitarbeitenden die «Verhandlungskommission Mitarbeitende» beteiligt, zu welcher sich die Personalverbände und die Mitwirkungsorganisation Mitarbeitende MOM durch einen Vertrag (ausserhalb des GAV) zusammengeschlossen haben. Unterzeichnet wurde der GAV durch die Vertragsparteien «Fachhochschule Nordwestschweiz» als Arbeitgeberin und die Personalverbände. Im Rahmen der Aushandlungen zum GAV hat sich die FHNW bzw. haben sich die beteiligten Parteien insbesondere auch von der vom Fachhochschulrat verabschiedeten Personalpolitik leiten lassen. Die Personalpolitik der FHNW weist als strategische Leitlinie an diversen Stellen generell auf die Absicht der «familienfreundlichen Fachhochschule FHNW» hin. Unter anderem ist festgeschrieben, dass die FHNW die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern (sowie von Älteren und Jüngeren, von Menschen unterschiedlicher Herkunft etc.) in den Strukturen, in der Gestaltung der Prozesse, in den Produkten, in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sowie in der Steuerung berücksichtigt. Auch wird in der Personalpolitik ausdrücklich festgehalten, dass, um für die Mitarbeitenden eine hohe Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ausserberuflichen Aktivitäten (Freiwilligenarbeit etc.) sicherzustellen, durch bestimmte Vereinbarungen Arbeitszeit und Arbeitsort

soweit wie möglich flexibel gestaltet werden. Bei der Erstellung des GAV wurden aufgrund dieser strategischen Leitlinien zeitgemässe Regelungen, unter anderem in Bezug auf die/den Mutterschaftsentlohnung/-urlaub umgesetzt bzw. beibehalten, welche das Prädikat «familienfreundlich» verdienen. Die Vorstellungen der Personalverbände und die strategische Ausrichtung der FHNW stimmten diesbezüglich überein.

4.5.3. Lohnzulagen für Kinder

Am 1. Januar 2009 trat das neue **Bundesgesetz über die Familienzulagen** in Kraft. Es sieht die Vereinheitlichung der Lohnzulagen für Kinder für alle Arbeitnehmenden, unabhängig vom Beschäftigungsgrad, und für Nichterwerbstätige sowie eine Ausbildungszulage für Kinder von 16 bis 25 Jahren vor. Alle Kantone zahlen eine Familienzulage von mindestens 200 Franken pro Kind für Kinder bis 16 Jahre und eine Ausbildungszulage von mindestens 250 Franken für Jugendliche zwischen 16 und 25 Jahren. Die Auszahlung von Kinder- bzw. Ausbildungszulagen sah bis dahin bei den Hochschulen unterschiedlich aus. Je nach Kanton wurden z.B. Kinderzulagen von 140 bis 294 Franken ausgezahlt.

Überschreiten die Zulagen in Zukunft die gesetzlichen Mindestbestimmungen, kann dies als familienfreundlich gewertet werden. Es ist anzumerken, dass die neue einheitliche Regelung über das Bundesgesetz die Familienfreundlichkeit bereits fördert, indem sie einerseits über den von vielen Hochschulen bis anhin bezahlten Betrag hinausgeht und andererseits die Zulage unabhängig vom Beschäftigungsgrad ausgerichtet wird.

Einige Hochschulen bzw. Kantone kennen zurzeit neben den «obligatorischen» Kinder-/Ausbildungszulagen **zusätzliche Zulagen**. So z.B. bei der Geburt einmalig ausbezahlte Zulagen (Geburtszulagen), welche zwischen CHF 600 und 1500 betragen können, oder zusätzlich monatlich ausbezahlte Zulagen (z.B. Betreuungszulagen, Unterhaltszulagen). Hier handelt es sich um freiwillige Arbeitgeberzulagen zugunsten von Mitarbeitenden mit Kindern.

4.6. Handlungsfeld Arbeitsorganisation

4.6.1. Teilzeitarbeit

An den Fachhochschulen und universitären Hochschulen arbeitet jeweils eine Mehrheit der Angestellten Teilzeit. An den Fachhochschulen sind Teilzeitbeschäftigungen häufiger als an den universitären Hochschulen. Im Jahr 2007 hatten rund 81% der Beschäftigten an den Fachhochschulen einen Beschäftigungsgrad, der kleiner als 90% war. An den universitären Hochschulen arbeiteten 2007 rund 60% des Personals weniger als 90%. Rund 64% hatten an den Fachhochschulen ein Pensum, das kleiner als 50% war. An den universitären Hochschulen arbeiteten rund 26% weniger als 50% (vgl. Webseite Bundesamt für Statistik).⁴¹

⁴¹ www.bfs.admin.ch unter Themen/Bildung,Wissenschaft/Tertiärstufen Hochschulen/Detaillierte Daten/Personal.

Aus der Praxis der Schweizer Hochschulen

Bei einzelnen Hochschulen ist im Zusammenhang mit familiären Pflichten das Recht auf Teilzeit explizit festgehalten. Oft erwähnt wird die erforderliche Absprache mit den Vorgesetzten. Diese ist in einzelnen Fällen so ausgestaltet, dass die Möglichkeit für Teilzeitarbeit in Phasen verstärkter Familienbetreuungspflichten fixiert ist. Es gibt Beispiele von Vätern in Teilzeitarbeit in leitenden Funktionen oder im Jobsharing. Im Rahmen von Berufungsverfahren gibt es Vorgehensvorschläge, welche die Möglichkeit von Jobsharing fördern sollen.

Praxisbeispiel BALANCE: Ein Projekt zu Jobsharing und Teilzeitmodellen an der Universität Basel

Beitrag mit Unterstützung von Christa Sonderegger, Leitern Ressort Chancengleichheit, Universität Basel.

Von 2002 bis 2006 wurde von der Universität Basel und der Fachhochschule Nordwestschweiz das Projekt BALANCE durchgeführt. Ziel des Projektes war es, Bedürfnisse, Voraussetzungen, Möglichkeiten und Grenzen von Teilzeitmodellen für Professuren aufzuzeigen sowie grundsätzlich Wissenslücken zu Teilzeitmodellen und Jobsharing im Hochschulbereich anzugehen und einen Beitrag zur Gleichstellung und Nachwuchsförderung zu leisten.

Im Rahmen von BALANCE wurde eine umfangreiche Befragung bei rund 800 Personen an der Universität Basel durchgeführt. Im Jahr 2006 erschien dazu der Forschungsbericht «Balance – Teilzeitmodelle und Jobsharing für Dozierende»⁴², welcher die Teilzeithematik aus der Perspektive von Vollzeit- und Teilzeitprofessorinnen und -professoren, Privatdozierenden und Titularprofessorinnen und -professoren sowie Habilitierenden beleuchtet. Der Forschungsbericht stellt u.a. Projektergebnisse vor und enthält konkrete Handlungsempfehlungen.

Die Studie zeigt u.a. Folgendes auf:

- *Zeitliches Engagement ist im akademischen Selbstverständnis ein wichtiger Indikator für wissenschaftliche Leistungsfähigkeit. Daher überrascht es nicht, dass Teilzeitprofessuren und Jobsharing oft noch als Professuren «zweiter Klasse» gelten.*
- *Von Vollzeitarbeitenden werden die Bedingungen für eine Teilzeitprofessur pessimistischer eingeschätzt als von Teilzeitprofessorinnen und -professoren.*
- *Trotz zu erbringender Mehrarbeit – die wichtigste antizipierte und erlebte Folge von Teilzeitarbeit – ziehen die Teilzeitprofessorinnen und -professoren insgesamt eine positive Bilanz ihrer bisherigen Teilzeiterfahrungen.*
- *Die Teilzeitprofessorinnen und -professoren haben unterschiedliche Lebensentwürfe realisieren können. Teilzeitprofessuren bieten die Chance, überhaupt eine Professur zu besetzen und (neben anderen Möglichkeiten) z.B. Familie und Beruf besser zu vereinbaren.*
- *Die Teilzeitprofessur wird nicht als blosser Übergang auf eine Vollzeitprofessur gesehen.*
- *Für eine Mehrheit der Befragten ist eine Teilzeitprofessur keine Option. Jedoch muss der Anteil der potenziell Interessierten ebenfalls Beachtung finden. Für die meisten Befragten bestand keine Wahlmöglichkeit zwischen einer Vollzeit- und einer Teilzeitprofessur.*

⁴² «Balance – Teilzeitmodelle und Jobsharing für Dozierende», Anja Mücke/Claudia Töngi/Martina Zölch/Ueli Mäder, Basel 2006

Die aus der Untersuchung resultierenden Handlungsempfehlungen zeigen auf, dass bei der Thematik der Teilzeitmodelle und insbesondere im Umsetzungsprozess Akteurinnen und Akteure auf verschiedenen Ebenen gefordert sind:

- *So richten sich z.B. an die Universitätsleitung die grundlegenden Handlungsempfehlungen, Teilzeitprofessuren zu fördern und strukturelle Voraussetzungen zu schaffen, ein Commitment als Teil einer auf Vielfalt ausgerichteten Personalpolitik zu kommunizieren oder bei Stellenausschreibungen auf die Möglichkeit von Teilzeit und Jobsharing hinzuweisen und ein positives Image von Teilzeitprofessuren zu fördern.*
- *Eine Aufgabe des Personaldienstes ist es, Arbeitszeitmodelle und Angebote für Professuren zu entwickeln, die den Bedürfnissen verschiedener Zielgruppen entsprechen, oder in Zusammenarbeit mit dem Rechtsdienst entsprechende Reglemente auszuarbeiten sowie die Fakultäten, Departemente oder Institute bei der Ausgestaltung und Implementierung einer Teilzeitprofessur zu unterstützen.*
- *Fakultäten, Departement und Institute sollten u.a. auf eine ausgewogene Durchmischung ihrer Stellenstrukturen achten und Teilzeitprofessuren angemessen ausstatten (Infrastruktur, Stellen, Betriebsmittel etc.).*
- *Hochschulpolitische Gremien und Forschungsförderungsinstitutionen sollten insbesondere die Karriereperspektiven von Personen mit Teilzeitwünschen berücksichtigen.*

Als Fazit aus der BALANCE-Studie kann gezogen werden, dass Teilzeitprofessuren künftig im universitären Umfeld nicht mehr den Status eines Einzel- oder Sonderfalls haben sollten, sondern vielmehr als Chance für organisationales Lernen einer sich wandelnden Universität begriffen werden sollten. Teilzeitprofessuren vergrössern – neben anderen Instrumenten – die Diversität innerhalb des akademischen Lehrkörpers. Sie ermöglichen es, unterschiedliche Lebens- und Karriereentwürfe zu realisieren. Gerade Frauen mit Familienpflichten brechen häufig ihre (akademische) Karriere vorzeitig ab, weil sie für sich keine berufliche Perspektive im gegenwärtigen System erkennen; andere verzichten bewusst auf Kinder. Aber auch (Nachwuchs-)Wissenschaftler artikulieren vermehrt das Bedürfnis nach mehr zeitlicher Flexibilität. Die Studie hat dazu beigetragen, dass an der Universität Basel eine Sensibilisierung für diese Thematik stattfinden konnte, wie die Leiterin des Ressorts Chancengleichheit in einem Interview feststellte. Ein Erfolg ist, dass das Ziel einer angemessenen Beteiligung der Geschlechter, das Engagement für Vereinbarkeit von beruflichen und nichtberuflichen Tätigkeiten sowie die Förderung von flexiblen Arbeitszeitmodellen in den personalpolitischen Grundsätzen der Universität Basel verankert worden sind und die Berücksichtigung der familiären Betreuungspflichten bei der Anstellung von wissenschaftlichem Personal in der «Ordnung für das Wissenschaftliche Personal an der Universität Basel» Eingang gefunden hat (Detaillierte Informationen zum BALANCE-Projekt und zum BALANCE-Forschungsbericht finden sich unter www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit).

Hochschulmitarbeitenden mit Familienpflichten Teilzeit anzubieten bzw. Teilzeitarbeit zu fördern, ist eine Massnahme, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Hochschulen zu verbessern. Bei der Ausgestaltung von Formen der zeitlich reduzierten Erwerbstätigkeit ist immer deren Diskriminierungspotenzial zu beachten. Diskriminierungspotenzial, das im Zusammenhang mit dem Lohn stehen kann, wurde weiter oben angesprochen. Teilzeitbeschäftigung ist oft verbunden mit ungesicherten Arbeitsver-

hältnissen, schlechterer sozialer Absicherung (z.B. bei der Pensionskasse) sowie geringeren Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen (Webseite BFS 2008).⁴³

Praxisbeispiel: Tischgespräch mit Praxis-Expertinnen und -Experten – Teilzeitarbeit in der Diskussion

In einem Gespräch mit Praxis-Expertinnen und -Experten, den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Luzern, der Gleichstellungsbeauftragten der ETH Zürich und dem Geschäftsführer der Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen⁴⁴ wurde unterstrichen, dass Teilzeitarbeit grundsätzlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern kann. Wichtig dabei sind aber die richtigen Rahmenbedingungen, da mit Teilzeitarbeit auch Schwierigkeiten verbunden sein können. Die Gesprächsteilnehmenden waren sich einig, dass die Umsetzung sehr stark von der Einstellung der direkten Vorgesetzten und der Führungsebene allgemein (z.B. im Personalbereich) abhängig ist. Es empfiehlt sich, jeweils zu prüfen, ob im Einzelfall weitere Formen von flexibilisierten Arbeitsbedingungen angewandt oder kombiniert werden können – z.B. periodische Arbeitsentlastung, Einsatz von Telearbeit, phasenweise Reduzierung des Arbeitsvolumens oder vorübergehende Freistellung. Teilzeitarbeit bzw. die Arbeitsentlastung muss auch für Männer möglich sein, damit sie mehr Zeit für Betreuungspflichten aufbringen können. Betont wurde die Rolle von Vorbildern. Bilder von Männern und Frauen aufzuzeigen, die Beruf und Familie mit «ungewohnten» Modellen unter einen Hut bringen, zeigt grosse Wirkung auf Personen, die in ähnlichen Situationen sind, und sensibilisiert für Familienfreundlichkeit. Es wurde aber ebenfalls festgestellt, dass Teilzeitarbeit, insbesondere im wissenschaftlichen Bereich, unterschiedlich praktiziert wird. An der Hochschule Luzern wird die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit rege benutzt. Nur etwa die Hälfte aller Mitarbeitenden arbeitet 100%. Kleinstpensen werden insbesondere in der Lehre – und hier primär von Männern, die hauptberuflich einer anderen Tätigkeit nachgehen – in Anspruch genommen. Diese Gruppe der Mitarbeitenden identifiziert sich eher wenig mit der Institution Hochschule. Es wird hingegen festgestellt, dass Mitarbeitende im administrativen Bereich, die weniger als 50% arbeiten – und hier handelt es sich primär um Frauen, die daneben Haushalt und Familie managen –, tendenziell unzufriedener mit ihrer Arbeitssituation sind. Sie profilieren sich nicht in einer anderen Erwerbsarbeit, können bedeutend weniger von Weiterbildungsmöglichkeiten oder von der Teilnahme an internen Anlässen profitieren und fühlen sich entsprechend wenig integriert. Für das optimale Gelingen von Teilzeitarbeit wäre eine Auseinandersetzung damit ausschlaggebend, eine Sensibilisierung der Führungsleute und Mitarbeitenden zum Thema Teilzeit versus Vollzeit, eine Diskussion über Bedürfnisse und über die Auswirkungen auf die Arbeitskultur innerhalb der Organisation und auf die Mitarbeitenden. Die ETH Zürich sieht Teilzeitarbeit grundsätzlich als positive Möglichkeit, da sie den Betroffenen nicht eine echte Win-Win-Situation ermöglicht, weil Teilzeit-Mitarbeitende in der Regel sehr motivierte Mitarbeitende sind und darum oft mehr leisten („freiwilliger Mehreinsatz“ als Folge hoher Motivation). An der ETH zeigt sich jedoch auch eine durchgezogene Einschätzung der Vorteile von Teilzeitarbeit für unterschiedliche Funktionen. Teilzeitarbeit wird für die Mitarbeitenden im Verwaltungsbereich positiver beurteilt als für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler; dies, weil die Forschung ein sehr kompetitiver Bereich ist und Teilzeit Arbeitende Gefahr laufen, «abgehängt» zu werden. Hinzu kommt, dass in Teilzeit arbeitende Forschende meist 100%-Pensen

⁴³ [www.bfs.admin.ch/Themen/Gleichstellung von Frau und Mann/Daten und Indikatoren/Löhne](http://www.bfs.admin.ch/Themen/Gleichstellung%20von%20Frau%20und%20Mann/Daten%20und%20Indikatoren/Löhne)

⁴⁴ Gabriela Niederberger, Koordination für Chancengleichheit an der FH Luzern; Carla Zingg, Gleichstellungsbeauftragte der ETH Zürich; Daniel Huber, Geschäftsführer Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen.

leisten (aber nicht zu 100% bezahlt sind). Darum verfolgt die ETH für Nachwuchskräfte nicht so sehr die Förderung von Teilzeit als vielmehr die Verbesserung der Rahmenbedingungen (z.B. Optimierung der Führungskultur, Forschungsstipendien bzw. Fellowships, Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten, Einrichten einer Tagesschule). Mit einer Personalbefragung soll geklärt werden, welche zusätzlichen Massnahmen nötig sind, um Personen mit Betreuungsaufgaben optimal zu unterstützen.

Denkbar wäre z.B., sich an einer Einrichtung wie der deutschen «**Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung**» zu orientieren. Diese Stiftung zur Förderung von Wissenschaft und Forschung macht es sich zur Aufgabe, begabten Frauen mit Kindern den Berufsweg als Wissenschaftlerin zu erleichtern, indem finanzielle Zuschüsse für Kinderbetreuung und Hilfe im Haushalt zur Verfügung gestellt werden. Diese Mittel können z.B. zur Einstellung von Haushaltshilfen, aber auch für die Anschaffung von Geräten wie Spül- oder Waschmaschinen oder für zusätzliche Kinderbetreuung verwendet werden (z.B. Babysitter in den Abendstunden oder während Reisen zu Tagungen). Der Lebensunterhalt sollte bereits durch eine Stelle oder ein Stipendium abgesichert sein. Auch wird vorausgesetzt, dass eine ganztägige Betreuung des Kindes/der Kinder durch eine Tagesstätte oder eine Tagesmutter gewährleistet ist. Mit dieser Unterstützung gewinnen junge Mütter mehr Zeit und Flexibilität für ihre wissenschaftliche Arbeit (weitere Informationen zur Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung unter: www.cnv-stiftung.de).

Unbestritten ist, dass Förderung von Teilzeitarbeit – unter den richtigen Bedingungen – eine Massnahme sein kann, um mehr Frauen für Tätigkeiten an den Hochschulen zu gewinnen. Dies betrifft Frauen mit familiären Pflichten im administrativen und technischen Bereich ebenso wie Frauen im akademischen Bereich. An allen Hochschulen soll der Frauenanteil im Bereich der akademischen Laufbahnen erhöht werden (vgl. dazu auch Kapitel 2.2. *Programme des Bundes zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann*). Der Zwischenbericht der interdepartementalen Arbeitsgruppe «Strategisches Controlling BFT» (SBF und BBT, 2006) hält fest, dass keine wesentlichen Veränderungen in den geschlechtsspezifischen Anteilen den Forschenden und Dozierenden zu erwarten seien, wenn Teilzeitstellen (und Kinderbetreuung) an Hochschulen nicht ausreichen.

Teilzeitarbeit ist auch für Männer ein Thema. Sie ist bis anhin ein typisches Merkmal der weiblichen Erwerbsarbeit. Väter arbeiten im Gegensatz zu Müttern weniger Teilzeit. Um die Familienfreundlichkeit einer Hochschule zu verbessern, können auch Hochschulmitarbeitern mit Familienpflichten Teilzeitpensen angeboten werden. Ihnen wird dadurch die Möglichkeit gegeben, sich vermehrt an der Familienbetreuung zu beteiligen. Dies betrifft Hochschulmitarbeiter in allen Funktionen. Männer in Führungspositionen mit Teilzeitpensum können zudem eine Vorbildfunktion haben.

Neben Teilzeitarbeit gibt es für die Reduzierung des Arbeitspensums weitere Gestaltungsmöglichkeiten, die zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingesetzt werden können. In Literatur und Praxis diskutiert und vereinzelt an Hochschulen umgesetzt werden z.B. **Jobsharing**, **Topsharing** oder die abgestufte Erhöhung familienbedingter Teilzeitarbeitszeit.

4.6.2. Zeitsouveränität: Flexibilisierung der Arbeitszeit

Unter Zeitsouveränität ist die flexible Handhabung von An- bzw. Abwesenheitszeiten während der laufenden Erwerbstätigkeit zu verstehen. Durch flexiblere Arbeitszeiten werden für die Mitarbeitenden Möglichkeiten zur Mitgestaltung der eigenen Arbeitszeit und damit der besseren Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Freizeit eröffnet.

Im wissenschaftlichen Bereich werden die Arbeitszeiten in den einzelnen Arbeitsgruppen bzw. Projektteams oft ausgehandelt. Dagegen gelten für das nicht wissenschaftliche Personal häufig feste Anwesenheitszeiten. Sie können zu organisatorischen Schwierigkeiten führen, wenn Betreuungszeiten (und dazugehörige Wegzeiten) schwierig in Einklang zu bringen sind. Zudem ist bei kurzfristig auftretenden Änderungen meist die Erlaubnis der oder des Vorgesetzten erforderlich (vgl. z.B. Kuark, 2003).

Die Arbeitszeit kann durch unterschiedliche Rahmenbedingungen flexibel gestaltet werden, z.B. durch Gleitzeit- oder Jahresarbeitszeitmodelle; dazu gehört auch die Handhabung der Überzeit.

Gleitzeitmodelle beinhalten in der Regel Kernarbeitszeiten mit flexiblen Anfangs- und Endzeiten, die Gestaltungsspielräume ermöglichen, um Anforderungen des Arbeitsbereichs mit den Familienpflichten der Mitarbeitenden in Einklang zu bringen. Ein hohes Mass an Mitsprache bei den individuellen Arbeitseinsätzen und die Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit Familienpflichten ist dabei eine wichtige Voraussetzung. In gut funktionierenden Teams kann eine Absprache betreffend Arbeitszeiten auch selbstständig gestaltet werden.

Jahresarbeitszeitmodelle bieten sich an, da das akademische Jahr aus wiederkehrenden Phasen mit hoher und geringerer Arbeitsauslastung besteht. In Phasen hoher Arbeitsauslastung wird ein Zeitguthaben angespart, das in weniger belastenden Phasen durch Freizeit oder Teilzeitarbeit wieder ausgeglichen werden kann. Dadurch lässt sich die Arbeitseffizienz, aber auch die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhen, wenn ihre Einsatzbereitschaft durch einen späteren Gewinn an Familienzeit belohnt wird. Als Beispiel seien hier die Studierendensekretariate angeführt, in denen u.a. während der Immatrikulations-/Anmelde- und Rückmeldephasen die Arbeitsbelastung sprunghaft ansteigt. Solchen Arbeitsbelastungsschwankungen unterliegen aber natürlich die Mitarbeitenden in anderen Hochschulfeldern.

Die **Handhabung der Überzeit** muss ebenfalls berücksichtigt werden, z.B. gerade dann, wenn keine Jahresarbeitszeit oder «nur» Gleitzeit als Flexibilisierungsmöglichkeit zur Verfügung steht. Das schweizerische Arbeitsgesetz hält diesbezüglich fest, dass Beschäftigten mit Kindern bis zu 15 Jahren Überstunden nur mit ihrem Einverständnis auferlegt werden dürfen (ArG Art. 36.3).

4.6.3. Gestaltung Arbeits- und Ruhezeiten

Im schweizerischen Arbeitsgesetz sind in Bezug auf die Mutterschaft diverse **Regelungen zu Gesundheitsschutz sowie Arbeits- und Ruhezeiten** definiert (vgl. [www.seco.admin.ch/Themen/Arbeit/Arbeitnehmerschutz/Rechtliche Grundlagen](http://www.seco.admin.ch/Themen/Arbeit/Arbeitnehmerschutz/Rechtliche_Grundlagen)).

Sie können als minimale Anforderungen an eine familienfreundliche Hochschule gesehen werden.

- Betreffend Überstunden ist z.B. festgelegt (ArGV 1 Art. 60 Abs. 1), dass während der Schwangerschaft *keine Überstunden* geleistet werden dürfen.
- Während der Schwangerschaft muss die Möglichkeit bestehen, sich in den Pausen in einem *Ruheraum* mit Liege hinzulegen und *auszurufen*. Ab dem vierten Schwan-

- gerschaftsmonat muss zwischen zwei Arbeitstagen ein Unterbruch von mindestens zwölf Stunden liegen. Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat darf höchstens vier Stunden pro Tag stehend gearbeitet werden. Bei stehenden Tätigkeiten besteht alle zwei Stunden ein Anrecht auf zehn Minuten Pause (ArGV 1 Art. 61, ArGV 3 Art. 34).
- Gemäss ArG Art. 35a Abs. 4 ist *Abend- und Nachtarbeit* zwischen 20.00 Uhr abends und 6.00 Uhr morgens während der letzten acht Wochen vor dem Geburtstermin verboten. Bereits ab Beginn der Schwangerschaft kann – auch ohne Arztzeugnis – verlangt werden, dass nur noch während des Tages gearbeitet werden muss (ArG Art. 35b).
 - Das schweizerische Arbeitsgesetz legt auch fest, dass Arbeitnehmenden mit Kindern auf ihr Verlangen generell eine *Mittagspause* von wenigstens anderthalb Stunden zu gewähren ist (ArG Art. 36.2).
 - Stillende Mütter haben während des ersten Lebensjahres des Kindes verschiedene Rechte:
 - *Stillen gilt als Arbeitszeit*. Das Kind darf im Betrieb oder ausserhalb des Betriebes gestillt werden. Die benötigte Zeit muss weder vor noch nachgeholt werden. Sie darf auch nicht von anderen Ruhezeiten wie z.B. den Ferientagen abgezogen werden (ArG Art. 35a Abs. 2). Wird ein Kind im Betrieb gestillt, so gilt die Stillzeit voll als Arbeitszeit. Geht die Frau zum Stillen nach Hause, kann sie die Hälfte als Arbeitszeit anrechnen (ArGV 1 Art. 60 Abs. 2).
 - Auch stillende Mütter dürfen *keine Überstunden* leisten (ArGV 1 Art. 60 Abs. 1).
 - Der Betrieb muss auch ihnen einen *geeigneten Ruheraum* mit Liege zur Verfügung stellen (ArGV 3 Art. 34).

4.6.4. Ferienzeitgestaltung und familienbezogene Freistellung

Eine familienfreundliche Hochschule sollte **familienbedarfsorientierte Ferienregelungen** anbieten, welche es insbesondere Hochschulmitarbeitenden mit schulpflichtigen Kindern ermöglicht, Ferien während der Schulferienzeit zu beziehen. Aufgrund der neuen Semesterdaten fallen in der Schweiz die Herbstferien der Kinder nicht mehr in die unterrichtsfreie Zeit. Wo ab Mitte Juli Prüfungsphasen beginnen, ist dies nicht auf die Schulsommerferien der Kinder abgestimmt.

Neben den Bedingungen zum **Mutterschaftsurlaub** (vgl. Kapitel 4.5.2.) gibt es weitere familienfreundliche Bedingungen, die bezahlte oder unbezahlte Zeit betreffen und für Betreuungspflichten in Anspruch genommen werden können. Dazu gehört z.B. das Angebot eines **Vaterschaftsurlaubes**. Er ist in der Schweiz gesetzlich nicht geregelt. Die Vaterschaft wird im Obligationenrecht nicht als Grund für eine Lohnfortzahlung genannt. Wenn eine Hochschule einen bezahlten und möglichst «langen» Vaterschaftsurlaub gewährt, kann dies als familienfreundlich gewertet werden.

Aus der Praxis der Schweizer Hochschulen

Die meisten Hochschulen bieten einen bezahlten Vaterschaftsurlaub an. Es werden zwischen zwei und fünf Tage gewährt. Wenige Hochschulen bieten bislang keinen bezahlten Vaterschaftsurlaub an. Bei mindestens einer dieser Hochschulen versucht die Gleichstellungsstelle derzeit einen Vaterschaftsurlaub einzuführen. Die meisten Hochschulen halten sich in dieser Hinsicht an die kantonalen Bestimmungen.

Elternschaftsurlaub bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich vor allem in der Phase, in der ihre Kinder noch klein sind, deren Betreuung zu widmen. Elternschaftsurlaub

laube sind normalerweise unbezahlte Urlaube. Besonders familienfreundlich kann gewertet werden, wenn auch Vätern ein solcher Urlaub zur Verfügung steht.

Aus der Praxis der Schweizer Hochschulen

Alle befragten Hochschulen bieten einen unbezahlten Mutterschaftsurlaub an, der in der Regel nach dem bezahlten Mutterschaftsurlaub bezogen wird. Er kann bis zu zwei Jahre betragen. Hochschulen wurden gefragt, ob sie ebenfalls einen unbezahlten Vaterschaftsurlaub kennen. Nicht alle Hochschulen bieten einen solchen an. Bei denjenigen, welche einen kennen, dauert dieser zwischen sechs und 24 Monate. Meist kann ein Elternschaftsurlaub von Mutter oder Vater bezogen werden. Gewisse Regelungen formulieren zudem, dass der Elternschaftsurlaub aufgeteilt bezogen werden kann, wenn beide Elternteile an derselben Hochschule beschäftigt sind. Teilweise ist ein Recht auf Wiedereinstieg in die vorherige Stelle im Personalreglement festgehalten.

Bei Betreuungspflichten kommt es oft zu unvorhergesehenen Situationen, die eine Erwerbstätigkeit kurzfristig unmöglich machen. Dazu gehören z.B. die Krankheit eines Kindes oder wenn eine Angehörige oder ein Angehöriger pflegebedürftig wird. In beiden Situationen sollten die Betroffenen kurzfristig handeln können. Die gesetzlichen Bestimmungen (ArG 36) besagen, dass Mitarbeitenden mit Familienpflichten die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang von bis zu drei Tagen freizugeben ist (bei Vorlegen eines Arztzeugnisses).

Familienfreundliche Hochschulen können für «Notfälle» besondere Regelungen vorsehen: Mitarbeitende sollten einen bezahlten **Pflegeurlaub** oder einen **Sonderurlaub** (unbezahlt) beziehen können. Ebenfalls kann eine Hochschule eine familienexterne Notfallbetreuung anbieten (vgl. dazu 4.9.3. *Betreuung in Notfallsituationen*).

Den **13. Monatslohn in Freizeit/Ferien** umzuwandeln, ist eine weitere Massnahme, um Eltern Zeit für die Familie zu verschaffen. Für Familienbesuche im Ausland bei ausländischen Mitarbeitenden kann dies z.B. eine Lösung für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein.

4.6.5. Planung und Regelung von Abwesenheit

Die Zeit der Abwesenheit muss geplant werden. Geregelt werden müssen die **Stellvertretung** und die Übergabe der Arbeit. Oft kann es sinnvoll sein, dass ein gewisser **Kontakt** zwischen aussetzenden Mitarbeitenden und Hochschule gehalten wird, damit Mitarbeitende über Wichtiges und Aktuelles informiert sind. Hier ist die Ermöglichung der Vernetzung mit der Hochschule zu Hause (Zugang Intranet, Zustellung von Newsletters etc.) sinnvoll. Insbesondere wissenschaftliche Mitarbeitende haben aufgrund ihrer Tätigkeit oft Interesse daran, den Anschluss nicht zu verlieren. Bei diesen kann ein (geregelter) Informationsaustausch mit ihrem Arbeitsbereich/Team oder auch allfällige Teilnahmen an wichtigen Sitzungen unterstützend wirken.

Es empfiehlt sich, vor der Betreuungspause ein **Planungsgespräch** mit Vorgesetzten oder dem Team durchzuführen. Insbesondere bei einem Mutterschaftsurlaub müssen dabei die Möglichkeiten des Wiedereinstieges und die Vorstellungen über die Weiterbeschäftigung besprochen und so weit wie möglich geplant werden. Die Geburt eines Kindes stellt in jedem Fall, für Mütter und Väter, eine Zäsur im Erwerbsleben der betreuenden Person dar. Selbst wenn die Eltern keine längerfristige Auszeit in Anspruch nehmen, kann es erforderlich sein, insbesondere für die erste Zeit nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz die Erfordernisse und Möglichkeiten seitens der Eltern und seitens der Hochschulen aufeinander abzustimmen. Erste, vor dem vorübergehenden Austritt geführte

Gespräche über eine Reduktion des Arbeitsvolumens oder über die Flexibilisierung der Arbeitszeit nach der Betreuungspause sind sinnvoll.

Es ist sinnvoll, mit Mitarbeitenden nach einer längeren Erwerbsunterbrechung **Rückkehrgespräche** zu führen. Spätestens dann sollten Möglichkeiten der weiteren Berufstätigkeit (Qualifikation, Arbeitsumfang etc.) und Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erörtert werden.

4.6.6. Anstellungsbedingungen wissenschaftliche Mitarbeitende

Eine besondere Problematik kann sich im Zusammenhang mit wissenschaftlichen Mitarbeitenden in der Qualifizierungsphase bei einer Geburt bzw. eintretender Elternschaft ergeben. An Hochschulen sind viele wissenschaftliche Mitarbeitende mit befristeten Verträgen angestellt. Wenn sie Eltern werden, stellt sich die Frage, was ein Arbeitsunterbruch, eine verlängerte Abwesenheit (wenn Mitarbeiterinnen länger als während des üblich bezahlten Mutterschaftsurlaubs abwesend sind) oder eine notwendige Pensenreduktion für ein befristetes Anstellungsverhältnis bedeutet und wie sich dies auf die aktuelle Arbeits- bzw. Forschungssituation auswirkt. Wie weiter oben erwähnt (vgl. Kapitel 1.2.1. *Mitarbeitende von Hochschulen*), sind insbesondere Frauen auf allen Stufen des akademischen Qualifikationsprozesses im Schnitt mit kürzer befristeten Verträgen angestellt; damit verbunden ist ein höheres Austrittsrisiko. Ein längerer Unterbruch infolge Geburt ist unumgänglich. Frauen sind daher besonders betroffen.

Eine familienfreundliche Hochschule sollte sich solcher Situationen besonders bewusst sein. Der Umstand eines befristeten Anstellungsverhältnisses in Kombination mit Abwesenheiten oder notwendiger Pensenreduktion bedingt durch Mutter- oder Vaterschaft sollte nicht in diskriminierenden Lösungen enden, z.B. indem Verträge nicht verlängert werden.

Ein besonderes Augenmerk gilt wissenschaftlichen Mitarbeitenden, welche über Drittmittel finanziert werden. Als Beispiel dient hier die Finanzierung über den Schweizerischen Nationalfonds SNF. Personen können als Mitarbeitende in einem Projekt angestellt sein (Doktorierende, Postdoc) oder personenbezogene Forschungsbeiträge (Stipendien, Marie-Heim-Vögtlin-Beiträge, Beiträge Ambizione etc.) erhalten. Die Beiträge im Rahmen von Projektförderung oder Personenförderung des SNF werden immer für einen befristeten Zeitraum gesprochen. Die Beitragsvergabe ist in den Reglementen des SNF grundsätzlich festgehalten. Der SNF hat im «Leitbild des SNF für die Gleichstellung von Frau und Mann» (SNF, 2008/1) die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie explizit verankert. Es wird festgehalten, dass die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere bzw. Beruf und Familie für Frauen und Männer gefördert wird, z.B. durch die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit. Um geschlechtsspezifischen Benachteiligungen entgegenzuwirken, werden geeignete Massnahmen getroffen (vgl. auch www.snf.ch).

So ist z.B. bei der *personenbezogenen Förderung*, bei welcher der Beschäftigungsgrad in der Regel 100% beträgt, auf ein begründetes Gesuch hin ein geringerer Beschäftigungsgrad möglich, insbesondere bei Personen mit familiären Betreuungspflichten. Teilzeitarbeit ist jedoch in der Regel umso schwieriger, je höher jemand auf der wissenschaftlichen Karriereleiter steht. In den entsprechenden Reglementen finden sich die Bestimmungen zur Mutterschaft und zur Verlängerung der Beitragsdauer. Grundsätzlich besteht bei Mutterschaft ein Anspruch auf einen viermonatigen bezahlten Urlaub; die Frist der Unterstützung wird um diese Zeit verlängert.

Bei einer *Mitarbeit in einem Projekt* gilt die Regelung der jeweiligen Hochschule: Nach Auskunft des SNF ist zu beachten, dass Drittmittelfinanzierte als Mitarbeitende in einem Projekt, immer nach den arbeitsrechtlichen Bedingungen der jeweiligen Hochschulen,

quasi der «Gastinstitution», angestellt sind. Auch hier stellt sich die Frage, wie sich eine (verlängerte) Abwesenheit oder eine Pensenreduktion auswirkt. Stellt sich z.B. die Situation, dass eine drittmittelfinanzierte Hochschulangestellte nach dem regulär bezahlten Mutterschaftsurlaub einen unbezahlten Urlaub machen und/oder das Pensum reduzieren möchte, versucht man aufseiten des SNF in der Regel, individuelle Lösungen zugunsten der Projektmitarbeitenden zu unterstützen. Dabei sind z.B. auch Stellvertretungsregelungen bzw. -finanzierungen (in Projekten) vorstellbar. Die Situation und die Bedürfnisse der Betroffenen werden so weit berücksichtigt, als dies auch mit dem Projekt zu vereinbaren ist. Schlussendlich ist aber auch hier die Absprache mit den direkten Vorgesetzten, d.h. die Lösungen, die zwischen Betroffenen und Vorgesetzten auf dem Hintergrund der Bestimmungen der Gastinstitution vorgeschlagen und beim SNF beantragt werden, massgebend.

Für eine Hochschule empfiehlt es sich in all diesen Fällen, aktiv und frühzeitig über angehende Elternschaft zu sprechen, Planungsgespräche durchzuführen, Rückkehrregelungen und wenn möglich Stellvertretungsregelungen zu treffen sowie Wiedereinstiegsunterstützung zu leisten. Familienfreundliche Hochschulen sind daran interessiert, für beide Seiten befriedigende Lösungen zu finden, damit Elternschaft und Qualifizierungsprozess von wissenschaftlichen Mitarbeitenden vereinbart werden können. Idealerweise werden an Hochschulen für solche Fälle die Bedingungen und Prozesse im Falle von Schwangerschaft und Mutter- bzw. Vaterschaft bereits familienfreundlich geregelt, z.B. in Bestimmungen zu Anstellungsverhältnissen von Drittmittelangestellten.

Der SNF leistet im Rahmen der Förderung von akademischen Karrieren von Frauen, die u.a. aufgrund von familiären Betreuungspflichten eine Unterbrechung oder Reduktion ihrer Forschungstätigkeit hinnehmen müssen, Unterstützung durch die Marie-Heim-Vögtlin-Beiträge (SNF, 2008/2). Diese Förderungsmassnahme wird im Kapitel «Personalentwicklung» näher beschrieben.

4.6.7. Flexibilität Arbeitsort/Telearbeit

Im Rahmen von familienfreundlichen Massnahmen kann für Mitarbeitende vorgesehen werden, dass sie ihre bzw. einen Teil der Arbeit zu Hause erledigen können. Solche Angebote führen zu einer zeitlichen Entlastung und einer flexibleren Zeitgestaltung für Familien. Diese Möglichkeiten kommen insbesondere Eltern kleiner Kinder, aber auch Beschäftigten, die Angehörige pflegen, entgegen.

Idealerweise sind Telearbeit und die damit zusammenhängenden Bedingungen in Reglementen der Hochschule definiert. Grundsätzlich muss im Einzelfall oder für bestimmte Arbeitsbereiche zum Voraus **abgeklärt werden**, ob eine flexible Gestaltung des Arbeitsortes möglich ist. Werden regelmässig berufliche Arbeiten von zu Hause aus erledigt, bietet sich die Einrichtung eines **vernetzten Arbeitsplatzes zu Hause** an. Eine Hochschule kann die Mitarbeitenden dabei unterstützen und die notwendige zusätzliche Infrastruktur, z.B. einen Computer, zur Verfügung stellen. Geregelt oder ausgehandelt werden kann, dass sich die **Hochschule an den Kosten** von Internetanschlüssen oder Telefonkosten beteiligt. Die Kosten von Telearbeitsplätzen sind gemäss Erfahrung von deutschen Hochschulen (Berufundfamilie GmbH, 2008) meist geringer als zunächst von der Arbeitgeberschaft eingeschätzt, da bei der Wirtschaftlichkeits- oder Rentabilitätsbetrachtung auch weiche Erfolgsfaktoren wie individuelle Lerneffekte, Motivation und Arbeitszufriedenheit eine Rolle spielen.

Oft ist es bei Hochschulmitarbeitenden im akademischen Bereich, z.B. bei Dozierenden, Professorinnen und Professoren üblich, dass sie auch zu Hause arbeiten. Typisch ist die Nutzung der «Heimarbeit» beim wissenschaftlichen Nachwuchs, der an einer Dissertation oder Habilitation arbeitet. Es ist davon auszugehen, dass von **Beschäftigten im**

Verwaltungs- und Servicebereich der Hochschulen Telearbeit weniger oft praktiziert wird oder weniger oft ein Thema ist. Aber auch dort ist die Erfüllung der Aufgaben nicht immer zwingend an die Anwesenheit der Mitarbeitenden gebunden. Auch unter diesen Angestellten kann es Beschäftigte geben, insbesondere solche mit jüngeren Kindern, die den Wunsch haben, Zeit zu Hause zu verbringen und vor Ort ihre Arbeitszeit den familiären Bedürfnissen anzupassen. Hochschulen sollten überprüfen, ob solche Wünsche von Betroffenen bestehen und ob es Möglichkeiten gibt, Telearbeit anzubieten. Bei Telearbeit bestehen neben positiven Effekten auch **Gefahren**. Der Familienalltag durchbricht Phasen des konzentrierten Arbeitens. Das Arbeiten vom *Home-Office* aus erfordert Disziplin und Organisation. Darüber hinaus wird die Einbindung in kollegiale und wissenschaftliche Netzwerke schwächer. Insbesondere beim wissenschaftlichen Nachwuchs, der an einer Dissertation oder einer Habilitation arbeitet, ist besonders darauf zu achten, dass der persönliche Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen und Arbeitsgruppen regelmässig stattfindet, um die Einbindung in Forschungsgruppen und in die Hochschule zu gewährleisten.

So ist z.B. zu überlegen, inwieweit vereinbarte Anwesenheitstage mit Zeiten der Telearbeit alternieren sollten. In einem Gespräch zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten kann die Eignung und das Vertrauensverhältnis überprüft werden. Seitens der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters sind persönliche Kompetenzen wie Autonomie und Selbstverantwortung bei der Aufgabenstellung und Aufgabebearbeitung von Bedeutung, seitens der bzw. des Vorgesetzten Vertrauen in die Fähigkeiten der Mitarbeitenden und eine Ergebnisorientierung in Arbeitsprozessen. Vereinbarungen können vertraglich festgehalten und eventuell eine Probephase vereinbart werden, um zu prüfen, ob die neue Regelung tatsächlich einen Gewinn für alle Beteiligten darstellt.

Empfehlenswert ist die **bewusste Entscheidung und Abstimmung**, welche Arbeiten wann an welchem Ort am sinnvollsten erledigt werden können. Für regelmässige Erwerbsarbeit von zu Hause aus sollten klare Absprachen zur Erreichbarkeit getroffen werden. Einerseits soll die «Präsenz» gewährleistet sein, aber Telearbeit soll auch kein 24-Stunden-Engagement bedeuten.

4.6.8. Arbeitsabläufe/-inhalte

Die Familienfreundlichkeit einer Hochschule zeigt sich auch in der Ausgestaltung der Arbeitsabläufe und -inhalte. Dies kann z.B. bedeuten, dass Kommunikationszeiten definiert werden und dass ein funktionierender Kommunikationsfluss gewährleistet ist. Das heisst unter anderem, dass der Einbezug von Teilzeitmitarbeitenden sichergestellt wird und dass Telearbeit und familienbedingte Abwesenheiten in der Kommunikation und bei der Terminsetzung berücksichtigt werden. Um Beruf und Familie vereinbaren zu können, sind Eltern auf Betreuungsangebote für ihre Kinder angewiesen und in ihrer Alltagsorganisation von deren Service- bzw. Öffnungszeiten abhängig. Berufliche Termine ausserhalb der regulären Arbeitszeit, z.B. Sitzungen am Abend, sind daher für Eltern oft problematisch. Für die Organisation der Betreuungspflichten ist es wichtig, dass Sitzungen und Veranstaltungen zum Voraus geplant, die vorgesehenen Zeiten eingehalten werden und keine kurzfristigen Verschiebungen stattfinden.

Beitrag verfasst von Judith Schläpfer, Fachstelle Gleichstellung der Universität St. Gallen.

Das Rektorat der Universität St. Gallen lädt einmal jährlich Lehrkörper und Verwaltung zu einer zweitägigen Retraite ein, an der jeweils aktuelle Kernthemen im grossen Verband vertieft diskutiert werden. Im Januar 2007 nahmen Mütter und Väter in einem Workshop die Familienverträglichkeit der Universität unter die Lupe. Der Workshop wurde von der Fachstelle Gleichstellung initiiert und betreut. Er wurde angekündigt unter dem Titel «Karriere- und Entwicklungswege auf dem Hintergrund neuer Lebens- und Familienmodelle» und stiess auf grosses Interesse; viele gute Verbesserungsideen konnten zusammengetragen werden. Eine Forderung unter anderen war die Änderung der Sitzungszeiten, d.h. keine Sitzungen in den Familienkernzeiten zwischen 17 und 20 Uhr. Nach einer genaueren Prüfung dieses Anliegens durch die Fachstelle Gleichstellung wurde klar, dass eine Reglementierung wenig Sinn macht. Die Organisation der Universität ist gekennzeichnet durch eine hohe Personalfuktuation. Es gibt Semester, während deren in einem Gremium einige Eltern arbeiten, und schon ein Jahr danach ist die Situation eine andere. Neu ist nun aber, dass die Fachstelle Gleichstellung jeweils zu Beginn des akademischen Jahres die Abteilungen und weitere Gremien darauf hinweist, in der Sitzungskultur auf die Elternarbeit ihrer Mitglieder Rücksicht zu nehmen. Väter wie Mütter sind froh, wenn sie für die Durchsetzung ihrer Anliegen um die ideelle Unterstützung von der Fachstelle Gleichstellung wissen. Die Fachstelle setzt darauf, dass durch das stetige Erinnern die Elternarbeit Teil der Planungsrealität wird und sich die Sitzungskultur langsam flexibilisiert.

4.7. Handlungsfeld Personalentwicklung und -rekrutierung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollte auch im Personalmanagement einer Hochschule ein massgebliches Thema sein. In den Personalstrategien und -prozessen einer Hochschule sind einerseits die Bedürfnisse der (potenziellen) Mitarbeitenden mit Betreuungspflichten zu berücksichtigen, andererseits können dort Massnahmen angestossen werden, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (weiter) fördern. Ein Diskriminierungsverbot kann die Gleichstellung der Mitarbeitenden in Personalprozessen unterstützen, z.B. dahin gehend, dass Mitarbeitende im Rahmen der Personal- und Führungskräfteentwicklung unabhängig von bestimmten Merkmalen oder Arbeitsbedingungen gefördert werden. An Personalmanagementprozessen sind vor allem die Führungsebene und Mitarbeitende des Personalwesens beteiligt. Sie nehmen daher bei der Verbindung von Personalmanagement und Vereinbarkeitsthemen eine zentrale Rolle ein.

Praxisbeispiel: Verschiedene Massnahmen im Bereich Personalmanagement der Fachhochschule FHS St. Gallen

Beitrag mit Unterstützung von Ursula Graf, Fachstelle Chancengleichheit der FHS St. Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

- Die FHS St. Gallen hat eine **Checkliste zum Anstellungsverfahren** entwickelt, die auch die Frage nach der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit, nach Teilzeitarbeit und flexiblen Arbeitszeiten enthält. Die Checkliste unterstützt

Personalverantwortliche darin, die Stellenprofile und das Anstellungsverfahren nach Genderkriterien zu gestalten. Diese Checkliste ist im FHS-Personalhandbuch abgelegt.

- *Es ist vorgesehen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch systematisch in den **Mitarbeitendengesprächen** zum Thema zu machen.*
- *Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie, zur Teilzeitarbeit, zu gleichen Entwicklungsmöglichkeiten bei Teilzeitarbeit, zur Kinderbetreuung, zu familiären Betreuungsaufgaben etc. sollen in die zukünftigen **Qualitätsmanagement-Befragungen** der Dozierenden, Mitarbeitenden und Studierenden der FHS St. Gallen einfließen. Die vom Institut für Qualitätsmanagement und angewandte Betriebswirtschaft (IQB-FHS) durchgeführten Befragungen basieren auf dem EFQM-Modell. Konkrete Vorschläge für ergänzende Fragen sind zurzeit in Diskussion.*

Im Folgenden werden spezifische Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Betreuungspflichten im Hinblick auf Personalrekrutierung und Personalentwicklung beleuchtet.

4.7.1. Personalrekrutierung

Für Frauen und Männer mit Familienpflichten kann ein attraktives Angebot, das die Vereinbarkeit von Karriere und Beruf verbessert, ein ausschlaggebender Faktor bei der Auswahl eines Arbeitgebers sein.

Unterstützend ist das **Anbieten von Teilzeitstellen** für Frauen und Männer, insbesondere auch für hochqualifizierte Positionen. Bei Neubesetzungen von Stellen kann überprüft werden, ob eine Teilzeitstelle oder Job- oder Topsharing möglich ist. Förderlich sind bei Fachhochschulen Reglemente, die im Berufungsverfahren die Vergabe einer Professur in Teilzeit, z.B. ab einem 50-%-Pensum erlauben.

Häufig erwähnt wird bei der Thematik Rekrutierung von qualifizierten Frauen ein attraktives **Angebot zur familienexternen Kinderbetreuung** (vgl. Kapitel 4.9. *Handlungsfeld familienergänzende Kinderbetreuung*). Ebenfalls als familienfreundlich gewertet werden kann die Schaffung einer spezifischen **Stelle für den Wiedereinstieg** (nach einer längeren Familienpause) durch eine Hochschule.

Bei der Personalgewinnung ist zentral, auf eine **familienfreundliche Konzeption von Stelleninseraten** zu achten; dies bedeutet, dass familienfreundliche Rahmenbedingungen explizit hervorgehoben oder Personen mit Familienpflichten explizit angesprochen werden.

Eltern, insbesondere Mütter, begegnen bei Bewerbungen immer wieder (ausgesprochenen oder unausgesprochenen) **Vorurteilen**, z.B., sie seien weniger leistungsfähig als ihre «ungebundenen» Mitbewerberinnen. Ein weiteres Vorurteil ist, dass sie aufgrund von häufigen Fehlzeiten zusätzliche Kosten verursachen würden. Nachgewiesenermassen haben berufstätige Eltern jedoch keineswegs eine geringere Leistungsbereitschaft. Mutterschaft erweist sich faktisch und bei entsprechender Unterstützung nicht als ein Hemmnis für eine (wissenschaftliche) Karriere. Organisatorische Probleme lassen sich in der Regel lösen. Zu vermerken ist auch, dass Eltern – und auch Menschen, die Angehörige pflegen – zudem zusätzliche soziale Kompetenzen erwerben, die sie zu sehr wertvollen Mitarbeitenden machen, da sie oft besondere Fähigkeiten haben wie z.B. eine hohe Belastbarkeit, die Fähigkeit, sich spontan auf unvorhergesehene Situationen einzustellen, effektives Zeitmanagement und das effiziente Nutzen kurzer Zeitfenster.

Auch hier wird die Wichtigkeit der Sensibilisierung von Führungskräften wieder deutlich. Darüber hinaus müssen natürlich die für die Bewerbung Verantwortlichen

umfassend über die an der Hochschule vorhandenen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert sein bzw. informieren. Für Bewerbungsgespräche können Hochschulen Personen, welche für die Einstellung von Mitarbeitenden verantwortlich sind, einen **Leitfaden** zur Verfügung stellen, der es ihnen erleichtert, in Bewerbungsgesprächen neben den erworbenen fachlichen Kompetenzen auch Sozialkompetenzen zu berücksichtigen (vgl. auch Lind, 2004).

In den letzten Jahren sind in Literatur und Praxis im Zusammenhang mit der gezielten Gewinnung von hochqualifiziertem Personal Massnahmen in den Blickpunkt gerückt, die insbesondere die **Mobilität von akademischem Personal** mit Familie und Partnerinnen oder Partnern fördern sollen.

Praxisbeispiel: Platzkontingent an der Kindertagesstätte der Universität Bern für neu eintretende Universitätsangehörige aus dem Ausland

Verfasst von Claudia Willen, Koordinatorin Projekte Bundesprogramm «Chancengleichheit», Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern.

Als innovatives Instrument der Platzvergabepolitik bietet die Kindertagesstätte der Universität Bern seit 2005 zwei «Notfallplätze» an. Auf diesen werden mit befristetem Vertrag für die Dauer des angebrochenen und des ganzen nachfolgenden Semesters prioritär Kinder von Universitätsangehörigen platziert, die für den Antritt einer neuen Stelle an der Universität Bern kurzfristig aus dem Ausland nach Bern ziehen. Ziel ist es, insbesondere die weiblichen Nachwuchskräfte mit Familie bei den Dozierenden im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und dadurch die Attraktivität der Universität Bern als Arbeitgeberin zu erhöhen. Das Angebot wird von Seiten der Universitätsverwaltung bei Berufungsverhandlungen erwähnt und als zusätzliche Möglichkeit geschätzt.

Mit demselben Ziel angegangen werden an Hochschulen Projekte zum Thema Dual Career Couples. Mit **Dual-Career-Couples-Projekten** soll die Gewinnung von hochqualifizierten Professorinnen und Professoren aus dem In- oder Ausland begünstigt werden. Ihre Partnerinnen oder Partner werden, wenn sie ebenfalls Akademikerinnen oder Akademiker sind, bei der Findung einer passenden Stelle unterstützt. Ein weiterer Vorteil der Förderung und Rekrutierung von Dual Career Couples ist, dass die Ermöglichung zweier Karrieren an einem Standort eine Familie für eine lange Zeit an die Hochschule binden kann. In Berufungsverhandlungen kann das Thema «Partnerschaft und Karriere der Partnerin, des Partners» angesprochen und abgeklärt werden, ob seitens der Bewerberinnen und Bewerber gewünscht wird, dass auch für den Partner bzw. die Partnerin eine Anstellung an der Hochschule oder zumindest in der näheren Umgebung gefunden wird. Es besteht auch die Möglichkeit, Dual Career Couples aktiv zu rekrutieren und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer solchen Partnerschaft bereits in der Stellenausschreibung anzusprechen. Lokale Netzwerke zu anderen regionalen Hochschulen und Wissenschaftsstandorten oder Wirtschaftspartnern können die Vermittlung einer standortnahen Anstellung für die Partnerin bzw. den Partner unterstützen (vgl. auch Schweizerische Universitätskonferenz, 2008).

Die Förderung von Dual-Career-Couples-Projekten ist Teil des Modules 3 des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten 2008–2010 und auch Ziel des ETH-Bereiches.

Die ETH Zürich betreibt einen Dual-Career-Service. An einem neuen Netzwerkprojekt zur Förderung dualer Karrieren beteiligen sich die Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften (ZHAW) und die Universität Zürich.

Praxisbeispiel: Die Stelle Dual Career Advice der ETH Zürich

Beitrag von Madeleine Lüthy, Leiterin Büro Dual Career Advice, ETH Zürich.

Die Stelle Dual Career Advice (DCA) der ETH Zürich unterstützt ausländische Partnerinnen und Partner von Professoren und Professorinnen bei der Integration in den schweizerischen Arbeitsmarkt und ist als Starthilfe konzipiert. Dank der Unterstützung des DCA sollen Kontakte zu Forschungsgruppen und möglichen Arbeitgeberschaften etabliert werden, so dass die Partnerinnen und Partner rasch eine adäquate Stelle finden und ihre berufliche Karriere trotz geografischem Wechsel ebenfalls weiterführen können. Weiter unterstützt der DCA die Familien bei der Integration in der Schweiz. Neben der beruflichen Integration liegt der Fokus somit auf der erfolgreichen sozialen Integration der Familie, sind doch Themen wie Einschulung, Kinderbetreuung, Steuern und Versicherungen sowie namentlich auch die Wohnungssuche wichtige Elemente. Eine Web-Informationsplattform fasst ein grosses Themenspektrum zusammen, von dem die Stelle DCA aus Erfahrung weiss, dass es für ausländische Familien von Interesse ist (z.B. zu administrativen, sozialen und kulturellen Themen). So können auch andere ausländische Angestellte der ETH Zürich von den Informationen profitieren und ihren Wechsel einfacher und effizienter gestalten.

Für die Partnerinnen und Partner von ETH-Professoren und -Professorinnen existiert zudem eine DCA-Community. Die Community vereint Personen unterschiedlicher Nationalitäten verschiedenen Alters und mit diversen beruflichen Hintergründen. Im Rahmen dieser Gruppe werden regelmässig Treffen bzw. soziale, kulturelle und weiterbildende Veranstaltungen organisiert, um nicht nur von Expertinnen und Experten, sondern auch voneinander lernen zu können. Dieser Erfahrungsaustausch untereinander trägt sehr viel dazu bei, dass sich auch die Partnerinnen und Partner als Teil der Institution ETH fühlen, unkompliziert Personen mit ähnlichen Bedürfnissen treffen und sich rascher und nachhaltiger am neuen Ort integrieren können (detaillierte Informationen unter: www.dca.ethz.ch).

Praxisbeispiel: Netzwerkprojekt «Förderung Duale Karriere» – Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)

Beitrag verfasst von Ursula Bolli-Schaffner, Leiterin Stabsstelle Gender ZHAW/AG Chancengleichheit, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften Departement.

Der Förderung von dualen Karrieren wurde bis anhin bei Berufungen an Schweizer Fachhochschulen keine grosse Beachtung geschenkt. Bei der Förderung von dualen Karrieren geht es darum, die Lebenswelten von Paaren zu berücksichtigen, welche beide eine hohe Bildung und Berufsorientierung aufweisen.

Die Strategie ist an US-amerikanischen Universitäten schon seit längerer Zeit etabliert und erhält auch an schweizerischen Hochschulen immer grössere Bedeutung, denn Paare mit dualer Karriere sind auch in der Schweiz immer häufiger. Insbesondere qualifizierte Wissenschaftlerinnen leben meistens (zu 80%) mit ebenso gut ausgebildeten Partnern zusammen, während dies nur auf 9% der Forscher zutrifft. Obwohl es immer noch mehr Frauen sind, die ihrem Partner an den jeweiligen Arbeitsort folgen und dadurch für ihre eigene Karriere Nachteile in Kauf nehmen, zeigen Untersuchungen, dass gute berufliche Chancen für den Partner, die Partnerin zunehmend wichtig werden für die Wahl des Lebensmittelpunktes (Rusconi/Solga, 2002): Bei 50% aller Absagen auf Berufungen spielt die berufliche Situation des Partners, der Partnerin eine Rolle.

Indem das DCC-Konzept der Lebens- und Karriereplanung von qualifizierten Frauen und Männern entgegenkommt, ist es nicht nur ein Instrument der Frauenförderung, sondern dient auch generell der Qualitätssteigerung an einer Hochschule.

*Bislang ist die ETH Zürich die einzige Hochschule der Schweiz, welche ein Dual-Career Advice-Büro betreibt. Die **Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften** (ZHAW) beteiligt sich zusammen mit der **Universität Zürich** an einem Kooperationsprojekt der Internationalen Bodensee-Hochschule zur Entwicklung eines Netzwerks «Förderung Duale Karrieren».*

Das Programm zielt darauf ab,

- *einzelne **Servicestellen**, die jeweils an ihren Hochschulen die Partnerinnen und Partner neu kommender Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen beraten und sie in Fragen der eigenen beruflichen Karriere und des Familienumzugs unterstützen, zu schaffen*
- *eine **Kooperation der Hochschulen** im Verbund zu erreichen mit dem Ziel, gemeinsame Fördermöglichkeiten für duale Karrieren zu erarbeiten,*
- *ein **Netzwerk** der Hochschulen mit der regionalen Wirtschaft und Arbeitgeberschaften der Region zu etablieren.*

4.7.2. Personalentwicklung

Eine professionelle Personalentwicklung entspricht einer langfristigen Investition mit Gewinn auf Organisations- wie auch auf Mitarbeitenseite. Es liegt im Interesse einer Hochschule, qualifiziertes Personal zu halten und dessen Weiterentwicklung zu gewährleisten. Dieses ist sowohl für eine qualitativ hochwertige Lehre und Forschung erforderlich als auch für gut funktionierende Administrations- und Serviceleistungen. Die Aussicht, im Beruf angemessene Entwicklungsmöglichkeiten zu haben und dabei Karriere und Familie verbinden zu können, kann wiederum in den Augen potentieller Mitarbeitender die Attraktivität einer Arbeitgeberschaft steigern.

Eine familienfreundliche Hochschule ist darauf bedacht, dass Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben **gleiche Zugangschancen zu Weiterbildungsmassnahmen und Qualifizierungsangeboten** haben. Teilzeitbeschäftigung geht häufig mit geringeren Weiterbildungsmöglichkeiten und geringeren Karrierechancen einher. Mitarbeitende, die aufgrund von Familienpflichten Teilzeit arbeiten, sollten daher besondere Aufmerksamkeit erhalten. Auch bei der Personalentwicklung sind die Vorgesetzten bzw. Führungspersonen massgebend. Sie sind diejenigen, welche Weiterbildungs- und Qualifizierungsmassnahmen mit ihren Mitarbeitenden individuell absprechen bzw. abstimmen und schlussendlich meist über solche entscheiden. Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote sollten zudem familienfreundlich gestaltet sein. Das heisst, dass Ort, Dauer und Termine auf die familiären Verpflichtungen der Mitarbeitenden abgestimmt sind.

Eine familienfreundliche Massnahme von Hochschulen ist, dass die Thematik Vereinbarkeit von Beruf und Familie in **Mitarbeitendengesprächen und/oder Zielvereinbarungsgesprächen** einbezogen wird. Auch hier ist wiederum ein sensibilisierter und kompetenter Umgang von Vorgesetzten in Wissenschaft und Verwaltung im Umgang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft gefragt. Entsprechendes Führungsverhalten kann ebenfalls Gegenstand der Zielvereinbarungen oder Leistungsbeurteilungen der Vorgesetzten sein oder in **Führungsrichtlinien** festgehalten werden (vgl. dazu auch Kapitel 4.2.1. *Führungskompetenz*).

Im Rahmen der Personalentwicklung in Hochschulen kommt der **Nachwuchsförderung** eine besondere Bedeutung zu. Gut ausgebildete junge Frauen haben vielfach den Wunsch, auch nach einer Familiengründung ihren beruflichen Weg ohne allzu lange

Verzögerungen fortzusetzen. Gleichermassen besteht bei immer mehr jungen Männern der Wunsch, verstärkt Familienaufgaben wahrzunehmen, ohne dabei ihren Beruf zu vernachlässigen. Eine Hochschule, die diese Wünsche anerkennt und ihre Umsetzbarkeit fördert, gleichzeitig aber auch für die Weiterentwicklung der beruflichen und fachlichen Kompetenzen sorgt, wird hoch qualifizierte und ebenso hoch motivierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hervorbringen und langfristig an sich binden können. Ulmi und Maurer (2005) bestätigen in ihrer Studie zur Nachwuchsförderung in der Wissenschaft, dass aus der Gleichstellungsperspektive die Frage der Nachwuchsrekrutierung elementar ist. Damit genügend Frauen auf den oberen Hierarchiestufen ankommen, müssen sie als Nachwuchskräfte gefördert werden. Dies gilt für Positionen innerhalb wie ausserhalb der Wissenschaft. Die Erhöhung der Chancengleichheit kann nur im Zusammenspiel mit einer Verbesserung der Nachwuchsstrukturen überhaupt gelingen, u. a. angesichts der Tatsache, dass die Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in vielen Fächern überhaupt prekär sind. Aus Sicht der Autorinnen sind zwei Ansätze besonders massgebend: Erstens die Schaffung von strukturellen Rahmenbedingungen, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Karriere und Beruf ermöglichen (u. a. Kinderbetreuungsangebote, Anerkennung von Familien- und sozialer Arbeit, qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze). Zweitens muss Frauen mit spezifischen Unterstützungsmassnahmen der Rücken gestärkt werden, damit sie für den Konkurrenzkampf in einem stark hierarchisch strukturierten und männlich dominierten Kontext besser gewappnet sind.

Förderungsmassnahme für Wissenschaftlerinnen des Marie Heim-Vögtlin-Programms in der Praxis

Beitrag mit Unterstützung von Susanne Matuschek, Schweizerischer Nationalfonds (SNF), Abteilung Personenförderung, Programmverantwortliche.

Eine spezifische Massnahme, die auf die Förderung der Frauen in der Wissenschaft abzielt und im Rahmen von Drittmittelfinanzierung besteht, sind die durch den Schweizerischen Nationalfonds (SNF) ausgerichteten Marie Heim-Vögtlin-Beiträge (MHV-Beiträge). MHV-Beiträge sollen Nachteile ausgleichen, die Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karrierelaufbahn erfahren können. Die MHV-Beiträge sind für universitäre Hochschulen bzw. deren Wissenschaftlerinnen konzipiert.

Der SNF kann Forscherinnen, die aufgrund familiärer Betreuungspflichten oder Wohnortwechsel, bedingt durch berufliche Veränderungen ihres Lebenspartners, ihrer Lebenspartnerin, eine Unterbrechung oder Reduktion ihrer Forschungstätigkeit hinnehmen mussten oder müssen, MHV-Beiträge gewähren. MHV-Beiträge ermöglichen den Forscherinnen die Fortsetzung ihrer Forschungstätigkeit als Angehörige einer schweizerischen Forschungseinrichtung, namentlich einer universitären Hochschule, und tragen dazu bei, allfällige Rückstände in der Forschungslaufbahn wieder wettzumachen. Der Beschäftigungsgrad muss mindestens 50% betragen. Der SNF schreibt jährlich eine beschränkte Anzahl MHV-Beiträge aus, die nach einem zweistufigen Selektionsverfahren vergeben werden. Nur die besten Gesuche/Gesuchstellerinnen können gefördert werden (ca. 35–40%). Die MHV-Beiträge erlauben die Durchführung einer Forschungsarbeit und fördern die damit verbundene Integration der Beitragsempfängerin an einem Schweizer Hochschulinstitut. Die Förderung mit einem MHV-Beitrag berücksichtigt den Umstand, dass Frauen – z.B. aufgrund von Betreuungspflichten – Lücken bzw. Unterbrüche in ihrer Laufbahn haben. Dies ist u.a. im Zusammenhang mit dem Sachverhalt der Leaky Pipeline zu sehen, welche verbildlicht, dass der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich «gegen oben» abnimmt. Insbesondere

auf der Stufe der Doktorate und Habilitationen verschlechtert sich das anteilmässige Verhältnis zwischen Frauen und Männern erheblich. Die Förderung mit einem MHV-Beitrag ist im Bereich des Mittelbaus (Doktorierende, Postdoktorierende) angesiedelt. Im Reglement über die Gewährung von Marie-Heim-Vögtlin-Beiträgen ist das Recht auf Teilzeit explizit verankert; bei anderen Beiträgen des SNF ist Teilzeitarbeit ebenfalls möglich, die Ausübung gestaltet sich aber in der Regel dort schwieriger, insbesondere je höher jemand auf der wissenschaftlichen Karriereleiter steht. Das MHV-Programm kann eine hohe Erfolgsquote von 85% der Frauen aufweisen, die nach einer Förderung mit einem MHV-Beitrag weiterbeschäftigt bleiben. Das Marie-Heim-Vögtlin-Programm wird im Bericht der Europäischen Kommission «Benchmarking policy measures for gender quality in science» (European Commission, 2008) als Best-Practice-Beispiel aufgeführt (Detaillierte Informationen zum Marie Heim-Vögtlin-Programm finden sich unter: www.snf.ch > Förderung > Personen > Marie Heim-Vögtlin-Programm.).

Als weitere Massnahmen, die auf eine spezifische Entwicklung von Personen mit Familienbetreuungspflichten und gewissen Rahmenbedingungen (z.B. Teilzeitarbeit oder wissenschaftlicher Nachwuchs, Doktorierende etc.) abzielen, kann eine Hochschule **Karriereberatung** oder **Workshops** für Mitarbeitende mit Familienverantwortung anbieten oder Mitarbeitende im Rahmen von Karrieretrainings oder **Mentoringprogrammen** unterstützen. Solche Massnahmen sollten Frauen wie Männer ansprechen.

Praxisbeispiel: Workshops zum Thema Vereinbarkeit von Karriere und Familie an der Universität Lausanne und der Universität Neuenburg im Rahmen des Kursprogrammes REGARD der Universitäten der lateinischen Schweiz

Beitrag mit Unterstützung von Guite Theurillat, Büro Chancengleichheit der Universität Lausanne, Helene Füger, Gleichstellungsverantwortliche der Universität Fribourg, und Geneviève Le Fort, Delegierte für Chancengleichheit der Universität Neuenburg.

*Das Kursprogramm REGARD basiert auf der Initiative der Gleichstellungsbeauftragten der **Universitäten der lateinischen Schweiz** (BuLa⁴⁵). Das Weiterbildungsprogramm für die Bereiche Gender und Gleichstellung richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, Professorinnen, Professoren, zukünftige Professorinnen, Professoren und Mitglieder des Kadern der Universitäten der lateinischen Schweiz. Das Programm wird finanziell unterstützt im Rahmen des Bundesprogrammes Chancengleichheit der CRUS.*

Das koordinierte Kursprogramm verfolgt mehrere Ziele:

- *Ein Arbeits- und Lernklima schaffen, das nicht diskriminierend und in diesem Sinne besonders zugunsten des weiblichen akademischen Nachwuchses ausgerichtet ist.*
- *Mitglieder des Kadern – vor allem die Leitenden und zukünftigen Leitenden der Universität – für die spezifischen Probleme von Frauen sensibilisieren.*
- *Mitzuhelfen, im Umfeld des Kadern Konditionen zu schaffen, die die Gleichstellung favorisieren.*

⁴⁵ BuLa: Bureaux de l'égalité des Universités Latines; Zusammenschluss der Gleichstellungsstellen der lateinischen Universitäten der lateinischen Schweiz, deren Delegierte sich regelmässig zum Austausch und zur Initiierung von Projekten treffen.

- Die Personalführung und Begleitung der Doktorandinnen und Doktoranden zu verbessern.
- Erstellen eines Netzwerkes für die französisch- und italienischsprachigen Universitäten.
- Möglichkeiten für Erfahrungsaustausch und Diskussionen entwickeln, um die individuelle Lösungsfindung für direkt betroffene Personen zu fördern.
- Die Verbreitung und Weiterleitung von während der Treffen gefundenen Lösungen fördern.

Im Rahmen des Programms REGARD werden an den Universitäten der lateinischen Schweiz Workshops durchgeführt. Die Teilnahme an den Workshops ist kostenlos. Die Koordination des Kursprogramms führt eine Projektleiterin. Sie wird unterstützt durch die Gleichstellungsdelegierten der Universitäten. Diese schlagen Themen für die Workshops vor und organisieren koordinierend mit den anderen Universitäten einen oder mehrere Kurse an ihrer Institution. In verschiedenen Workshops wird die Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familienleben behandelt. Die Evaluation der Kursprogramme der Programmphasen 2004/2005 und 2006/2007 zeigte, dass das Kursangebot auf eine grosse Nachfrage stösst.

An den Universitäten Lausanne und Neuenburg wurden bzw. werden im Rahmen von REGARD u.a. Workshops zur Vereinbarkeitsthematik durchgeführt.

*Die **Universität Lausanne** führte im April 2009 einen Workshop zum Thema «Mutterschaft und/oder Karriere» durch (Maternité et/ou carrière). Frauen sind immer noch oft gezwungen, sich zwischen Karriere oder Familie zu entscheiden. Mutterschaft und Karriere zu verbinden, ist eine komplexe Angelegenheit und scheint manchmal unmöglich.*

Der Workshop beschäftigt sich mit den kulturellen Darstellungen von Müttern und intellektuellen Frauen und widmet sich unter anderem folgenden Fragen:

- Sind Kinder notgedrungen Hindernisse für die Karriere?
- Wie sehen heute neue Bilder und Praktiken betreffend Mutterschaft aus?

*Im Mai 2008 fand an der **Universität Neuenburg** ein Workshop mit dem Titel «Den Rhythmus zwischen Karriere und Familie finden» statt (trouver un rythme entre carrière et famille). Dieser Anlass wurde Vätern und Müttern (und solchen, die es werden möchten) bzw. Assistierenden, Doktorierenden und zukünftigen Professorinnen und Professoren angeboten, welche sich mit Schwierigkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren, konfrontiert sehen. Organisiert wurde der Workshop von Geneviève Le Fort, Delegierte für Chancengleichheit der Universität Neuenburg (Detaillierte Informationen unter: www.unifr.ch/regard).*

4.8. Handlungsfeld Vaterschaft

Bei Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen auf den ersten Blick überwiegend Frauen im Mittelpunkt. Zweifelsohne tragen aufgrund der geschlechtsspezifischen Verteilung der unbezahlten Arbeit die Mütter nach wie vor den Hauptteil der Doppelbelastung durch Familie und Beruf. Damit kommt eine familienorientierte Personalpolitik oft ihnen zugute. Dies ändert sich allerdings zunehmend: Väter wollen mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen und Hausarbeit und Kinderbetreuung partnerschaftlich teilen. Es ist zudem wichtig, dass sich Massnahmen und Diskussionen nicht einseitig auf Frauen ausrichten, da dies letztlich zur Verstärkung der geschlechtsspezifischen

Arbeitsteilung beiträgt und die geschlechterasymmetrische gesellschaftliche Grundstruktur verfestigt.

Ein wesentlicher Unterschied bei der Vereinbarkeitsproblematik zwischen Vätern und Müttern besteht gemäss der Studie von Prognos (2005) einerseits darin, dass Väter teilweise andere Massnahmen bevorzugen als Frauen. Andererseits werden von Vätern die Probleme und Bedürfnisse gegenüber der Arbeitgeberschaft seltener geäussert. Männer nehmen – sogar bei expliziter Aufforderung – väterorientierte Angebote seltener wahr. Oftmals steht dahinter die Angst, auf Unverständnis bei Kollegen und Vorgesetzten zu stossen, oder die Befürchtung, möglicherweise eine Beförderung oder gar den Arbeitsplatz zu riskieren, wenn mehr «Freizeit» eingefordert wird. Dies kann zu einem Übersehen der Probleme bei der Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Erwerbsarbeit der Väter führen. Organisationen, die dies erkennen, bieten im Rahmen familienorientierter Personalpolitik familienfreundliche Angebote explizit auch Vätern an und fördern die Nutzung dieser Angebote. Wichtig ist, dass sie sich dabei an den Anliegen und Bedürfnissen und aktuellen Bedingungen von Vätern orientieren. Eine familienfreundliche Hochschule sollte eine **väterspezifische Bedarfsanalyse** durchführen, um über geeignete Massnahmen zu entscheiden.

Hochschulen sollten zudem ein **positives Image** der Vereinbarkeit von Vaterschaft und Familie und insbesondere die **Akzeptanz** der Inanspruchnahme von Angeboten durch Väter fördern.

Vorbilder in der Führung bzw. in verantwortlichen Funktionen wirken als Leitbilder, die für andere Väter den Wunsch legitimieren, sich in der Familie vermehrt zu engagieren und ihre Erwerbstätigkeit «anders» zu gestalten. Wie bereits erwähnt, zeigt sich eine grosse Wirkung auf die Sensibilisierung, Akzeptanz, effektive Nutzung bzw. Umsetzung familienfreundlicher Angebote und Rahmenbedingungen etc., wenn Männer in Führungspositionen zugunsten familiärer Pflichten z.B. Teilzeit arbeiten. Andererseits sind Männer in Führungspositionen diejenigen, welche im Hochschulalltag ihre Mitarbeitenden bei der Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen oder eben behindern. Hochschulen sollten **Väter gezielt ermutigen**, bestehende Angebote zu nutzen, um sich stärker in der Familie zu engagieren. Dies alles sollte wiederum in die **Kommunikations- und Informationspolitik** einer Hochschule integriert werden.

Das folgende Praxisbeispiel zeigt auf, wie Vaterschaft an der Hochschule explizit in den Fokus genommen werden kann. Das anschliessende Beispiel zeigt Erfahrungen von Vätern an einer Hochschule auf und verdeutlicht Anliegen und Bedürfnisse, die sie im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben können.

Praxisbeispiel: Vätertag an der Hochschule für Wirtschaft der Hochschule Luzern (HSLU): Wünsche von Vätern

Beitrag mit Unterstützung von Christoph Wydler, Beauftragter für Chancengleichheit der Hochschule Luzern – Wirtschaft.

An der Hochschule Luzern wird seit 2007 ein Vätertag durchgeführt. Der Beauftragte für Chancengleichheit der Hochschule Luzern – Wirtschaft, Christoph Wydler, führte den Vätertag ein, da er der Meinung ist, dass Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Thema auch für Männer sein muss. In einer Mitarbeitendenzufriedenheitsbefragung wurde zudem festgestellt, dass die Männer mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weniger zufrieden sind als die Frauen. Der Schweizerische Vätertag (vgl. dazu www.vaetertag.ch) wurde als Anlass genommen, die Thematik mit Mitarbeitern anzugehen. Ziel des Anlasses ist die Anregung zur bewussten Auseinandersetzung mit chancengleichen Rollenmodellen, der Väterlichkeit an sich und mit allen Herausforderun-

gen rund um die Vereinbarkeit. Einerseits werden jeweils Input-Referate gegeben, andererseits wird den Teilnehmenden eine Diskussionsplattform geboten.

Der erste Vätertag wurde gemeinsam mit der Universität Luzern im Juni 2007 durchgeführt. Der Input-Vortrag wurde von der Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen sowie dem Verein männer.ch gehalten. Am Vätertag wurden als wichtigste Themen die Nicht-Nutzung von Chancen und Möglichkeiten durch Männer diskutiert. Grundsätzlich wurden flexible Möglichkeiten an den Hochschulen gelobt, man stellte aber fest, dass sie effektiv oft nicht genutzt werden. Die Nutzung von Möglichkeiten wurde teilweise als schwierig empfunden, z.B. das vorzeitige Verlassen von Sitzungen aufgrund familiärer Pflichten. Eine Diskussion entstand im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit. Es wurde geäußert, dass Teilzeit arbeitende Männer/Väter oft unzufriedener sind. Sie fühlen sich geprägt von Hindernissen und Befürchtungen, z.B. der Angst vor geringerem Einbezug, geringerer Wertschätzung, Informationsdefiziten und weniger spannenden Aufgaben.

Der zweite Vätertag wurde ausschliesslich mit Mitarbeitenden der HSLU durchgeführt. Die Erfahrungen 2007 hatten gezeigt, dass unterschiedlich wahrgenommene organisationskulturelle Gegebenheiten unterschiedliche Themen ins Zentrum rückten. Z.B. wurde von Vätern der Fachhochschule die Ausübung von Teilzeitarbeit als eher möglich gewertet als von Vätern der Universität. Aufgrund der Erfahrungen des ersten Vätertages und um Wertschätzung zu zeigen, wurde zudem der zweite Vätertag im Juni 2008 ausserhalb der Räumlichkeiten der HSLU auf einer Schifffahrt durchgeführt. Die 15 Teilnehmer des Vätertages 2008 waren Vertreter aus verschiedenen Funktionsbereichen. Das Input-Referat gestaltete Willi Lüthi, u.a. Teilzeitfamilienmann und ehemaliger Präsident des Männerbüros Luzern (www.manne.ch). Er gab Einblicke in Bilder und Rollen von Männern/Vätern in alten und aktuellen Schulbüchern. Thematisiert wurde dabei die Verunsicherung aufgrund der heutigen unklaren Rollenverteilung. In der anschliessenden Diskussion wurde deutlich, dass die Rollen und die Aufteilung der Familienarbeit heute bewusst auszuhandeln und immer wieder zu hinterfragen sind. Die «richtige» Organisation gibt es nicht. Auch hier wurde wieder geäußert, dass im beruflichen Umfeld die Nutzung von «familienfreundlichen» Angeboten durch Männer weniger akzeptiert wird als bei Frauen. Es wurde festgestellt, dass es genau darum wichtig sei, das Thema Vaterschaft und Beruf zu thematisieren – dies in der Organisation grundsätzlich, aber auch im eigenen individuellen Alltag, z.B., indem es bei Vorgesetzten angesprochen wird.

Christoph Wydler zieht aus dem zweiten Vätertag das Fazit, dass es für Väter wichtig ist, konkrete Anliegen anzusprechen und sich gegenseitig über Möglichkeiten und Lösungswege auszutauschen. Der Anlass fördert die Kommunikation unter den Mitarbeitern und deren Information, deckt Anliegen und wichtige Themen auf, die wiederum auch von den Beauftragten für Chancengleichheit der Hochschule Luzern – Wirtschaft aufgenommen werden können. Der Anlass soll institutionalisiert werden. Inzwischen sind auch Hinweise von Müttern eingegangen, welche sich einen ähnlichen Anlass wünschen.

Praxisbeispiel: Erfahrungen von Vätern an der Hochschule Luzern

Beitrag mit Unterstützung von Teilnehmenden des Vätertages der Fachhochschule Luzern im Juni 2008 und Christoph Wydler, Beauftragter für Chancengleichheit der Hochschule Luzern – Wirtschaft.

Anlässlich des Vätertages an der Hochschule Luzern wurde den Autorinnen dieses Handbuches die Möglichkeit geboten, die Teilnehmenden schriftlich zu befragen. Acht

Väter haben an der Befragung teilgenommen. Von den Antwortenden werden am meisten folgende Möglichkeiten genutzt, um Beruf und Familie besser zu vereinbaren:

- Teilzeitarbeit,
- flexible Arbeitszeiten,
- Telearbeit
- sowie familienergänzende Kinderbetreuungsangebote.

Folgende schwierige Umstände ergeben sich oft:

- Die Vereinbarkeit erfordert allgemein ein intensives Zeitmanagement.
- Eine hohe Arbeitsbelastung, die dazu führt, dass z.B. faktisch Teilzeit- aber auch Vollzeitpensen ständig überschritten werden.
- Zur Bewältigung des Arbeitspensums wird oft an den Wochenenden und Abenden gearbeitet.
- Die Erwartung, permanent zur Verfügung zu stehen, ist verbreitet.
- Oft wird eine fehlende Akzeptanz wahrgenommen. In den Augen der Mehrheit der Befragten besteht (noch) nicht genug Verständnis für die Bedingungen, die Väter haben; neue Rollenmodelle stossen nicht nur auf Verständnis. Auch hier wurden wiederum Einschränkungen im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit genannt.

Als wichtigste Themen und konkreter Verbesserungsbedarf im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit ihrer Erwerbstätigkeit und Familienpflichten wurden dann von den Befragten genannt:

- Adäquate und flexible Rahmenbedingungen in Bezug auf Arbeitszeit und -ort (z.B. Reduktion Arbeitspensum, Telearbeit, Rücksichtnahme auf reguläre und aussergewöhnliche Familienpflichten).
- Eine Verbesserung der Bedingungen für Teilzeitarbeit und die Förderung der Teilzeitarbeit, insbesondere auch hinsichtlich qualifizierter Stellen und für Führungskräfte (z.B. auch Topsharing).
- Adäquate Möglichkeiten zur familienergänzenden Kinderbetreuung.⁴⁶
- Die Förderung des Verständnisses und die Akzeptanz im betrieblichen Umfeld. Genannt wurde hier auch die Bedeutung der Führungsebene (Sensibilität, Kompetenz und Vorbildfunktion).
- Im Zusammenhang mit der Organisationskultur wäre es erwünscht, dass männliche Vorbilder die Vereinbarkeit und Inanspruchnahme von Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit vorleben. Zudem sollte die betriebliche Akzeptanz gefördert werden und insbesondere Familien-/Hausarbeit durch Männer mehr Anerkennung erhalten.

4.9. Handlungsfeld familienergänzende Kinderbetreuung

In der Diskussion um die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie immer wieder hervorgehoben werden bedarfsgerechte Angebote im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung. Gesamtschweizerische Daten weisen nach, dass familienergänzende Kinderbetreuung eine wesentliche Entlastung der Eltern darstellt und so einen zentralen Faktor bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bildet. 36% der schweizerischen Paarhaushalte und rund 55% der Alleinerziehenden mit Kindern unter 15 Jahren nahmen 2008 Kinderbetreuung in Anspruch. Ist das jüngste Kind unter sieben Jahre alt, waren es sogar 50% bzw. 72%. Am häufigsten wurden Kinder durch Verwandte, z.B. Grosseltern, betreut, danach folgten Krippen und Horte (vgl. Bundesamt für Statistik:

⁴⁶ Zu erwähnen ist, dass den Angehörigen der Hochschule Luzern die erweiterte Kita Campus des Hochschulraumes Luzern zur Verfügung steht (vgl. dazu Praxisbeispiel S. 83).

www.bsf.ch: Themen/wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung/Gleichstellung von Frau und Mann/Daten, Indikatoren/familienergänzende Kinderbetreuung). Seit Inkrafttreten des Bundesgesetzes über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung im Jahre 2003 können beim Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) Gesuche für die finanzielle Unterstützung von Einrichtungen zur familienergänzenden Kinderbetreuung (für Kindertagesstätten, Einrichtungen für die schuler-gänzende Betreuung, Tagesfamilien) eingereicht werden. Nach fünf Jahren (Stand 1.2.2008) zog das BSV die Bilanz, dass die Finanzhilfe für familienergänzende Kinderbetreuung nach wie vor einem grossen Bedürfnis entspricht (BSV (1), 2008; Webseite BSF⁴⁷).

Wie in Kapitel 2.2. *Programme des Bundes zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann* dargestellt, ist der (weitere) Ausbau des Kinderbetreuungsangebotes für sämtliche Hochschulen u.a. im Rahmen der Bundesprogramme ein Ziel im Zusammenhang mit der Förderung der Chancengleichheit.

In Studien an deutschen Hochschulen (vgl. z.B. Berufundfamilie GmbH, 2008; Flaake, 2008) wurde nachgewiesen, dass «bedarfsgerechte» Kinderbetreuung u.a. bedeutet:

- eine ausreichende Anzahl an Betreuungsplätzen,
- Flexibilität bzw. Anpassungsfähigkeit der Kinderbetreuungsangebote,
- professionelle und zeitlich flexible Kinderbetreuung für die Altersgruppe 0 - 6 Jahre,
- adäquate Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen,
- Ferienbetreuungsangebote für Schulkinder,
- Angebote für die vorlesungsfreie Zeit,
- Unterstützung bei kurzfristig auftretenden Betreuungslücken und
- die räumliche Nähe der Betreuungsangebote zum Arbeits-/Studienort.

Auch in diversen Praxisbeispielen in diesem Praxishandbuch, in welchen es um Erfahrungen und Bedürfnisse von Studierenden oder von Vätern an Hochschulen geht, wird immer genannt, dass adäquate familienexterne Kinderbetreuungsangebote von grosser Bedeutung sind. Gute Kinderbetreuungsangebote sind nicht nur beim Werben um die besten Forscherinnen/Dozentinnen und bei der Förderung von weiblichen Nachwuchskräften wichtig, sondern für Männer genauso wie für das gesamte nichtwissenschaftliche Personal und die Studierenden der Hochschulen.

⁴⁷ www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung.

4.9.1. Kinderbetreuung – Regelbetreuung

Hochschulen können im Rahmen von familienergänzender Kinderbetreuung **hochschuleigene Kinderbetreuungsstätten** anbieten. Für regional nahe beieinander liegende Hochschulen ist es eine Möglichkeit, sich für ein Angebot von (eigenen) Kinderbetreuungsmöglichkeiten zusammenzuschliessen.

Die **Kooperation mit externen Anbietern** kann ebenfalls eine bedarfsgerechte Lösung sein. In externen Krippen können z.B. Plätze reserviert oder eingekauft werden. Insbesondere für Eltern in Ausbildung sind **Wohngelegenheiten für Studierende mit integrierten Kinderbetreuungsmöglichkeiten** von Bedeutung.

Als Alternative kann **Unterstützung beim Finden oder Organisieren** von externen Kinderbetreuungsplätzen angeboten werden. Die externen Betreuungsangebote für Kinder sind in ihrer Form vielfältig und beinhalten die Betreuung in Kinderkrippen, in Tagesschulen, bei Tageseltern oder durch Baby-/Kindersitter.

Aus oben erwähnter Studie kann abgeleitet werden, dass Kinderbetreuungsstätten die Vereinbarkeit besonders unterstützen, wenn die **Öffnungszeiten flexibel** bzw. für unterschiedliche Bedürfnisse passend und die Angebote **nahe bei der Hochschule** liegen.

Aus der Praxis der Schweizer Hochschulen

Angebot von Betreuungsplätzen

Die Recherche und Umfrage bei Schweizer Hochschulen zeigt ein vielfältiges Angebot an Kinderbetreuung. Die meisten Hochschulen haben ein Angebot zur familienergänzenden Kinderbetreuung. Es handelt sich entweder um Platzangebote in hochschuleigenen Kinderbetreuungsstätten oder um Kooperationen mit externen Betreuungsstätten. Die meisten Hochschulen – auch diejenigen, welche direkt keine Betreuungsplätze anbieten – bieten Information, Beratung oder Vermittlung zur familienexternen Kinderbetreuung an.

In der Umfrage wurde insbesondere nach Art der Angebote und nach Finanzierungsmodalitäten gefragt. Hier werden zur Veranschaulichung einige Beispiele dargestellt.⁴⁸ Eigene Kinderkrippen/-tagesstätten werden vor allem von universitären Hochschulen betrieben.

⁴⁸ Dargestellt werden nur die Informationen, welche von den Hochschulen zur Verfügung gestellt wurden.

Praxisbeispiel: Kindertagesstätte «Uni-Kita» der Universität Bern

Beitrag mit Unterstützung von Claudia Willen, Koordinatorin Projekte Bundesprogramm «Chancengleichheit», Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern.

Auf Initiative des Vereins Bernischer Akademikerinnen VBA und der StudentInnen-schaft der Universität Bern SUB wurde 1996 die Kindertagesstätte der Universität Bern gegründet. Sie ist privatrechtlich organisiert und wird getragen vom Verein Kindertagesstätte der Universität Bern. Der Verein verfolgt das Ziel, möglichst vielen Universitätsangehörigen mit kleinen Kindern, insbesondere Studierenden und wissenschaftlichen Nachwuchskräften, Familie und Studium bzw. Beruf vereinbaren zu helfen. Er übernimmt somit Aufgaben, die sowohl für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als auch für die Attraktivität der Universität als zeitgemässer Arbeitgeberin wesentlich sind. Eltern, die ihre Kinder in der «Uni-Kita» betreuen lassen wollen, schreiben sich auf der Warteliste ein und treten dem Verein Kindertagesstätte der Universität Bern bei (Mitgliederbeitrag von CHF 40/Jahr). Der Mitgliederbeitrag wird jährlich eingefordert. Die Finanzierung erfolgt zur Hälfte durch Elternbeiträge (50%), 25% beträgt der Beitrag des Kantons, 25% der Sozialbeitrag der Universität Bern. Das Betreuungsgeld, welches Eltern bezahlen, wird nach dem gesamten Bruttoeinkommen der Eltern festgesetzt (Löhne, Stipendien und andere regelmässige Einkommen). Für das zweite gleichzeitig in der Kindertagesstätte betreute Kind betragen die Kosten 50%, für das dritte und jedes weitere Kind 25% der Ansätze. Zurzeit teilen sich 114 Kinder rund 47 Plätze. Knapp 40% der Plätze sind besetzt durch Kinder von Studierenden, jeweils rund ein Fünftel durch Kinder von Doktorierenden und von Dozierenden und 10% durch Kinder von Verwaltungsangestellten (Weitere Informationen unter: www.unikita.ch).

Praxisbeispiel: «Unikrippe» der Universität Freiburg

Beitrag mit Unterstützung von Helene Füger, Gleichstellungsverantwortliche der Universität Freiburg.

Die «Unikrippe» der Universität Freiburg wird von einem Verein betrieben. Sie steht prioritär Angehörigen (Studierenden und Angestellten) der Universitätsgemeinschaft offen, die in Freiburg oder in den umliegenden Gemeinden wohnen, die sich an der Subvention beteiligen. Die Unikrippe hat 40 Plätze. Eine Aufnahme ist für Kinder ab dem Alter von 4 Monaten möglich. Die Krippe ist als städtische Krippe anerkannt und erhält Subventionen der öffentlichen Hand. Die Subventionen belaufen sich auf 14% des Budgets der Krippe und rechtfertigen die prioritäre Aufnahmeregulierung (Weitere Informationen unter www.unifr.ch/krippe oder www.unikrippe.ch; vgl. auch Praxisbeispiel «Pilotprojekt Rotkäppchendienst», S. 89).

Einige Hochschulen, darunter auch Fachhochschulen, haben sich mit regional nahen Hochschulen zur Bereitstellung von Kinderbetreuungsangeboten zusammengeschlossen:

Praxisbeispiel: «Kita Campus» auf dem Hochschulplatz Luzern

Beitrag mit Unterstützung von Simone Sprecher, Leiterin der Fachstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann Universität Luzern, Gabriela Niederberger, Koordination für Chancengleichheit an der Hochschule Luzern und Präsidentin des Vereins Kita Campus, Hochschulplatz Luzern.

Die «Kita Campus» auf dem Hochschulplatz Luzern wird von der Hochschule Luzern (Fachhochschule Zentralschweiz), der Universität Luzern und der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz geführt. Die «Kita Campus» wurde im Jahr 2002 gegründet (damals unter dem Namen «campus-kinderkrippe») und bot Platz für ca. 18 Kinder. Der damalige Rektor und die Direktoren der drei Hochschulen waren der Meinung, eine hochschuleigene Krippe würde dem Bedürfnis ihrer Hochschulangehörigen nach familienergänzender Kinderbetreuung eher gerecht als der Einkauf einzelner Plätze in bestehenden Krippen. Dies u.a. auch deshalb, weil zu diesem Zeitpunkt in der Zentralschweiz solche Angebote noch dünn gesät waren. Den Anstoss zur Umsetzung dieses Kooperationsprojekts gab schliesslich die Anschubfinanzierung aus dem Bundesprogramm Chancengleichheit der Fachhochschulen und der Universitäten. Die Kita wird finanziert durch Beiträge der Eltern und der drei Trägerinstitutionen (HSLU, UNILU, PHZ). Für die Eltern gelten sozialverträgliche Betreuungstarife, die der Höhe des Einkommens angepasst sind. Die drei Hochschulen als Trägerinnen gewährleisten die finanzielle Basis der Kita. Die Kita steht primär den Kindern von Studierenden und Mitarbeitenden der drei Hochschulen offen, wobei je nach Platzverhältnissen auch externe Kinder aufgenommen werden können. Die Platzvergabe erfolgt nach einem Punktesystem, wobei Studierende bevorzugt behandelt werden. Im Jahr 2007 wurden bereits 170 Kinder von einem Team von Fachfrauen nach neuesten professionellen Grundsätzen betreut. Das gute Renommee der Krippe und die wachsende Anzahl von Studierenden und Mitarbeitenden an den Hochschulen von Luzern haben zeitweise zu einer langen Warteliste geführt. Der Rektor und die Direktoren der Hochschulen haben im Spätsommer des Jahres 2007 auf diesen Umstand reagiert und eine Verdoppelung der Plätze gutgeheissen. Die Stadt Luzern ihrerseits ist den Schulen mit dem Angebot einer geeigneten städtischen Liegenschaft entgegengekommen. Seit Januar 2009 werden 36 bis 40 Kinder pro Tag an einem neuen Ort – aber wiederum sehr zentral – betreut (Weitere Informationen unter: www.kita-campus.ch).

Praxisbeispiel: Stiftung «Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich» kihz

Beitrag mit Unterstützung von Ria-Elisa Schrottmann, Geschäftsleitung Stiftung kihz.

Von der Universität Zürich und der ETH Zürich wurde im Jahr 2002 die Stiftung «Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich» kihz zur Förderung der familienergänzenden Kinderbetreuung initiiert. Seit 2008 ist die Pädagogische Hochschule Zürich PHZH ebenfalls Mitglied der Stiftung. Der Zweck der Stiftung ist auch, Öffentlichkeit, Gemeinwesen und Private auf die Probleme der familiären Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich aufmerksam zu machen und Lösungen anzuregen; kihz steht dabei als Kontakt- und Beratungsstelle zur Verfügung. Die Stiftung kihz führt zurzeit sechs eigene Kindertagesstätten (fünf Krippen und ein Tageskindergarten) als Betreuungsangebot für Hochschulangehörige. Es werden insgesamt 158 Betreuungsplätze angeboten, mit denen die Nachfrage von 250 bis 280 Kindern von Hochschulangehörigen befriedigt werden kann. In den hochschulnahen Krippen mit anderer Trägerschaft stehen weitere Plätze zur Verfügung, die von den Hochschulen mitsubventioniert werden. Die

Stiftung finanziert ihre Aktivitäten hauptsächlich durch Betriebsbeiträge der Stifter, durch einkommensabhängige Beiträge der Eltern (entsprechend dem Elternbeitragsreglement der Stadt Zürich), durch leistungs- und subjektbezogene Subventionen der Hochschulen, der Stadt Zürich und des Bundes (Aufbauphasen). Weitere Mittel für Projekte fliessen über Zuwendungen Dritter in die Stiftung. Auf den Wartelisten der Stiftung kihz sind rund 400 Kinder eingeschrieben. Wenn davon ausgegangen wird, dass die Hälfte der Eltern auch noch an anderen Orten angemeldet ist, bleiben ca. 200 Eltern. Mit einem durchschnittlichen Betreuungsbedarf von drei Tagen pro Woche wird davon ausgegangen, dass ein Bedarf nach ca. 80 weiteren Plätzen vorhanden ist. Davon entfallen rund zwei Drittel auf Kinder unter einem Jahr.

Neben dem Angebot von Betreuungsplätzen in Kindertagesstätten/-krippen verfolgt kihz schwerpunktmässig weitere Tätigkeitsfelder, nämlich Information und Beratung von Hochschulangehörigen und Verwaltungsstellen, Beratung und Unterstützung von hochschulnahen Trägerschaften sowie innovative Projekte im Bereich der familienergänzenden Betreuung (vgl. dazu die Praxisbeispiele zur kihz-Ferienbetreuung, S. 86, und kihz mobil, S. 87). Die Information und Beratung der Hochschulangehörigen zu Fragen der Betreuungsmöglichkeiten im Grossraum Zürich wird telefonisch und persönlich rege genutzt. Die kihz-Homepage www.kihz.ch gibt umfassend Auskunft über die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium. Regelmässig informiert und mit Unterlagen ausgestattet werden die Personalstellen der Hochschulen. Immer mehr Anfragen verzeichnet kihz von einzelnen Instituten (Weitere Informationen unter: www.kihz.ch).

Es gibt etliche Schweizer Hochschulen, die keine «eigenen» Kinder-Betreuungsinstitutionen, dafür aber in Kooperation mit externen Institutionen Betreuungsangebote zur Verfügung stellen.

Praxisbeispiel: Kooperation der Zürcher Hochschule der Künste mit einer Kindertagesstätte

Beitrag mit Unterstützung von Christine Weidmann, Beauftragte für Chancengleichheit der Zürcher Hochschule der Künste ZHdK.

Die Zürcher Hochschule der Künste der Zürcher Fachhochschule hat zurzeit vier Vollzeitplätze in einer nahe gelegenen Kindertagesstätte «eingekauft». Die ZHdK «subventioniert» diese Plätze. Die Eltern bezahlen Beiträge nach dem städtischen Elternbeitragsreglement. Diese Beiträge fliessen wieder an die ZHdK zurück. Die Eltern gelangen mit ihren Anfragen an die Beauftragte für Chancengleichheit, die Leiterin der Chancengleichheit ZHdK; sie leitet die Anliegen weiter an die Krippe. Das Inkasso macht die Krippe. Die zur Verfügung stehenden Plätze sind immer voll ausgelastet. Es fehlt insbesondere ein Betreuungsangebot für Babys; die Krippe betreut Kinder erst ab 2 Jahren.

Die ZHdK ist zurzeit dabei, die bisherigen Bereiche, die sich an verschiedenen Standorten befinden, an einem Standort zusammenzuführen bzw. diese Zusammenführung im «Campus Toni» zu planen. Im Rahmen dieses Projektes ist die Hochschule aktiv dabei, eine eigene Kinderbetreuungsstätte zu konzeptionieren – die «Kita Toni Areal». Die ZHdK ist dabei, abzuklären, ob und wie mit verschiedenen Partnerinnen/Partnern Kinderbetreuung angeboten werden kann. Abgeklärt wird auch eine allfällige Kooperation mit anderen Hochschulen (Universität, ETH). Möglich und erwünscht wäre zudem, dass bei Zustandekommen eines neuen, erweiterten Angebotes mit der Zeit eine

separate Stelle geschaffen wird, die sich um die Koordination der Kinderbetreuung an der ZHdK kümmert (Weitere Informationen unter www.zhdk.ch).

Praxisbeispiel: Kooperation der Fachhochschule FHS St. Gallen mit Kinderhorten

Beitrag mit Unterstützung von Ursula Graf, Fachstelle Chancengleichheit der FHS St. Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

Die Fachhochschule FHS St. Gallen bietet ebenfalls Kinderbetreuungsplätze an. Sie hat Kooperationsverträge mit Kinderhorten abgeschlossen, in denen FHS-Studierende und Mitarbeitende ihre Kinder betreuen lassen können. Daneben bietet die FHS ein breites Dienstleistungspaket mit attraktiven Rahmenbedingungen im Bereich der Kinderbetreuung an, d.h. organisatorische und finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten (vgl. dazu Praxisbeispiel «Kinderbetreuungsfonds der FHS St. Gallen», S. 88) und die Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen. Die Angehörigen der FHS St. Gallen können sich aufgrund einer Mitgliedschaft bei der Familienplattform Ostschweiz (www.familienplattform-ostschweiz.ch) informieren, welche regionalen Angebote im Bereich der familienergänzenden Betreuung es gibt (Kinderkrippenplätze: Profil, Adresse, offene Plätze; Spielgruppen, Babysitting, Kinderhorte, Mittagstisch etc.). Zusätzlich können FHS-Angehörige (Studierende, Mitarbeitende) den kostenlosen Beratungs- und Vermittlungsdienst der Familienplattform Ostschweiz in Anspruch nehmen. Der Dienst bietet Unterstützung, wenn im Krankheits- oder Notfall eine Betreuungsperson für die Kinder gebraucht oder eine geeignete Kinderbetreuung vor Ort gesucht wird. Die Familienplattform informiert bei konkreten Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie bei allgemeinen und rechtlichen Fragen zu Schwangerschaft, Mutter-/Vaterschaft, Wiedereinstieg nach dem Mutterschaftsurlaub oder nach der Kinderpause (weitere Informationen unter: www.fhsg.ch/kinderbetreuung, kinderbetreuung@fhsg.ch).

4.9.2. Betreuungsangebote während der Schulferien

Davon, dass die Ferien nicht immer in die unterrichtsfreie Zeit fallen, sind betreuungspflichtige Mitarbeitende und Studierende betroffen. Die Schulferien sind immer länger als der Jahresurlaub von Mitarbeitenden der Hochschulen. Studierende müssen oft neben der Studienzeit/Vorlesungszeit bzw. während der Schulferien der Kinder zusätzlich für das Studium Zeit aufwenden oder erwerbstätig sein. Betreuung während der Ferienzeit zu organisieren, ist für berufstätige/studierende Eltern nicht einfach, da nebst Kindergarten und Schule oft auch Mittagstische oder Horte geschlossen sind. Wie bereits erwähnt, entspricht die familienexterne Kinderbetreuung während der Schulferien einem Bedürfnis von Mitarbeitenden und Studierenden.

Idealerweise können Hochschulen während der Schulferien der Kinder Betreuung anbieten oder vermitteln. Für die Hochschulbeschäftigten ist es hilfreich, Massnahmen zur Betreuung während der Ferienzeit der Kinder mit Massnahmen aus dem Handlungsfeld Arbeitszeit/-ort und Arbeitsorganisation zu verknüpfen (Gleitzeit, Jahresarbeitszeit etc.; vgl. dazu Kapitel 4.6. *Handlungsfeld Arbeitsorganisation*).

Praxisbeispiel: Kinder-Ferienbetreuung an der Universität Neuenburg

Beitrag mit Unterstützung von Geneviève Le Fort, Delegierte für Chancengleichheit der Universität Neuenburg.

Die Gleichstellungsstelle der Universität Neuenburg organisiert seit dem Jahr 2006 während der Schulferien Aktivitätswochen (camps de vacances) für Kinder von Hochschulangehörigen. Professionelle Betreuerinnen und Betreuer kümmern sich jeweils eine Woche lang (Mo bis Fr) ganztägig (von 9.00 bis 17.00 Uhr) um die Kinder. Z.B. werden im Oktober und während der Osterferien parallel zwei «camps» angeboten: eine Sportwoche für Kinder von 5 bis 12 Jahren und eine andere mit unterschiedlichen Themen (kulturell, wissenschaftlich, kreativ etc.) für Kinder von 8 bis 14 Jahren. Das Angebot richtet sich an Hochschulangehörige, welche während der Schulferien selbst keine Ferien haben. Pro «camp» können 20 Kinder aufgenommen werden. Bei der Anmeldung werden Anfragen von Studierenden, von Mitgliedern des Mittelbaus und von Hochschulangehörigen mit «zahlreichen» Kindern (3 Kinder, die jünger als 14 Jahre sind) bevorzugt. Für die Teilnahme werden pro Kind CHF 150 (CHF 100 für das zweite und CHF 60 für das dritte Kind) berechnet. Die «camps de vacances pour les enfants» können dank Subventionen vom Bundesprogramm für Chancengleichheit finanziert werden (Detaillierte Informationen unter: www2.unine.ch/egalite).

Praxisbeispiel: kihz Ferienbetreuung im Hochschulraum Zürich

Beitrag mit Unterstützung von Ria-Elisa Schrottmann, Geschäftsleitung Stiftung kihz.

Die Stiftung «Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich» kihz (Mitglieder: Universität Zürich, ETH Zürich, Pädagogische Hochschule Zürich PHZH) hat im Jahr 2006 ein definitives Angebot eingeführt, in dessen Rahmen während der Schulferien ganztägige (8.30 bis 17.30 Uhr) Wochenkurse für Kinder der Altersgruppen 5 bis 8 und 8 bis 12 Jahre angeboten werden. Mit den Betreuenden können ausserordentliche Bring-/ Abholzeiten vereinbart werden. Pro Gruppe werden 12 bis 15 Kinder aufgenommen. Es gibt zwei Angebote parallel für unterschiedliche Altersgruppen; jede Woche wird einem Thema gewidmet, welches für die Kinder mit allen Sinnen erlebbar ist. Motorik, Kreativität, Intellekt und Neugier sollen gleichermassen angesprochen werden. Es ist Ziel, den Kindern auch Einblicke in die Welt von Forschung und Lehre zu ermöglichen und umgekehrt den Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen Gelegenheit zu bieten, Kinder für ihr Fachgebiet zu faszinieren. Bei der Anmeldung haben Kinder von Hochschulangehörigen Priorität, dann gilt die Reihenfolge der Anmeldung. Das Angebot wird zurzeit von ca. 150 Hochschulangehörigen für ihre Kinder genutzt. Für Hochschulangehörige werden die Kurse einkommensabhängig subventioniert, externe Eltern bezahlen den Vollbeitrag. Die Ferienangebote werden von den Hochschulen ETH und Universität Zürich sowie der PHZH subventioniert (detaillierte Informationen unter: www.kihz.ch).

4.9.3. Betreuung in Notfallsituationen

Ein wichtiges Unterstützungsangebot ist die Betreuung in Notfallsituationen, z.B. wenn ein Kind krank wird. Es können aber auch andere Situationen entstehen, in denen Eltern relativ kurzfristig eine stundenweise Betreuung für ihre Kinder benötigen, z.B. aufgrund einer Fortbildung oder wenn Tageseltern krank sind oder Urlaub machen. Nicht zuletzt gibt es Kinder, die noch in keiner anderweitigen Betreuung sind, weil die Eltern sich bei

der Betreuung abwechseln – ein Modell, das häufig bei Studierendenpaaren anzutreffen ist. Dennoch kann auch hier der Bedarf entstehen, das Kind unkompliziert für wenige Stunden betreuen zu lassen.

Um solche Situationen abzudecken, kann eine Hochschule eine **Kooperation mit professionellen Care-Services** eingehen, auf die im Notfall kurzfristig und unkompliziert zurückgegriffen werden kann. Sie kann natürlich in **eigenen Betreuungsstätten Notfallbetreuung** anbieten. Für spontanen und kurzzeitigen Betreuungsbedarf bieten sich auch sogenannte «**betreute Kinderzimmer**» an, die auf dem Campus der Hochschule eingerichtet sind. Dies bietet Studierenden und Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Kinder für einen Zeitraum von wenigen Stunden betreuen zu lassen, um in dieser Zeit beispielsweise eine Vorlesung oder ein Tutorium zu besuchen bzw. zu halten oder an einer Dienstbesprechung teilzunehmen. Praxisbeispiele im Zusammenhang mit kurzfristig erforderlicher Kinderbetreuung finden sich im folgenden Kapitel 4.9.4.

In der wissenschaftlichen Arbeit von Hochschulmitarbeitenden sind Besuche von **Tagungen und Kongressen** häufig und wichtig. Auch für Studierende ist der Besuch derartiger Veranstaltungen eine wichtige fachliche Bereicherung. Für Studierende und forschende Eltern bedeutet dies oft einen grossen Organisationsaufwand, an dem die Teilnahme scheitern kann. Eine familienfreundliche Hochschule kann bei Tagungen und Kongressen, die an der Hochschule selbst stattfinden, eine Kinderbetreuung vor Ort anbieten, die idealerweise kostenlos oder gegen einen geringen Beitrag in Anspruch genommen werden kann und in der Vorinformation über die Tagung bereits erwähnt ist. Gibt es eine solche Betreuungsmöglichkeit nicht oder wird eine externe Tagung besucht, kann die Hochschule bei Bedarf die kurzfristige Kinderbetreuung übernehmen/organisieren.

Praxisbeispiel: Kinderbetreuung an Kongressen der Stiftung kihz im Hochschulraum Zürich – kihz mobil

Beitrag mit Unterstützung von Ria-Elisa Schrottmann, Geschäftsleitung Stiftung kihz.

Die Stiftung «Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich» kihz (Mitglieder: Universität Zürich, ETH Zürich, Pädagogische Hochschule Zürich PHZH) bietet im Rahmen von mobiler Kinderbetreuung die Betreuung an Kongressen an. Wissenschaftliche Kongresse sind wichtige Orte zur Erweiterung und zum Austausch von Wissen und der Knüpfung von Netzwerken, welche gerade für Wissenschaftlerinnen von grosser Bedeutung sind. Kihz bietet den Veranstaltenden von wissenschaftlichen Kongressen im Hochschulraum Zürich an, während der Dauer der Veranstaltung eine mobile Kinderbetreuung zu organisieren. Abhängig von der Art des Anlasses kann es sich dabei um einen Kinderhütendienst oder ein spezielles Programm für eine Gruppe von Kindern handeln. Zusammen mit einem Kooperationspartner organisiert kihz Betreuungspersonen, Räumlichkeiten, Spiel- und Bastelmaterial und sorgt auch für das leibliche Wohl der Kinder.

4.9.4. Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten bei Angeboten zur familienexternen Kinderbetreuung

Finanzierungsmodelle für Kinderbetreuungsangebote wurden punktuell im Kapitel oben aufgezeigt. Grundsätzlich werden viele Betreuungsplätze über Bundesmittel, d.h. im Rahmen der Bundesprogramme (mit)finanziert. Weitere Finanzierung wird durch Subventionen der Kantone geleistet. Die Hochschulen selbst finanzieren Kinderbetreuungsangebote mit. Ein Teil wird auch durch die Beiträge der Eltern selbst finanziert.

Üblicherweise sind die Beiträge, die Eltern insbesondere zur Regelbetreuung leisten, einkommensabhängig gestaltet.

Im Folgenden werden einige Möglichkeiten zur Finanzierungsunterstützung bei gewissen Betreuungsangeboten dargestellt, die von Schweizer Hochschulen praktiziert werden:

Praxisbeispiele: Kinderbetreuungsfonds der Fachhochschule FHS St. Gallen

Beitrag verfasst von Ursula Graf, Fachstelle Chancengleichheit der FHS St. Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

Verschiedene von der FHS im Rahmen der familienergänzenden Kinderbetreuung geschaffene Beratungs- und Dienstleistungsangebote sind weiter oben beschrieben (Praxisbeispiel S. 53).

Neben diesen Angeboten, welche die Rahmenbedingungen für Frauen und Männer mit Kindern an der Hochschule verbessern, bietet die Hochschule nun auch eine finanzielle Unterstützung an. Zu diesem Zweck hat sie einen Kinderbetreuungsfonds eingerichtet.

Der Kinderbetreuungsfonds verfolgt drei Zielsetzungen:

- *Er schafft günstige Rahmenbedingungen, damit Studieninteressierte mit Kindern ein Studium an der FHS St. Gallen aufnehmen können.*
- *Er bietet Unterstützung, damit Studierenden mit Kindern das Studium erleichtert wird.*
- *Er sorgt für familienfreundliche Rahmenbedingungen, damit Mitarbeitende mit Kindern im Einklang mit ihren familiären Bedürfnissen weiter an der FHS St. Gallen arbeiten können und ihre Arbeitsstelle nicht aufgeben müssen.*

Verwendungszweck: Mit dem Fonds können Kinderbetreuungsplätze für Studierende und FHS-Angehörige eingerichtet oder konkrete Massnahmen umgesetzt werden, damit sich Familie und Studium bzw. Beruf besser vereinbaren lassen. In Notfallsituationen kann auch eine Finanzhilfe an die Kinderbetreuungskosten ausgerichtet werden.

Inanspruchnahme der Finanzierungsbeihilfe: Bei der Finanzierungsbeihilfe handelt es sich um eine Unterstützungsleistung, mit der Notfallsituationen überbrückt werden: z.B. damit nach einer Geburt das Studium nicht abgebrochen werden muss oder wenn eine Kinderbetreuung nötig ist, um das Studium zu beenden, bzw. wenn aufgrund der Kinderbetreuungssituation ein finanzieller Engpass entsteht. Mitarbeitenden kann in Notfällen ein Darlehen aus dem Kinderbetreuungsfonds gewährt werden. Zur Abklärung der persönlichen Situation sind ein Gespräch und ein schriftliches Gesuch notwendig.

Finanzierungsquellen: Der Fonds wird aus finanziellen Mitteln der FHS St. Gallen für die Kinderbetreuung und aus Sponsoringbeiträgen gespeist.

Die Einrichtung des Kinderbetreuungsfonds ist das Ergebnis eines mehrjährigen Entwicklungsprozesses, der nicht zuletzt durch konkrete Anliegen von Studierenden mit Kindern begünstigt wurde. Damit profiliert sich die FHS St. Gallen als familienfreundliche Hochschule und stärkt ihr positives Image in der Öffentlichkeit (weitere Informationen unter:

www.fhsg.ch/kinderbetreuung, kinderbetreuung@fhsg.ch).

Praxisbeispiel: Kostenlose Kinderbetreuung bei unvorhergesehenen Ereignissen an der Universität Neuenburg

Beitrag mit Unterstützung von Geneviève Le Fort, Delegierte für Chancengleichheit der Universität Neuenburg.

Eltern können nicht immer freinehmen, wenn ihr Kind krank wird oder ihre Betreuungsorganisation einmal nicht zur Verfügung steht. Eltern müssen manchmal auch dringende und unvorhergesehene berufliche Verpflichtungen erfüllen. Alle Angehörigen (Mitarbeitende/Studierende) der Universität Neuenburg können sich in einem solchen «Notfall» an das Rote Kreuz wenden, um kurzfristig eine Betreuung für ihr Kind/ihre Kinder zu organisieren. Die Eltern nehmen selbstständig mit dem Roten Kreuz in ihrem Wohnkanton Kontakt auf; die Rechnung des Roten Kreuzes können sie dem Büro für Chancengleichheit der Universität Neuenburg zur Kostenübernahme übergeben. Das Büro für Chancengleichheit kann bei Inanspruchnahme dieser Dienstleistung seit dem 1. Januar 2008 den Hochschulangehörigen die Kosten für diese Kinderbetreuungsdienstleistung erstatten (Detaillierte Informationen unter: www2.unine.ch/egalite).



Abbildung 6: Flyer zur Kinderbetreuung bei unvorhergesehenen Ereignissen der Universität Neuenburg

Praxisbeispiel: Pilotprojekt für kostenlose Betreuungseinsätze bei Krankheit eines Kindes oder der plötzlichen Krankheit der Kinderbetreuung für Angestellte der Universität Freiburg

Beitrag mit Unterstützung von Helene Fügler, Gleichstellungsverantwortliche der Universität Freiburg.

Auf Initiative des Dienstes und der Kommission für Gleichstellung von Frau und Mann und mit der Unterstützung des Rektorats bietet die Universität Freiburg ihren Angestellten im Rahmen eines Pilotprojektes die Möglichkeit, kostenlos den «Rotkäppchen-dienst» des Freiburger Roten Kreuzes in Anspruch zu nehmen. Dieser Dienst kann im

Fall von plötzlicher Krankheit eines Kindes oder der familienexternen Kinderbetreuung in Anspruch genommen werden. Im Rahmen des Pilotprojekts können die im Kanton Freiburg wohnhaften Angestellten vom kostenlosen Angebot profitieren. Lehrbeauftragte und Unterassistentinnen und -assistenten können momentan nicht am Pilotprojekt teilnehmen. Dieses Angebot schränkt das Recht der Angestellten, Urlaub zu nehmen, um sich um ihr krankes Kind zu kümmern, nicht ein. Es bietet eine zusätzliche Lösung an. Die erste Phase des Pilotprojektes dauerte von April bis Dezember 2008. Aufgrund der guten Erfahrungen wurde das Angebot verlängert. Nach Ablauf der Pilotphase und im Hinblick auf eine mögliche längerfristige Sicherung des Angebotes wird die Möglichkeit einer finanziellen Beteiligung der Eltern evaluiert (Weitere Informationen unter: www.unifr.ch/sp, Rubrik: Dienstleistungen).

Praxisbeispiel: Indirekte Finanzierung des externen Beratungsangebotes zur Kinderbetreuung über das «Lohnpromille» und Semestergebühren an der Berner Fachhochschule

Beitrag mit Unterstützung von Heidi Rebsamen, Gleichstellungsbeauftragte der Berner Fachhochschule.

Die Berner Fachhochschule bietet ihren Mitarbeitenden und Studierenden Beratung durch eine externe Organisation, den Childcare Service Schweiz bzw. Childcare Service Bern, an. Der Service bietet individuelle Beratung für Eltern in Fragen rund um die familienexterne Kinderbetreuung, z.B. zu Kindertagesstätten, Hortplätzen, Mittagstischen, Tagesfamilien, Au-pairs oder Babysittern. Er vermittelt diverse Formen von Betreuungsplätzen, auch im Bereich Ferienbetreuung sowie im Falle von unregelmässigen und nicht vorhergesehenen Betreuungsempfängern (weitere Informationen unter www.childcare.ch). Die Beratungsdienstleistung für Mitarbeitende und Studierende der Berner Fachhochschule wird indirekt über das 2007 eingeführte «Lohnpromille» finanziert. In den 1990er-Jahren wurde es durch die Universität Bern eingeführt. Das Lohnpromille ist für die Angestellten in der Verordnung des Fachhochschulgesetzes festgelegt. Für die Studierenden wird dort eine zusätzliche Semestergebühr von CHF 24 festgelegt. Ungefähr ein Viertel des Betrages, welcher aus dem Lohnpromille und den Semestergebühren resultiert, fliesst in einen Sozialfonds, zu dem ein besonderes Reglement besteht (der Rest fliesst anderen Angeboten, z.B. dem Sportangebot, zu). Mit einem Teil dieses Sozialfonds wird das externe Beratungsangebot zur Kinderbetreuung für Mitarbeitende und Studierende mitfinanziert. Dieselbe Finanzierungslösung existiert auch bei der Pädagogischen Hochschule Bern.

Zu erwähnen ist, dass das **Bundesamt für Sozialversicherungen BSV** zurzeit ein neues Projekt in der Pilotphase durchführt. Mit der am 1. Oktober 2007 in Kraft getretenen Verordnungsänderung können Pilotprojekte zur Einführung von **Betreuungsgutscheinen** unterstützt werden. Der Bund kann Finanzhilfe an Pilotprojekte ausrichten, indem er Gutscheine für die Betreuung von Kindern in Kindertagesstätten an Einzelpersonen abgibt. Bis heute wurden Subventionen der öffentlichen Hand für die familienergänzende Kinderbetreuung in aller Regel direkt an die Anbietenden ausgerichtet (Objektfinanzierung). Mit der Einführung von Betreuungsgutscheinen sollen die Eltern direkt in den Genuss der Subventionen kommen (Subjektfinanzierung) und damit Betreuungsleistungen ihrer Wahl kaufen können. Mit dem Wechsel von der Objekt- zur Subjektfinanzierung im Rahmen eines Gutscheinsystems soll der Wettbewerb zwischen den Anbietenden gefördert und neue Dynamik ins System der familienergänzenden Kinderbetreuung im Vorschulbereich gebracht werden. Dies soll zu einem Ausbau des Betreu-

ungsangebotes führen und die Qualität und den Preis positiv beeinflussen. Mit der Durchführung von Pilotprojekten sollen konkrete Erfahrungen gesammelt und die daraus gewonnenen Erkenntnisse öffentlich zugänglich gemacht werden. Die Pilotprojekte umfassen nur die Betreuung im Vorschulbereich (BSV (2), 2008).⁴⁹

4.9.5. Infrastruktur

Weitere Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Betreuungsaufgaben betreffen die Infrastruktur von Hochschulen. Dazu gehören **kinderfreundliche Betriebskantinen** (Kinderstühle, Menüangebote etc.), **rollstuhlgängige Kantinen** und **Sanitäranlagen** sowie **spezielle Räumlichkeiten für die Kinderbetreuung**, wie **Stillzimmer**, **Wickeltische** oder **Ruheräume**. Wie in Kapitel 4.6.3. *Gestaltung Arbeits- und Ruhezeiten* erwähnt, ist im Schweizer Arbeitsgesetz festgehalten, dass während der Schwangerschaft und für stillende Mütter die Möglichkeit bestehen sollte, sich in einem Ruheraum mit Liege hinlegen und ausruhen zu können. An dieser Stelle ist wiederum zu betonen, dass bei den Service-/Unterstützungsangeboten grundsätzlich nicht nur an Eltern, sondern auch an Personen mit Pflichten gegenüber weiteren betreuungsbedürftigen Angehörigen gedacht werden muss.

Zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienzeit gehört auch, dass die **Öffnungszeiten der Dienstleistungsbereiche** einer Hochschule (z.B. von Bibliotheken, Sekretariaten etc.) den Bedürfnissen von Betreuungspflichtigen soweit möglich angepasst sind.

4.10. Handlungsfeld Rahmenbedingungen für Studierende

Wie im Kapitel 1.2.2. dargestellt, haben gesamtschweizerisch ca. 6% der Studierenden Kinder; dies entspricht gegen 8000 Studierenden mit Betreuungspflichten. Dargelegt wurde, dass im Vergleich mit der Gesamtbevölkerung Studierende seltener Kinder haben. Zudem ist in den letzten zehn Jahren der Anteil der Studierenden mit Kindern an den Schweizer Hochschulen gesunken (Boegli, et al., 2007). Studieren mit Kind bedeutet hinsichtlich des Zeitmanagements und der Finanzen eine grosse Belastung, welche das Studium und sonstige Lebensumstände massgeblich beeinträchtigen kann (BFS, Webseite, 2007; Flaake et al., 2008).

Nebst familienergänzenden Kinderbetreuungsangeboten, der Haltung von Führungskräften (z.B. ist die Einstellung der Professorinnen und Professoren/Dozierenden wichtig für Studierende mit Betreuungspflichten) und der Information und Kommunikation an einer Hochschule sind für die Vereinbarkeit von Studium und Beruf gewisse Bedingungen besonders entscheidend. Massnahmen, die sich spezifisch auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie beziehen, werden im Weiteren dargestellt.

4.10.1. Flexible Studiengestaltung/Teilzeitstudium

Für die Erleichterung der Vereinbarkeit von Studium und Familie kann eine flexible und/oder modulare Studienorganisation ideal sein. Studierende könnten so ihre Studienbelastung individuell gestalten und Phasen mit hoher oder geringer Belastung in der Betreuung anpassen, das «Tempo» ihres Studiums quasi selbst bestimmen.

Bei einer möglichen Anpassung der Studienorganisation aufgrund von Betreuungspflichten spielen natürlich die geltenden Studienordnungen eine Rolle; und dabei, ob

⁴⁹ Detaillierte Informationen finden sich unter: www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung.

nach «alten» Studienordnungen (z.B. nach altem Lizentiatssystem an Universitäten) oder in Studiengängen der Bologna-Reform studiert wird (vgl. dazu auch Kapitel 4.10.2. *Exkurs: Bologna-Reform und Vereinbarkeit von Studium und Familie*). Zur flexiblen Gestaltung des Studiums findet sich auf der Informationsplattform www.berufsberatung.ch, welche sich auch mit Studium und Familie auseinandersetzt, die Einschätzung, dass es je nach Fachrichtung einfacher oder schwieriger sei, ein Studium in Teilzeit zu absolvieren. Wer ein Fach mit fixen Stundenplänen und hohen Präsenzzeiten studiert, hat weniger Spielraum. Traditionsgebunden sind naturwissenschaftliche und technische Studiengänge weniger flexibel gestaltet als Geistes- und Sozialwissenschaftsstudien. Studium und Familie lassen sich bei Letzteren besser unter einen Hut bringen.

An verschiedenen Schweizer Hochschulen werden **Teilzeitstudiengänge** angeboten. Allerdings ist zu vermerken, dass der Begriff «Teilzeitstudium» für verschiedene Studienmodelle verwendet wird; einerseits für eigentliche Vollzeitstudiengänge, die aufgrund ihres modularen Aufbaus oder ihrer Flexibilisierungsregelungen teilzeitlich absolviert werden können, andererseits auch für Studiengänge, welche ausschliesslich als Teilzeitstudiengänge konzipiert sind, wie sie weiter unten (vgl. S. 92) dargestellt werden. Die erstgenannte Form der Anpassung (flexible Vollzeitstudiengänge) bedeutet immer eine Verlängerung der Studienzeit.

Aus der Praxis der Schweizer Hochschulen

Spezifisch verankert ist bei den meisten befragten Hochschulen das Recht auf Beurlaubung während des Studiums wegen Schwangerschaft oder Elternschaft. Die Beurlaubungsmöglichkeit ist dabei auf eine gewisse Anzahl Semester beschränkt.

Meist verfügen die Hochschulen zur Flexibilisierung der Studiengänge in Studienordnungen über Bestimmungen (geltend für Studierende nach «altem System» oder in Bachelor- und Master-Studiengängen), welche festhalten, dass die vorgesehenen Regelstudienzeit u.a. wegen Schwangerschaft, Kinderbetreuung und/oder Wahrnehmung von «nicht delegierbaren Familienpflichten» überschritten bzw. verlängert werden kann. Die Regelungen sind aber selbst innerhalb der Hochschulen unterschiedlich. Z.B. findet sich zum Thema Teilzeitstudium an der Universität Bern in der Broschüre «Studieren und Arbeiten mit Kind an der Universität Bern» der Hinweis, dass die Möglichkeit, Teilzeit zu studieren, an der Universität Bern besteht, um sich um die Kinderbetreuung zu kümmern oder einem Nebenerwerb nachzugehen. Die Fakultäten und Institute regeln das Teilzeitstudium jedoch sehr unterschiedlich. Den Studierenden wird deshalb empfohlen, sich zu erkundigen und sich beraten zu lassen. Hinweise können auch die jeweiligen Prüfungsreglemente geben.

Eine individuelle Verhandlung mit der Studiengangsleitung bei speziellen Flexibilitätsbedürfnissen empfiehlt sich grundsätzlich auch an den Fachhochschulen, wo die modularisierten Studiengänge die Flexibilität erhöhen.

Ein Angebot von Hochschulen für Studierende mit Betreuungspflichten können Studiengänge sein, die explizit als **Teilzeitstudiengänge, die Betreuungspflichten begleiten**, konzipiert sind. Studiengänge, die nicht in Vollzeit absolviert werden müssen, scheinen für viele Studierende mit Kindern ein Bedürfnis zu sein. Wie im Kapitel 1.2.2. erwähnt, zeigt der Bericht «Studien- und Lebensbedingungen an den Schweizer Hochschulen» (Boegli et al., 2007) auf, dass die Anteile Studierender mit Kindern an den universitären Hochschulen und an den Fachhochschulen im Vollzeitstudium etwa

gleich sind (ca. 5%). Im berufsbegleitenden FH-Studium ist die Quote jedoch wesentlich höher (20%) (Stand 2005; vgl. auch Webseite BFS⁵⁰).

Gemäss Hildbrand/Jäger/Tremp/Tückmantel (2008) ist das Vollzeitstudium zurzeit in der Schweiz das dominierende Referenzmodell. Teilzeitstudien werden als Ausnahmen betrachtet, weshalb dafür keine besonderen Konzepte erforderlich sind. Lediglich einzelne Fachhochschulen bieten konkrete Teilzeitstudienmöglichkeiten an. Im Zuge von Bologna gibt es an universitären Hochschulen keine konzeptionellen Überlegungen zur Schaffung von Teilzeitstudiengängen.

In den folgenden Praxisbeispielen wird als erstes ein Teilzeitstudiengang der Fachhochschule Nordwestschweiz beschrieben, der sich u.a. aus einem ehemals fast ausschliesslich für die Familienbegleitung genutzten Teilzeitstudiengang entwickelt hat. Im anschliessenden Praxisbeispiel werden Erfahrungen von ehemaligen Studentinnen beschrieben, die den «ursprünglichen» Studiengang absolviert haben. An diesen Erfahrungen können Bedürfnisse und Herausforderungen im Zusammenhang mit Eltern in (Teilzeit-)Studiengängen verdeutlicht werden. Dabei werden Schwierigkeiten und Bedürfnisse bestätigt, wie sie sich weiter oben präsentiert haben.

Praxisbeispiel: Teilzeitstudiengänge für Studierende mit Betreuungspflichten an der Hochschule für Wirtschaft der Fachhochschule Nordwestschweiz – heute und früher

Beitrag mit Unterstützung von Ueli Siegenthaler, Studiengangsleiter «Betriebsökonomie berufsbegleitend/Teilzeit mit Betreuungspflichten» der Hochschule für Wirtschaft der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), Standort Brugg/Windisch.

*Die FHNW bietet einen Bachelor-Studiengang «**Betriebsökonomie berufsbegleitend/Teilzeit mit Betreuungspflichten**» an den Standorten Basel und Brugg/Windisch an. Das Teilzeitstudium dauert acht Semester. Der Unterricht in Basel findet in der Regel an zwei Nachmittagen sowie am Samstagvormittag statt, derjenige in Brugg/Windisch an einem Abend, einem ganzen Tag sowie am Samstag. Der Studiengang will sowohl Personen mit einem kaufmännischen Beruf als auch Personen, die anspruchsvollen Betreuungstätigkeiten nachkommen, die Möglichkeit eines Studiums eröffnen. Folgende Kriterien gelten für die Anerkennung der Berufs- respektive Betreuungspraxis: Mindestens 50% Berufstätigkeit oder anspruchsvolle Betreuungstätigkeit im gleichen Umfang inner- oder ausserhalb der eigenen Familie. Zudem müssen die Studierenden entweder zusätzlich Freiwilligenarbeit leisten, Praktika absolvieren oder zusätzliche schulische Leistungen erbringen. Diese Praxistätigkeiten werden (mit Credits) an das Studium angerechnet. In Modulen, die dem Transfer von Theorie und Praxis dienen, erarbeiten sich die Studierenden ebenfalls Credits. Erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen erhalten den international anerkannten Titel «Bachelor of Science in Business Administration».*

In einem Interview mit dem Studiengangsleiter am Standort Brugg/Windisch wurden die folgenden weiteren Flexibilisierungsmöglichkeiten für diesen Studiengang besprochen: Über die Anrechnung der ausserschulischen Tätigkeiten entscheidet die Studiengangsleitung von Fall zu Fall. In speziellen Fällen können individuell Lösungen gefunden werden, z.B. wenn eine Studentin schwanger wird. Es wird relativ grosszügig nach Lösungen gesucht. Angerechnet werden können auch ausserschulische Tätigkeiten wie das Engagement in der Politik, in Vereinen oder im Spitzensport. Für die am Schluss zu erstellende Diplomarbeit ist eine Fristerstreckung möglich; es wird von Fall zu Fall entschieden. Verzögerte Abgaben von Diplomarbeiten sind in Ausnahmefällen möglich. Für Fälle von Terminverzögerungen bei Modulschlussprüfungen (z.B. bedingt durch

⁵⁰ [www.bfs.admin.ch/Themen/Bildung, Wissenschaft/Tertiärstufen: Hochschulen](http://www.bfs.admin.ch/Themen/Bildung_Wissenschaft/Tertiärstufen_Hochschulen).

Phasen intensiver Betreuungstätigkeit) gibt es keine besonderen Regelungen, da sämtliche Modulschlussprüfungen beim nächsten ordentlichen Termin nachgeholt werden können. Nach einer allgemeinen Einschätzung bezüglich Teilzeitstudiengängen gefragt, ist der Studiengangsleiter der Meinung, es müsste noch flexiblere Modelle für das Studium geben, verbunden mit ausserschulischen Aktivitäten, da man in Zukunft noch vermehrt auf Frauen in qualifizierten Positionen angewiesen sein werde (Detaillierte Informationen unter www.fhnw.ch/wirtschaft).

Der erste, damals noch anders konzipierte Teilzeitstudiengang **familien- und berufsbegleitender Studiengang Betriebsökonomie**⁵¹ entstand im Jahr 2000 an der damaligen Fachhochschule Aargau in Baden. Im Gegensatz zum oben beschriebenen vier Jahre dauernden Bachelor-Studiengang dauerte er nur drei Jahre; dies war möglich aufgrund von längeren Studiensemestern und weniger Ferien. Als erster seiner Art war er fast ausschliesslich von Müttern besucht. Die Studierenden kamen teilweise von weit her, da der Studiengang ihren Bedürfnissen entsprach. Im Übergang zum neuen Studiengang wurden einerseits die Semesterstrukturen an diejenigen der Vollzeitstudien angepasst. Zudem wurde der Studiengang verstärkt auf die Berufsbegleitung ausgerichtet bzw. dem in Basel entstandenen Teilzeitstudiengang Betriebsökonomie⁵² angeglichen. Gründe dafür waren u.a. die Ermöglichung eines problemlosen Wechsels der Studien sowie die verbesserte Möglichkeit der Synergien von Dozierenden. Im Vergleich zu damals wird der heutige Teilzeitstudiengang vermehrt berufsbegleitend und weniger familienbegleitend genutzt.

Praxisbeispiel: Erfahrungen von Studentinnen mit einem auf die Familienbegleitung ausgerichteten Teilzeitstudiengang der ehemaligen Fachhochschule Aargau in Baden (heute FHNW)

Beitrag mit Unterstützung von Cinzia Garcia Besson, Brigitte Benz, Cornelia Elsasser und Barbara Toscan, Absolventinnen des familienbegleitenden Studienganges der ehemaligen Fachhochschule Aargau in Baden.

Im Rahmen eines persönlichen Interviews sowie von schriftlichen Angaben dreier Absolventinnen des familienbegleitenden Studienganges der ehemaligen Fachhochschule Aargau in Baden (Abschluss im Jahr 2004) konnten deren Erfahrungen mit dem Studiengang erfragt werden.⁵³ Die persönlich interviewte Absolventin hatte bei Beginn des Studiums zwei Kinder. Ihre Suche nach einem geeigneten Studium ergab, dass es in dem von ihr bevorzugten Fachbereich Technik kein Teilzeitstudium gab – ein Vollzeitstudium war nicht vereinbar – und dass andere Möglichkeiten, z.B. ein Fernstudium, zu teuer waren. Das absolvierte Teilzeitstudium Betriebsökonomie brachte ihr den Vorteil einer absehbaren Studienzeit von drei Jahren sowie gute und klare Strukturen (u.a. Unterricht am Samstag) zugunsten der Organisation der Kinderbetreuung. In ihrer Klasse waren fast ausschliesslich Mütter und nur wenige Väter, einige davon auch zusätzlich erwerbstätig.

Die positiven Erfahrungen, die von allen Befragten gemacht wurden, sind, dass sie nur aufgrund der teilzeitlichen Organisation überhaupt ein solches Studium machen konnten und dass dessen Absolvierung in nur drei Jahren möglich war; vier Jahre hätten das Ziel unerreichbar erscheinen lassen. Die fast reinen «Mütter-» bzw. Elternklassen boten den Vorteil, dass gegenseitiges Verständnis für besondere Umstände vorhanden war. Ebenfalls wurden gute Erfahrungen mit flexiblen, verständnisvollen Dozierenden gemacht.

⁵¹ Vor der Fusion der Nordwestschweizer Fachhochschulen zur FHNW erfolgt.

⁵² Dieser war zuerst nur auf die Berufsbegleitung ausgerichtet.

⁵³ Persönlich interviewt wurde Frau Garcia Besson; mit ihrer Hilfe konnten weitere drei Absolventinnen schriftlich befragt werden.

Grundsätzlich bedeutete das Studieren mit Kind(ern) aber trotz Teilzeit für alle Befragten eine hohe Belastung. Insbesondere wenn Kinder in die Schule kommen, wird die Vereinbarkeit zusätzlich erschwert. Die finanzielle Situation während des Studiums wurde als schwierig empfunden, da das Studium eine Reduktion der Erwerbstätigkeit verlangte; Finanzknappheit war wiederum schwierig mit familiären Verpflichtungen zu vereinbaren, da das Studium meist eine ausserfamiliäre Betreuung nach sich zieht und diese sehr teuer ist. Ca. die Hälfte der Klasse hat das Studium abgebrochen.

Aus den erlebten Herausforderungen im Studium wurden von den Befragten gleichzeitig Optimierungsvorschläge abgeleitet. Genannt wurden u.a.:

- Im 3. Studienjahr führte eine Veränderung der Studienzeiten zu Schwierigkeiten. Für die Befragten erscheint eine gleichbleibende Struktur wichtig, insbesondere für die Organisation der Kinderbetreuung.
- Die idealen Unterrichtszeiten wären Abende und Samstag und/oder Blockzeiten.
- Wichtig wäre, dass keine Präsenzplicht/keine Anwesenheitspflicht besteht; der Einsatz von E-Learning wäre ideal, wenn Abwesenheit notwendig ist.
- Betreffend Studienorganisation würde allgemein eine verstärkte Flexibilisierung als unterstützend empfunden.
- Das Stipendienwesen sollte verbessert werden. Gemäss den Befragten berücksichtigt es die besondere Situation von Studierenden mit Kind(ern) nicht adäquat.
- Als unangenehm erlebt wurde ein negatives Image bei anderen Studierenden bzw. Vollzeitstudierenden; diese zeigten z.B. kein Verständnis dafür, dass die Teilzeitstudierenden kein Sozialpraktikum machen mussten. Die Befragten hätten sich mehr Verständnis und Akzeptanz in ihrer Situation gewünscht.
- Teilweise war es für Befragte und andere Kommilitoninnen auch schwierig, nach dieser Ausbildung einen Job zu finden; sie waren in ihrer Wahl gegenüber Vollzeitabsolventinnen und -absolventen eingeschränkt. Auch war es nicht einfach, eine «gute» Teilzeitanstellung zu finden. Es wäre wünschenswert, dass familien- und/oder berufsbegleitende Studiengänge bei Arbeitgebenden bekannt gemacht werden. Die Absolvierung eines solchen Studienganges stellt neben den fachlichen auch sehr hohe Anforderungen bezüglich Belastbarkeit, Organisation, Priorisierung, Flexibilität und Durchhaltewillen – alles Anforderungen, welche Arbeitgebende von ihren Arbeitnehmenden erwarten.
- Es bestand ein Bedürfnis nach mehr Information und Beratung. Eine Info-/Beratungsstelle zu Themen wie Kinderbetreuung wäre wünschenswert; evtl. auch Unterstützung bei der Jobsuche.

Die Befragten sehen zudem folgende allgemeine Optimierungsbedürfnisse:

- Ideal wäre noch mehr Förderung/Schaffung von familienbegleitenden Teilzeitstudiengängen, insbesondere in gewissen Disziplinen, z.B. im Technikbereich; Teilzeitstudiengänge müssten vermehrt propagiert werden.
- Die familienergänzende Kinderbetreuung in der Schweiz wird als ungenügend gesehen; insbesondere bei schulpflichtigen Kindern ist der Unterstützungsbedarf sehr gross, aber mangelhaft; die Kinderbetreuung muss verstärkt gefördert werden.
- Ebenfalls sollte die Bedeutung der Familienfreundlichkeit in Gesellschaft und Politik gefördert werden; die Umsetzung der Familienfreundlichkeit an Hochschulen ist schwierig, wenn die Rahmenbedingungen dafür (wie z.B. Blockzeiten, Randstundenbetreuung, Mittagstische oder Beschäftigungsmöglichkeiten für Kinder in den Schulferien) nicht erfüllt sind.

4.10.2. Exkurs: Bologna-Reform und Vereinbarkeit von Studium und Familie

Das Studiensystem unterliegt zurzeit einer grundlegenden Veränderung. Im Rahmen des Bologna-Prozesses wurden Studiengänge eingeführt, die auf einer ersten Stufe mit einem Bachelor, auf einer zweiten mit einem Master abgeschlossen werden. Nach Entwicklungsarbeiten in den letzten Jahren wurden die ersten Master-Studiengänge an den Fachhochschulen ab Herbst 2008 angeboten. Der Schwerpunkt der Periode 2008–2011 wird darin bestehen, die Bologna-Reformen in der Schweiz weiterzuführen und das Erreichte zu konsolidieren (vgl. Webseiten BBT und SBF zur Bologna-Reform⁵⁴).

Wie sich die Bologna-Reform auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie auswirkt, wird zurzeit diskutiert. Die Möglichkeit, Bachelor- und Master-Studium mit Unterbrüchen zu absolvieren, und die zusätzliche Möglichkeit, gewisse Studiengänge in Modulen abzuschliessen, bedeutet eine Flexibilisierung des Studiums und könnte daher Vorteile für die Vereinbarkeit von Studium und Familie bringen. Es werden aber auch Nachteile für die Vereinbarkeit befürchtet. Eine Befürchtung, die im Raum steht, ist, dass das Bachelor-/Master-System dazu führen könnte, dass insbesondere Frauen vermehrt ihr Studium «nur» mit einem Bachelor abschliessen, d.h. das Studium nach dem Bachelor Abschluss beenden, um sich z.B. danach der Mutterschaft zu widmen. Diese Befürchtung kann in Zusammenhang gebracht werden mit dem statistisch belegten Sachverhalt der *Leaky Pipeline*, welche versinnbildlicht, dass bei jeder Schnittstelle auf der wissenschaftlichen «Karriereleiter» ein Anteil Frauen verloren geht. Mit der Einführung einer neuen Schnittstelle (Bachelor – Master) könnte der gleiche Effekt ausgelöst werden. Die These des früheren Ausscheidens von Frauen, z.B. bereits nach dem Bachelor, wurde in der Schweiz schon früh thematisiert. Dazu hat die damalige «Bologna-Projektleitung» der CRUS eine «Arbeitsgruppe Gleichstellungsaspekte der Bologna-Reform» eingesetzt, welche verschiedene Empfehlungen erarbeitet hat, die sich u.a. um Support, Reporting und Monitoring drehen. Diese Thematik des möglichen Einflusses der Bologna-Reform auf die Gleichstellung von Frau und Mann sowie auf Vereinbarkeit von Studium und Familie wird im Bericht «Chancengleichheit von Frau und Mann und Gender Studies im Tertiärbereich; Stand und Massnahmen» (BBT und SBF, 2007) aufgegriffen. Dort werden neben den sonstigen spezifischen Massnahmen (vgl. dazu Kapitel 2.2. *Programme des Bundes zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann*) weitere überinstitutionelle Aspekte aufgeführt, die beachtet werden sollten und von denen verschiedene Institutionen – u.a. Fachhochschulen und universitäre Hochschulen – und Akteurinnen, Akteure betroffen sind. Von der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten CRUS wurde im Zusammenhang mit der Bologna-Reform eine Checkliste zuhanden der Universitäten erarbeitet. Sie widmet sich der Sicherung und Förderung der Chancengleichheit im Rahmen der Bologna-Reform. Es wird dort festgehalten, dass die Neustrukturierung von Studienverläufen auch die Berücksichtigung sozialer Anliegen und im Speziellen auch der Chancengleichheit der Geschlechter erfordert. Die Checkliste wurde auf der Basis von Zielsetzungen erarbeitet, welche als Knackpunkte im Bologna-Prozess in Bezug auf Chancengleichheit von Frauen und Männern identifiziert wurden.

In der Checkliste wird spezifisch Folgendes erwähnt (vgl. Webseite CRUS⁵⁵):

- Flexible Studienstrukturen sollen ein Teilzeitstudium ohne erhebliche Nachteile ermöglichen.
- Den Universitätsleitungen wird konkret empfohlen, die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums explizit in Erlassen der Universitäten zu erwähnen.

⁵⁴ www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen und www.sbf.admin.ch/hm/themen/uni.

⁵⁵ www.crus.ch/die-crus/koordiniert-harmonisiert/projekt-bologna-ects/bologna-ects-in-der-schweiz/dokumente/chancengleichheit.html

- Die Studienreglemente sollen auf die Vereinbarkeit mit Familien- und Betreuungsaufgaben hin überprüft werden.
- Den Fakultäten und Umsetzungs-, Curriculumsverantwortlichen wird empfohlen, systematisch auf die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums aufmerksam zu machen, z.B. durch das Erstellen von Modellstudienplänen und Kommunikation in entsprechenden Wegleitungen und Studienordnungen.
- Zudem sollen die Studiengänge hinsichtlich Modularisierung, Wahlmöglichkeiten, Studienzeit- und ECTS-Anwendung sowie Prüfungsmodalitäten auf die Möglichkeit des Teilzeitstudiums und die Vereinbarkeit mit Betreuungspflichten hin überprüft werden.

Im Zusammenhang mit dem Monitoring erfolgt im Rahmen eines Kooperationsvertrages der CRUS und des BFS das statistische Projekt «Auswirkungen des Bologna-Systems auf die Gleichstellung». Es verfolgt das Ziel, Indikatoren für ein Gleichstellungsmonitoring zur Beurteilung der Auswirkungen der Bologna-Reform bei den Studierenden und Absolventinnen und Absolventen zur Verfügung zu stellen. Mithilfe der Indikatoren sollen mögliche strukturelle und qualitative Veränderungen der Bologna-Reform in Bezug auf die Chancengleichheit erfasst werden. Es wird ermittelt, welche Konsequenzen die Umsetzung der Bologna-Reform auf die Situation von Frauen und Männern im Studium, beim Zugang zum Doktorat sowie zum Arbeitsmarkt hat, um eine Grundlage zur Verbesserung der Gleichstellung zu erhalten. Zu diesem Zweck wurde von der CRUS-Arbeitsgruppe in enger Abstimmung mit dem BFS der genannte Indikatorenkatalog entwickelt und definiert. Er enthält spezifische Indikatoren, die vom BFS in einem zweijährigen Rhythmus berechnet, aufbereitet und der CRUS für die Integration in den inhaltlichen Bericht zur Verfügung gestellt werden (vgl. Webseite ARAMIS⁵⁶). Auf Bundes- bzw. politischer Ebene wurde die Frage der Vereinbarkeit von Studium und Familie im Zusammenhang mit dem Bologna-System auch in einem Postulat aufgenommen (06.3321; Bericht über die Vereinbarkeit von Familie und Studium vom 22. Juni 2006). Dort wird die stärkere Strukturierung der Studienpläne als Erschwerung des Nebeneinanders von Studium und Familie gesehen. Der Bundesrat wird aufgefordert, in einem Bericht darzustellen, wie die Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung/Studium verbessert werden könnte. Dabei soll aufgezeigt werden, welche Möglichkeiten für Studierende mit Elternpflichten heute bestehen, ihre Ausbildung zu organisieren und zu finanzieren. Ausgehend davon soll – auch aufgrund von Vergleichen mit anderen Ländern – dargestellt werden, welche Massnahmen die Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung erleichtern könnten.

In der deutschen Diskussion wird ebenfalls vermutet, dass die (dortige) Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen ein eher rigides Studienregime mit negativen Konsequenzen für die Vereinbarkeit entstehen lässt. Bis vor einigen Jahren war es in nahezu jedem Studiengang möglich, so schnell oder so langsam zu studieren, wie man wollte oder konnte. In vielen modularisierten Studiengängen wird ein umfangreicher Stundenplan vorgegeben, der wenige Wahlmöglichkeiten lässt (vgl. Flessner, 2008).

⁵⁶ Informationssystem über Forschung + Entwicklung des Bundes: www.aramins.admin.ch.

4.10.3. Flexibilisierung von Prüfungs- und Leistungsnachweisordnungen und E-Learning

Wie sich in dem Praxisbeispiel S. 94 (Erfahrungen von Studentinnen mit einem auf die Familienbegleitung ausgerichteten Teilzeitstudiengang an der Fachhochschule Nordwestschweiz) und auch im Praxisbeispiel S. 53 (Interviews mit Müttern an der Universität Genf) zeigt, kann die Flexibilisierung von Regelungen zu Prüfungen oder Leistungsnachweisen eine Entlastung von Studierenden mit Betreuungspflichten bedeuten.

Die erwähnte deutsche Studie im Universitätsbereich (Pegel, 2008) bestätigt, dass eine solche Flexibilisierung ein Bedürfnis von Studierenden mit Kind(ern) ist. Damit ist ausdrücklich nicht eine Reduzierung von Anforderungen, sondern eben z.B. die Verlängerung von Abgabefristen für Arbeiten oder flexiblere Lösungen von Ersatzleistungen oder adäquate Zeiträume für Praktika gemeint (die während der üblichen Betreuungszeiten von Betreuungseinrichtungen stattfinden).

Familienfreundliche Hochschulen flexibilisieren daher idealerweise die Prüfungs- und Leistungsnachweisordnungen so weit wie möglich. Dazu gehört z.B. Folgendes:

- Eine Studentin kann im Zeitraum des Mutterschutzes wählen, ob sie an einer Prüfung teilnimmt oder eine Prüfung erst während des anschliessenden Urlaubssemesters absolviert.
- Die attestierte Krankheit eines Kindes sollte als Grund für das Nichtantreten einer Prüfung anerkannt werden.
- Die Belastung durch Elternschaft kann ebenfalls als Grund für die Verlängerung der Abgabefristen von schriftlichen Arbeiten anerkannt werden.
- In einem Urlaubssemester, das zu Beginn einer Elternschaft in Anspruch genommen wird, kann es studierenden Eltern ermöglicht werden, diejenigen Prüfungen zu absolvieren, die sie aus vorherigen Semestern nachholen oder wiederholen müssen.
- Bei der Bestimmung von Prüfungsnachholterminen könnten die Terminwünsche von Eltern berücksichtigt werden.
- Für Studentinnen während der Schwangerschaft und der Stillzeit kann die Möglichkeit eines Leistungsausgleichs geschaffen werden, der ausgefallene Leistungen in Praktika kompensiert, zum Beispiel in Form einer Hausarbeit; dies verhindert eine unnötige Verzögerung des Studiums für die Betroffenen.
- Auch andere Ausfallzeiten wie zu viele Fehltermine (bei Anwesenheitspflicht) können in begrenztem Umfang durch derartige Ausgleichsmassnahmen nach vorheriger Absprache kompensiert werden.

Aus der Praxis der Schweizer Hochschulen

Die Recherche bei Schweizer Hochschulen zeigt, dass teilweise – aber durchaus nicht immer – Betreuungs-/Familienpflichten explizit in Bestimmungen zu Studien- und Prüfungsordnungen verankert sind. Gefunden wurde am häufigsten, dass gewisse Verpflichtungen/Ereignisse im Zusammenhang mit der Familie als Entschuldigung oder Verschiebungsgründe für Leistungsnachweise/-kontrollen sowie als Grund für die Zulassung zu Nachholprüfungen festgehalten werden. Als Gründe benannt, die in der Auslegung einigen Spielraum lassen, werden dabei «familiäre Ereignisse», die «Wahrnehmung von nicht delegierbaren Familienpflichten» oder «Betreuungspflichten bei nächsten Familienangehörigen». Spezifisch erwähnt werden oft Schwangerschaft, Geburt und Elternschaft. Zu vermerken ist, dass diese Ereignisse meist belegt (z.B. durch Arztzeugnis) werden müssen und die Regelungen nur durch Einhaltung gewisser Prozesse (vorzeitige Voranmeldung, Gesuch, nachträglicher Antrag etc.) in Anspruch

genommen werden können. Familienpflichten werden auch im Zusammenhang mit punktuellen Absenzen (bei Anwesenheitspflicht in Vorlesungen, Seminaren) erwähnt. Dort wird aber in der Regel auf eine Absprache mit Zuständigen (Institute, Studiengangsleiterinnen, -leiter etc.) verwiesen.

Beobachtet wurde, dass Schwangerschaft und Geburt zwar implizit als Grund für das «Nicht-Ablegen» von Prüfungen gesehen werden, dies aber explizit nicht verankert ist. Dies wird damit begründet, dass man sich für Prüfungen «semesterweise» anmelden kann/muss. Da Schwangerschaft und Geburt in der Regel voraussehbar sind, gilt, dass Eltern sich dann für eine folgende Prüfungsrunde anmelden.

E-Learning bietet Eltern, die z.B. wegen einer Erkrankung ihres Kindes nicht an einer Veranstaltung teilnehmen können, die Möglichkeit, den fehlenden Stoff selbst zu erarbeiten. Die Förderung der Vereinbarkeit von Studium und Betreuungspflichten bedeutet daher auch, dass Studierenden gute und ausführliche Vorlesungsskripte im Internet zur Verfügung gestellt werden.

4.10.4. Finanzielle Unterstützung und familienfreundliche Studiengebühren

Wie die Praxisbeispiele zu Bedürfnissen von studierenden Müttern zeigen, ist für Studierende mit Betreuungspflichten die finanzielle Situation oft eine Belastung. Die in Deutschland durchgeführte umfassende Studierendenbefragung bestätigt, dass ein wichtiger Faktor für die Vereinbarkeit von Studium und Betreuungspflichten die gesicherte Studienfinanzierung ist (Flaake, 2008). Adäquate finanzielle Unterstützung bzw. Entlastung kann Studierende grundsätzlich von finanziellen Sorgen und von zusätzlichem grossem Zeitaufwand für Erwerbstätigkeit entlasten. Studierende können in besonderen Situationen auch kurzfristig in finanzielle Not geraten, z.B. in Trennungssituationen.

Eine unterstützende Massnahme kann ein **einkommensabhängiger Studienrabatt** sein. Erleichternd ist, wenn **Studien-/Semestergebühren in Raten** bezahlt werden können. Denkbar ist auch die Einführung von Kriterien für den **Erlass der Studiengebühren**. Familienfreundliche Hochschulen können für bestimmte Fälle auch eine **finanzielle Nothilfe** einrichten, die von Betroffenen auf schnellem, unbürokratischem Wege in Anspruch genommen werden kann. Im Kapitel 4.9.4. wird mit dem *Kinderbetreuungsfonds der FHS St. Gallen* eine Massnahme dargestellt, welche Studierenden hilft, finanzielle Notsituationen zu überbrücken.

4.10.5. Weitere Unterstützungsangebote für Studierende

Weitere spezifische Angebote können **Informations- oder Beratungsangebote explizit für Studierende mit familiären Pflichten** sein. Wie die Praxisbeispiele oben zeigen, werden sie von Studierenden mit Betreuungspflichten als wichtige Unterstützung gewertet. Die deutsche Studie im universitären Hochschulbereich zeigt auf, dass sie ein wichtiges Anliegen der Studierenden sind (Flaake, 2008). In Kapitel 4.3.1. *Information und Kommunikation intern* zeigen Praxisbeispiele auf, dass an einigen Schweizer Hochschulen ein Informations- und Beratungsangebot besteht.

Studierende mit Betreuungsaufgaben schätzen die **Unterstützung beim Einstieg in die Erwerbstätigkeit**. Studierende Mütter machten die Erfahrung, dass ein Teilzeitstudium bei der Jobbewerbung ein Nachteil sein kann (vgl. Praxisbeispiel S. 94). Zudem haben studierende Eltern bei der Bewerbung um eine Arbeitsstelle häufig einen Lebenslauf, dessen einzelne Elemente als Nachteile gewertet werden: Ihre Studienjahre zwischen Lehrveranstaltungen, Kinderbetreuung, Hausarbeiten und Haushaltsmanagement, zum Teil kombiniert mit einem Nebenjob, lassen ihnen weniger Zeit für hoch-

schulpolitisches Engagement in Fachschaften oder Gremien, zusätzliche Praktika und das damit verbundene Knüpfen von Kontakten in der Arbeitswelt. Eine Hochschule kann Eltern bei der Stellensuche unterstützen, indem eine Beratungsstelle ihnen dabei hilft. Über eine solche Beratungsstelle können auch Netzwerke und Beziehungen der Hochschule genutzt werden. Eine Hochschule kann Studierenden auch Workshops anbieten, die ihnen Bewerbungsprozesse erleichtern. Dabei kann z.B. ein Bewerbungstraining geboten werden, in dem die Studierenden lernen, wie sie die durch ihre Elternrolle erworbenen Kompetenzen in Bewerbungen hervorheben und für sich nutzen können.

5. Schlusswort

Familienfreundlichkeit als Managementaufgabe

Erwachsene im arbeits-/studierfähigen Alter sollten die Möglichkeit haben, sich zugleich Beruf/Studium und Laufbahn/Karriere sowie dem Leben in der Familie und der Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Personen zu widmen. In diesem Praxis- handbuch wurde dargestellt, wieso die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie für Hochschulen ein wichtiges Thema ist und sein muss und wie das Thema in der Hochschulpolitik aufgenommen und dort Gegenstand von Förderungsmassnahmen ist. Es wurden Handlungsfelder, mögliche Massnahmen und Beispiele sowie Erfahrungen mit der Umsetzung von Familienfreundlichkeit an schweizerischen Hochschulen dargestellt. Sie sollen nicht nur die Vielfältigkeit der Praxis, sondern insbesondere auch Umsetzungsfragen, -schwierigkeiten und Lösungen aufzeigen. Weder die hier dargestellten Massnahmen noch die Praxisbeispiele sind abschliessend zu verstehen. Es lohnt sich auf jeden Fall, sich noch vertiefter mit interessierenden Themenbereichen auseinanderzusetzen oder sich bei anderen – auch hier nicht mit Praxisbeispielen erwähnten Hochschulen – weitere Inputs zu holen.

Um Familienfreundlichkeit erfolgreich umzusetzen, sollten von Hochschulen folgende Empfehlungen beachtet werden:

- Familienfreundlichkeit sollte grundsätzlich als ein strategisch wichtiges Ziel formuliert verankert sein.
- Um Massnahmen zielgruppenspezifisch anbieten zu können, sind gegebenenfalls gezielte Bedarfsanalysen durchzuführen.
- Zur Förderung der Familienfreundlichkeit sollten für die Mitarbeitenden und die Studierenden konkrete Ziele abgeleitet werden.
- Zur Erreichung dieser Ziele sollten Massnahmen festgelegt und Verantwortlichkeiten definiert werden.
- Die Ziele und Massnahmen sollten ebenfalls durch die Verankerung in Strategiepapieren und Reglementen (Personalstrategie, Personalreglemente, Studienordnungen etc.) legitimiert werden.
- Strategische Verankerung, Ziele und Massnahmen sollten *explizit* an die Mitarbeitenden und Studierenden kommuniziert werden.
- Strategische Verankerung, Ziel- und Massnahmendefinition sowie Information und Kommunikation erfolgen idealerweise in Zusammenarbeit von Gleichstellungsfachstellen der Hochschulen (oder für Familienfreundlichkeit Zuständigen), Human Resource Management und Hochschulleitung.
- Ziele sollten einem regelmässigen Controlling unterzogen und die Ergebnisse dieses Controllings kommuniziert werden.
- Neben einem Erfolgscontrolling der initiierten Massnahmen kann zudem für ausgewählte Kennzahlen des Personals ein jährliches Controlling durchgeführt werden (z.B. Entwicklung der Anzahl Mitarbeitenden und Studierenden mit Kindern, Teilnahme an Weiterbildungen durch Personen mit Kindern im Schulalter, Nutzung von Teilzeitarbeit etc.).
- Die Förderung der Familienfreundlichkeit erfordert meist eine Sensibilisierung unterschiedlicher Personengruppen (Mitarbeitende, Führungskräfte, Dozierende, Beschäftigte der Administration und technischen Dienste, Studierende etc.). Dies erfordert zum einen die intensive Nutzung sowie den Ausbau bestehender Kommunikationsmittel für diese Zwecke (News- und Infoletter, Internetplattform). Zum anderen sollten auch Gefässe der Personalentwicklung nutzbar gemacht bzw. angebo-

ten werden, die das Thema «Familienfreundlichkeit» aufgreifen und die Bedürfnisse der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen berücksichtigen.

- Die «Umsetzung der Familienfreundlichkeit» ist ein fortlaufender Prozess, bei dem sich wandelnde Bedingungen wie die Bedürfnisse der Anspruchsgruppen, finanzielle Möglichkeiten oder neue wissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigt werden müssen. Dieser Prozess ist eng mit gesellschaftlichen und zudem privaten Rahmenbedingungen der Mitarbeitenden und Studierenden verknüpft.

Während der Arbeit an dieser Publikation wurde festgestellt, dass gesamtschweizerisch bzw. hochschulübergreifend wie auch an vielen einzelnen Hochschulen Raum und Bedarf für Datenerhebungen bestehen. An einzelnen Hochschulen sollten Kennzahlen erhoben (z.B. zu Personal und Studierenden: Anzahl Kinder, zu Pensen und insbesondere zu Teilzeitarbeit im Zusammenhang mit Kindern, Lohn, Weiterbildungsnutzung, Beförderung etc.) erhoben, Bestandesaufnahmen zu familienfreundlichen Angeboten (Angebote und Nutzung von familienfreundlichen Massnahmen) und Bedarfsanalysen (für welches Zielpublikum sind welche Angebote besonders zu unterstützen) durchgeführt werden. Gesicherte Datenlagen sind Grundlagen, um Entscheidungen zu Konzepten und Massnahmen für Familienfreundlichkeit bedürfnisgerecht treffen zu können. Mit diesen Angaben können hochschul- oder standortspezifische sowie beschäftigtengruppenspezifische Befragungen geplant und darauf abgestützt zielgerichtete Massnahmen eingeleitet werden. Zudem erlauben die regelmässig aktualisierten Daten ein Reporting zur Entwicklung der Familienfreundlichkeit.

Hochschulübergreifend stellen sich interessante Fragen, welche für die weitere Förderung und Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Betreuungspflichten wegweisend sein können. Beispielhaft kann hier angeführt werden, dass eine mangelnde Datenlage zu der Inanspruchnahme von Angeboten oder zu den Bedürfnissen nach bestimmten familienfreundlichen Massnahmen generell besteht. In Bezug auf Mitarbeitende im administrativen oder technischen Bereich der Hochschulen ist die Datenlage ebenfalls mangelhaft. Für sie stehen bis anhin keine gesamtschweizerischen Daten oder Studien bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Verfügung. Interessant wäre auch eine Studie, welche den spezifischen Nutzen familienfreundlicher Massnahmen untersuchen würde. Eine spezielle Fragestellung, zu der es bis anhin keine Daten gibt, ist die Nicht-Aufnahme oder der Abbruch von Studien, insbesondere von Frauen, wegen Unvereinbarkeit mit Betreuungspflichten.

Die Autorinnen waren beeindruckt vom grossen Engagement, von der Begeisterung und den Praxisbeispielen all derjenigen, welche einen Beitrag leisten konnten. Sie hoffen, mit dieser Publikation einen Beitrag zur hochschulspezifischen Diskussion der Familienfreundlichkeit, zur weiteren Umsetzung von Massnahmen und zum Austausch zwischen den Hochschulen leisten zu können.

6. Literaturverzeichnis

Arioli, Katrin; Cottier, Michelle; Farahmand, Patricia; Küng, Zita (Hrsg.) (2008): *Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht?* Dike Verlag, Zürich.

Bachmann, Ruth; Rothmayr, Christine; Spreyermann, Christine (2004): *Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten. Bericht zur Umsetzung und Wirkung des Programms 2000 und 2003*. Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, Bern.

www.sbf.admin.ch/chancen-d.pdf

Bald, Christine; Rahner, Sibylle: *Konzept und Realisierung des Audits Familiengerechte Hochschule*. In: Vedder, Günther (Hrsg.) (2003): *Familiengerechte Hochschule. Analysen – Konzepte – Perspektiven*. Gemeinnützige Hertie-Stiftung. GVA Verlag, Frankfurt am Main.

Barben, Marie-Louise; Hüttner, Eveline; Ryter, Elisabeth; Strub, Silvia (2006): *Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an Fachhochschulen 2004–2007*. Im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie, Bern.

Barben, Marie-Louise; Ryter, Elisabeth (2003): *Mehr Dozentinnen an die FHs; Empfehlungen und Handlungsvorschläge*. Bundesamt für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.), Bern.

Beck-Gernsheim, Elisabeth (2006): *Die Kinderfrage heute. Über Frauenleben, Kinderwunsch und Geburtenrückgang*. Beck, München.

Beiten, Maria (2005): *Familienfreundliche Massnahmen in Unternehmen*. Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung; 6. Auflage. Rainer Hampp, München.

Berufundfamilie GmbH – Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung (2008): *Für die Praxis: Standortvorteil: familiengerechte Hochschule. Spezifische Lösungen für die familiengerechte Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an deutschen Hochschulen*. Frankfurt am Main: berufundfamilie GmbH.

www.beruf-und-familie.de

Biller-Andorno, Nikola; Jakovljevic Anna-Karina; Landfester, Katharina (Hrsg.) (2006): *Karriere und Kind, Erfahrungsbericht von Wissenschaftlerinnen*. Campus, Frankfurt am Main.

Boegli, Laurence; Inversin, Laurent; Müller, Paul; Teichgräber Martin (2007): *Studien- und Lebensbedingungen an den Schweizer Hochschulen. Hauptbericht der Studie zur sozialen Lage der Studierenden 2005*. Bundesamt für Statistik (Hrsg.), Neuchâtel.

www.bfs.admin.ch

Buchmann, Marlis; Kriesi, Irene; Pfeifer, Andrea; Sacchi, Stefan (2002): *Halb drinnen – halb draussen. Analysen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz*. Rügger, Chur/Zürich.

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (2004): *Gleichstellungsfördernde Personalpolitik: Ein Erfolgsfaktor für Hochschulen. Medienmitteilung zur Tagung Personalentwicklung – Schlüssel zur Chancengleichheit an Hochschulen?* vom 22.4.2004.

www.bbt.admin.ch/aktuell/medien

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (2007): *Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen. Aktionsplan für die Jahre 2008 bis 2011.* Bern.

www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT und Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF (2007): *Chancengleichheit von Frau und Mann und Gender Studies im Tertiärbereich; Stand und Massnahmen.* Bern.

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT; Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF; Schweizerische Universitätskonferenz SUK (2007): *GOOD PRACTICE. Chancengleichheit von Frauen und Männern an den schweizerischen Hochschulen.* Bern.

Bundesamt für Sozialversicherung (1) (2008): *Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung: Bilanz nach fünf Jahren.* Bern.

www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung

Bundesamt für Sozialversicherung (2) (2008): *Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung; Infoblatt zu den Pilotprojekten zur Einführung von Betreuungsgutscheinen.* Bern.

www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung

Bundesamt für Sozialversicherung (2004): *Familienbericht 2004: Strukturelle Anforderungen an eine bedürfnisgerechte Familienpolitik.* Eidgenössisches Departement des Innern, Bern.

www.bsv.admin.ch/fam/projekte/d/familienbericht.htm

Bundesamt für Sozialversicherung: *Merkmale der Familienpolitik in der Schweiz: Was ist Familienpolitik?.* Bern

www.bsv.admin.ch/themen/zulagen/00058/index.html?lang=de

Bundesamt für Statistik (2008): *Indikatoren für die Gleichstellung.* Webseite BFS.

www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/ueberblick.html

Bundesamt für Statistik (2007): *Der Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich: Frauen und Männer im Erwerbsleben.* Bern.

www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/22/publ.Document.100601.pdf

Bundesamt für Statistik (1996): *Herausforderungen Bevölkerungswandel – Perspektiven für die Schweiz. Bericht des Perspektivenstabes der Bundesverwaltung.* Bern.

Bundesgesetz über die Fachhochschulen (Fachhochschulgesetz, FHSG) vom 6. Oktober 1995 (Stand 1. Januar 2007).

www.bbt.admin.ch

Bundesgesetz über die Förderung der Universitäten und über die Zusammenarbeit im Hochschulbereich (Universitätsförderungsgesetz, UFG) vom 8. Oktober 1999.

www.sbf.admin.ch

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG) vom 24. März 1995 (Stand 18. April 2006).

www.admin.ch

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008): *Studieren mit Kind. Ergebnisse der 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem*. Berlin.

www.sozialerhebung.de

Bundesrat (2007): *Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in den Jahren 2008–2001* vom Januar 2007.

www.sbf.admin.ch

Bundesrat (2006): *Botschaft zum Bundesbeschluss über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung* vom 10. März 2006.

www.sbf.admin.ch

Bürgisser, Margret (2006): *Egalitäre Rollenteilung: Erfahrungen und Entwicklungen im Zeitverlauf*. Rüegger, Zürich.

Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS (2008): *Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturserhebungen 1998 bis 2006. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes*. Schlussbericht. Im Auftrag von: Bundesamt für Statistik und Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Bern.

www.ebg.admin.ch/Themen/Lohngleichheit

Dellers, Jürgen et al. (2003): *Gelebte Verantwortung in Unternehmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus wirtschaftsethischer Perspektive*. In: *Wirtschaftspsychologie*. Heft 2, 2003. S. 69–81.

Eckart, Christel (2000): *Zeit zum Sorgen*. In: *Feministische Studien extra*, Jg. 18, S. 9–24.

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (1998): *Frauen, Macht, Geschichte: frauen- und gleichstellungspolitische Ereignisse in der Schweiz, 1848–1998*. Bern.

European Commission (2008): *Benchmarking policy measures for gender quality in science*. Brüssel: Directorate-General for Research/Directorate L – Science, economy and society, Unit L.4 – Scientific culture and gender issues.

bookshop.europa.eu/eGetRecords

Europäische Kommission (2005): *Grünbuch «Angesichts des demographischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen»*. Mitteilung der Kommission.

ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/comm2005-94_de.pdf

Europäische Kommission (2000): *Lissabonner Strategie*.

http://europa.eu/lisbon_treaty/index_de.htm

Flaake, Karin (2008): *Studieren mit Kind – ein Balanceakt, der leichter sein könnte*. In: Flaake, Karin; Flessner, Heike; Müller, Angelika I.; Pegel, Juliane (Hrsg.): *Familien-gerechte Hochschule. Daten – Herausforderungen – Perspektiven*. BIS-Verlag, Olden-burg.

Flaake, Karin; Flessner, Heike; Müller, Angelika I.; Pegel, Juliane. (2008): *Familienge-rechte Hochschule. Daten – Herausforderungen – Perspektiven*. BIS-Verlag, Olden-burg.

Flessner, Heike (2008): *Familien-gerechte Hochschule - eine Herausforderung für politisches Handeln*. In: Flaake, Karin; Flessner, Heike; Müller, Angelika I.; Pegel, Juli-ane (Hrsg.): *Familien-gerechte Hochschule. Daten – Herausforderungen – Perspektiven*. BIS-Verlag, Oldenburg.

Goody, Jack (2000): *The European Family*. Malden/Mass, Blackwell.

Grossenbacher, Silvia (2004): *Familienpolitik und Gleichstellungspolitik in der Schweiz – gegeneinander oder miteinander?* In: Eidgenössische Koordinationskommis-sion für Familienfragen (EKFF) (Hrsg.): *Zeit für Familien: Beiträge zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsalltag aus familienpolitischer Sicht*. Bern.

Heintz, Bettina (2008): *Ohne Ansehen der Person. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung*. In: Sylvia Marlene Wilz (Hrsg.): *Geschlechterdiffe-renzen - Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwick-lungen und theoretische Positionen*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Heintz, Bettina; Nadai, Eva (1998): *Geschlecht und Kontext. De-Institutionali-sierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung*. In: *Zeitschrift für Soziologie* 27 (2), S. 75–93.

Heitkötter, Martina; Schneider, Manuel (2004): *Zeitpolitisches Glossar: Grundbegrif-fe, Felder, Instrumente, Strategien*. München.
www.zeitpolitik.de/pdfs/zeit-glossar.pdf

Hochschild, Arlie Russell (2006): *Keine Zeit: Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesba-den.

Höyng, Stephan; Puchert, Ralf (1998): *Die nicht angenommene Herausforderung: Patriarchale Arbeitskultur, Maskulinitäten und berufliche Gleichstellung*. In: *Zeitschrift für Frauenforschung*, Jg. 16, Heft 3/1998.

Iten, Rolf; Stern, Susanne; Menegale, Sarah; Filippini, Massimo; Banfi, Silvia; Pioro, Daniela; Farsi, Mehdi; Tassinari, Sergio; Schrottman, Ria (2005): *Familienergänzende Kinderbetreuung in der Schweiz: Aktuelle und zukünftige Nachfragepotenziale. Wis-senschaftlicher Bericht*. Schweizerischer Nationalfonds, NFP 52. Zürich.
www.nfp52.ch/files/download/Wissenschaftlicher_Bericht.pdf

Jurczyk, Karin; Oechsle, Mechtild (2008) (Hrsg.): *Das Private neu denken – Erosionen, Ambivalenzen, Leistungen*. Westfälisches Dampfboot, Münster.

Knibiehler, Yvonne (1996): *Geschichte der Väter: eine kultur- und sozialhistorische Spurensuche*. Herder, Freiburg/Breisgau.

Hildbrand, Thomas; Jäger, Désirée; Tremp, Peter; Tückmantel, Sandra (2008): *Die Curricula-Reform an Schweizer Hochschulen. Stand und Perspektiven der Umsetzung der Bologna-Reform anhand ausgewählter Aspekte*. Zürich.
www.crus.ch

Kleinau, Elke; Opitz, Claudia (1996): *Geschichte der Mädchen- und Frauenbildung*. Campus, Frankfurt am Main.

Konferenz der Fachhochschulen der Schweiz (2004): *Standards für die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen. Empfehlungen*.
www.kfh.ch

Kröhnert, Steffen; Klingholz, Reiner (2005): *Emanzipation oder Kindergeld? Der europäische Vergleich lehrt, was man für höhere Geburtenraten tun kann*. In: *Sozialer Fortschritt* (54), 12: S. 280–290.

Liebig, Brigitte (2008): *Vaterschaft und Professur – Männerbiographie zwischen Familie und Wissenschaft*. In: Reuter, Julia; Vedder, Günther; Liebig, Brigitte (Hrsg.): *Professor mit Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlern*. Campus, Frankfurt/New York, S. 237–250.

Lind, Inken (2004): *Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen: ein Forschungsüberblick*. Kleine, Bielefeld.

Mathies, Aila-Leena (2004): *Wie Wirtschaft, Bildung und Familienpolitik sich gegenseitig auf die Sprünge helfen – aufgezeigt am Beispiel Finnland*. In: Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF (Hrsg.): *Zeit für Familien*. Bern.

Maurer, Elisabeth; Rothäusler, Iris (2007): *Dual Career Couples: Handlungsbedarf und Nutzen für die Universitäten*. Präsentation UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann.

Meier-Gräwe, Uta (2008): *Studieren mit Kind – ein Weg zur Öffnung des biographischen Zeitfensters für Elternschaft?* In: Flaake, Karin; Flessner, Heike; Müller, Angelika I.; Pegel, Juliane (Hrsg.). *Familiengerechte Hochschule. Daten – Herausforderungen – Perspektiven*. BIS-Verlag, Oldenburg.

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

Müller, Angelika. I. (2008): *Berufstätigkeit mit Kindern - ein Spagat zwischen verschiedenen Anforderungen*. In: Flaake, Karin; Flessner, Heike; Müller, Angelika I.; Pegel, Juliane (Hrsg.): *Familiengerechte Hochschule. Daten – Herausforderungen – Perspektiven*. BIS-Verlag, Oldenburg.

- Naumann**, Ingela K. (2005): *Child care and feminism in West Germany and Sweden in the 1960s and 1970s*. In: Journal of European Social Policy, Vol 15, 2005, S. 47–63.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung** (2006): *Babies and Bosses – Reconciling Work and Family Life*. Berlin.
- Osterloh**, Margit; Wübker, Sigrid (1999): *Wettbewerbsfähiger durch Prozess- und Wissensmanagement*. Gabler, Wiesbaden.
- Pasero**, Ursula (2000): *Gender – From costs to Benefits*. Westdeutscher Verlag, Wiesbaden.
- Pasero**, Ursula; Birger P. Priddat (Hrsg.) (2004): *Organisationen und Netzwerke: der Fall Gender*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Pegel**, Juliane (2008). *Die Veränderung beginnt mit der Schwangerschaft*. In: Flaake, Karin; Flessner, Heike; Müller, Angelika I.; Pegel, Juliane (Hrsg.). *Familiengerechte Hochschule. Daten – Herausforderungen – Perspektiven*. BIS-Verlag, Oldenburg.
- Pegel**, Juliane; Schmalz Petra (2007): *Studieren mit Kind als hochschulpolitische Herausforderung*. In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien. JG 2007, Hg 25, H 1.
- Perkins Gilman**, Charlotte (1901): *Mann und Frau: die wirtschaftlichen Beziehungen der Geschlechter als Hauptfaktor der sozialen Entwicklung*. Originaltitel: *Women and Economics*. Minden, Dresden.
- Prognos AG** (2003): *Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Massnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse*.
www.bmfsfj.de/www.prognos.com
- Prognos AG** (2004): *Familienfreundlichkeit als Standortfaktor für Regionen. Kurzex-pertise*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.).
www.bmfsfj.de/www.prognos.com
- Prognos AG** (2005): *Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik. Eine Studie bei ausgewählten Schweizer Unternehmen*. Trägerschaft der Studie Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik in der Schweiz (Hrsg.). Eigenverlag, Zürich.
- Radisch**, Iris (2007): *Die Schule der Frauen. Wie wir die Familie neu erfinden*. DVA, München.
- Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten** (2006): *Checkliste Sicherung und Förderung der Chancengleichheit im Rahmen der Bologna-Reform*.
www.crus.ch/die-crus/koordiniert-harmonisiert/projekt-bologna-ects/bologna-ects-in-der-schweiz/dokumente/chancengleichheit
- Reuter**, Julia; Vedder, Günther; Liebig, Brigitte (Hrsg.) (2008): *Professor mit Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlern*. Campus, Frankfurt/New York.

Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2002): *Verflechtung von beruflichen Karrieren in Akademikerpartnerschaften. Auswertung der Befragung deutscher Hochschulen*. Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina. Verlag und Datenbank für Geisteswissenschaften (VDG), Kromsdorf/Weimar.

Schweizerische Universitätskonferenz, Lenkungsausschuss Chancengleichheit (2008): *Ausführungsplan zum Bundesprogramm Chancengleichheit (BPCG) von Frau und Mann an Universitäten 2008–2011*.

www.crus.ch/information-programme/chancengleichheit

Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der Wissenschaftlichen Forschung (1) (2008): *Leitbild des SNF für die Gleichstellung von Frau und Mann*.

www.snf.ch.

Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der Wissenschaftlichen Forschung (2) (2008): *Reglement über die Gewährung von Marie Heim-Vögtlin-Beiträgen*.

www.snf.ch

Schwenzer, Ingeborg; Büchler, Andrea (2006) (Hrsg.): *Dritte Schweizer Familienrechtstage*. Stämpfli, Bern.

Sieder, Reinhard (1997): *Besitz und Begehren, Erbe und Eltern Glück: Familien in Deutschland und Oesterreich*. In: André Burguière et al. (Hrsg.): *Sozialgeschichte der Familie*. Band 4. Suhrkamp, Frankfurt am Main.

Solga, Heike; Wimbauer, Christine (Hrsg.) (2005): *«Wenn zwei das gleiche tun ...»: Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples*. B. Budrich, Opladen.

Staatssekretariat für Bildung und Forschung (2001): *Vereinbarung zwischen dem Bund und den Universitätskantonen über die Zusammenarbeit im universitären Hochschulbereich* (vom 14. Dezember 2000; Stand 16. Januar 2001).

www.sbf.admin.ch

Staatssekretariat für Bildung und Forschung; Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (2006): *Strategisches Controlling. Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie 2004–2007. Zwischenbericht der interdepartementalen Arbeitsgruppe «Strategisches Controlling BFT»*.

Staatssekretariat für Bildung und Forschung; Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (2007): *Bildung, Forschung und Innovation 2008–2011; Nachhaltige Sicherung und Steigerung der Qualität, Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit und des Wachstums; Die vom Bund vorgeschlagenen Leitlinien, Ziele und Fördermittel*.

Staatssekretariat für Wirtschaft (2008): *Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes*.

www.seco.admin.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft (2008): *Wachstumsbericht 2008*.

www.seco.admin.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft (2007): *KMU-Handbuch Beruf und Familie*.

www.seco.admin.ch

Strub, Silvia; Baur, Tobias (2002): *Wie ist die Arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt? Eine Untersuchung zur Aufteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit in Familien in der Schweiz und im internationalen Vergleich*. Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern.

www.ebg.admin.ch

Ulmi, Marianne; Maurer, Elisabeth (2005): *Geschlechterdifferenz und Nachwuchsförderung in der Wissenschaft*. Studie 3 im Rahmen des SOWI-Disslabors – 2005. UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann Universität Zürich.

www.frauenstelle.uzh.ch/publikationen

Universität Bern (2007): *Studieren & Arbeiten mit Kind an der Universität Bern*. Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern (Hrsg.). Bern.

Université de Genève et Conférence universitaire des associations d'étudiant-e-s (2006): *Comment les aider à concilier vie de famille et études universitaires. Etre «parents-étudiants» à l'université de Genève*.

www.unige.ch/rectorat/egalite/travail-famille.html

Vedder, Günther (Hrsg.) (2003): *Familiengerechte Hochschule. Analysen – Konzepte – Perspektiven*. Gemeinnützige Hertie-Stiftung.

www.bbt.admin.ch

Verein Pro Schweizerisches Feministisches Rechtsinstitut (2001): *Recht Richtung Frauen: Beiträge zur feministischen Rechtswissenschaft*. Dike, Lachen/St. Gallen.

Vinken, Barbara (2001): *Die deutsche Mutter: der lange Schatten eines Mythos*. Piper, München.

Wilz, Sylvia M. (2007): *De-Institutionalisierung, Individualisierung und Personalisierung? Arbeit, Organisation und Geschlecht im Wandel*. In: Aulenbacher, Brigitte; Funder, Maria; Jacobsen, Heike; Völker, Susanne (Hrsg.): *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft: Forschung im Dialog*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Zerle, Claudia; Krok, Isabelle (2008): *Null Bock auf Familie? Der schwierige Weg junger Männer in die Vaterschaft. Kurzfassung der Studie*. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

7. Service

7.1. Adressen und Internet-Links

Die hier angeführten Adressen und Links sind in erster Linie solche, die für dieses Praxishandbuch benutzt wurden; die Liste ist nicht abschliessend. Auf den aufgeführten Internetseiten finden sich zahlreiche weitere Links (z.B. unter www.equality.ch).

GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE/-BÜROS DER SCHWEIZER HOCHSCHULEN UND GLEICHSTELLUNGSGREMIEN HOCHSCHULEN

Fachhochschulen

Berner Fachhochschule

Heidi Rebsamen, Gleichstellungsbeauftragte

Tel. +41 31 848 33 35

heidi.rebsamen@bfh.ch

www.bfh.ch

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Ursula Meyerhofer, Leiterin Gleichstellung

Tel: +41 56 462 43 96

ursula.meyerhofer@fhnw.ch

Hochschule Luzern

Gabriela Niederberger, Koordinatorin der Bereiche Chancengleichheit und Interdisziplinäre Studienangebote

Tel: +41 41 367 48 95

gabriela.niederberger@hslu.ch

www.hslu.ch

Fachhochschule Westschweiz – Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale HES-SO

Yvonne Sautier, Gleichstellungsbeauftragte HES-SO

Tel: +41 32 424 49 86

yvonne.sautier@hes-so.ch

www.hes-so.ch

Fachhochschule Ostschweiz

Rosmarie Müller-Hotz, Gleichstellungskoordinatorin

Tel: +41 55 222 49 83

rosmarie.mueller@hsr.ch

Kontaktadressen Koordinationsstelle und Ansprechpersonen in den einzelnen Teilschulen

www.fho.ch/Services/Chancengleichheit

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Julika Funk, Leiterin Stabsstelle Gender ZHAW/AG Chancengleichheit ZFH

Tel: +41 58 934 75 66

julika.funk@zhaw.ch

www.zhaw.ch/de/zhaw/die-zhaw/gender.html

Universitäre Hochschulen

Universität Basel

Christa Sonderegger, Ressort Chancengleichheit (bis Mitte 2009)

Tel: +41 61 267 12 46/95

christa.sonderegger@unibas.ch

www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit

Universität Bern

Sibylle Drack, Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern

Tel: +41 31 631 39 31/32

sibylle.drack@afg.unibe.ch

www.gleichstellung.unibe.ch

Claudia Willen, Koordinatorin Projekte Bundesprogramm «Chancengleichheit». Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern

claudia.willen@afg.unibe.ch

info@afg.unibe.ch

www.gleichstellung.unibe.ch

Ecole Polytechnique Fédérale (EPF) de Lausanne

Farnaz Moser-Boroumand, Déléguée à l'équité femmes et hommes

Tel: +41 21 693 19 81

farnaz.moser@epfl.ch

equal.epfl.ch

Eidgenössische Technische Hochschule (ETH) Zürich

Carla Zingg und Monika Keller Seitz, Gleichstellungsbeauftragte

Tel: +41 44 632 60 26

equal@sl.ethz.ch

www.equal.ethz.ch

ETH Zürich, Büro Dual Career Advice

Madeleine Lüthy, Leiterin Büro Dual Career Advice

Tel: +41 44 632 07 36

luethy@sl.ethz.ch

www.dca.ethz.ch

Université de Fribourg

Hélène Fueger, Préposée aux questions féminines

Tel: +41 26 300 70 40

helene.fueger@unifr.ch

www.unifr.ch/fem

Université de Genève

Yves Flueckiger (Vice-recteur), Délégué du Rectorat

Brigitte Mantilleri, Déléguée aux questions féminines

Tel: +41 22 379 72 78

brigitte.mantilleri@rectorat.unige.ch

www.unige.ch/rectorat/egalite

Università della Svizzera Italiana USI

Arianna Giugliano, Delegata per le Pari Opportunità all'USI

Tel: +41 58 666 45 28

giugliano@unisi.ch

www.parioppo.unisi.ch

Université de Lausanne

N.N., Bureau de l'Égalité des Chances,

Tel: +41 21 692 20 59

egalite@unil.ch

www.unil.ch/egalite

Universität Luzern

Simone Sprecher, Fachstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann

Tel: +41 41 228 73 44

simone.sprecher@unilu.ch

www.unilu.ch

Université de Neuchâtel

Geneviève Le Fort, Déléguée à l'égalité des chances

Tel: +41 32 718 10 59

genevieve.lefort@unine.ch

www.unine.ch/egalite/

Universität St. Gallen

Francesca Tommasi, Fachstelle für die Gleichstellung

Tel: +41 71 224 23 84

gleichstellung@unisg.ch

www.gleichstellung.unisg.ch

Universität Zürich

Elisabeth Maurer, Leiterin Abteilung Gleichstellung

Tel. +41 44 634 29 91

sekretariat@gleichstellung.uzh.ch

elisabeth.maurer@gleichstellung.uzh.ch

Iris Rothäusler, zuständig u.a. für Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Tel: +41 44 634 22 19

iris.rothausler@gleichstellung.uzh.ch

www.gleichstellung.uzh.ch

Gleichstellungsgremien Hochschulen

Fachkommissionen Chancengleichheit der Konferenz der Fachhochschulen der Schweiz KFH

Mitglieder sind die Beauftragten für Chancengleichheit der Fachhochschulen

Kontakt:

Hans-Kaspar von Matt

Generalsekretariat KFH

Tel. +41 31 300 70 12

hans-kaspar.vonmatt@kfh.ch

www.kfh.ch

KOFRAH – Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten der Universitäten

Kontakt:

Christa Sonderegger, Präsidentin

Ressort Chancengleichheit, Universität Basel

Tel.: + 41 61 267 12 46

christa.sonderegger@unibas.ch

Geneviève Le Fort, Vice-Présidente

Déléguée à l'égalité des chances, Université de Neuchâtel

Tel: + 41 32 718 10 59

egalite.chance@unine.ch

www.kofrah-codefuhes.ch

WEBSEITEN BUND UND STEUERUNGS- UND BERATUNGSGREMIEN HOCHSCHULEN

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT

www.bbt.admin.ch

Bundesamt für Statistik

www.bsf.admin.ch

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

www.ebg.admin.ch

Eidgenössische Fachhochschulkommission EFHK

www.bbt.admin.ch

ETH-Rat

www.ethrat.ch

Informationssystem ARAMIS

Informationen zu Forschungs-, Entwicklungs- und Evaluationsprojekten der Schweizerischen Bundesverwaltung, u.a. zu Projekten des BBT oder des SBF

www.aramis.admin.ch

Konferenz der Fachhochschulen der Schweiz KFH

www.kfh.ch

Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten

www.crus.ch

Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren EDK Fachhochschulrat der EDK

www.edk.ch

Schweizerische Universitätskonferenz SUK

www.cus.ch

Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF

www.sbf.admin.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

www.seco.admin.ch

VEREINBARKEIT VON BERUF UND/ODER STUDIUM UND FAMILIE ALLGEMEIN

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten

Auf dieser Internetseite findet sich eine grosse Anzahl Links zum Thema Gleichstellung, davon allein 57 Links zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

www.equality.ch

berufundfamilie

Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik

www.berufundfamilie.ch

Fachstelle UND

Kompetenzzentrum im Themenbereich Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen mit Kontaktstellen in Basel, Bern, Luzern und Zürich

Luzern: Tel. + 41 41 497 00 83

Basel: Tel. + 41 61 283 09 83

Bern: Tel. + 41 31 839 23 35

Zürich: Tel. + 41 44 462 71 23

info@und-online.ch

www.und-online.ch

Kontaktperson:

Daniel Huber, Geschäftsführer

Tel. +41 44 271 01 03

d.huber@und-online.ch

Familienmanagement GmbH

www.familienmanagement.ch

Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel

Koordination und Kontakt

Gleichstellungsbüro Basel-Stadt

Bettina Bannwart

Tel. +41 61 267 66 81

bettina.bannwart@bs.ch

www.familienfreundliche-wirtschaftsregion-basel.ch

Informationen zu aktuellen Diskussionen und Bestimmungen zu Beruf und Familie

www.travailsuisse.ch

Plattform für Familie und Beruf

www.familienplattform.ch

Plusplus – Netzwerk Beratungsstellen Beruf und Familie

www.plusplus.ch

Topbox – Projekte des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung

www.ebg.admin.ch/dienstleistungen

www.fairplay-at-home.ch

www.fairplay-at-work.ch

Fakten und Zahlen rund ums Thema «Vereinbarkeit von Beruf und Familie»

Via 2

Das Westschweizer Kompetenzzentrum Via 2 berät Privatpersonen, Unternehmen und Verwaltungen bei Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

www.via2.ch

Berufundfamilie GmbH – Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung (D)

Zertifikat «audit familiengerechte hochschule®»

www.beruf-und-familie.de

Programm «Familie in der Hochschule», um die Familienfreundlichkeit deutscher Hochschulen zu verbessern (D)

www.familie-in-der-hochschule.de

Organisationskultur und Führungsverständnis

Hochschulen Schweiz – Praxisbeispiele:

- **«Das Goldene Dreirad» – der Preis für eine familienfreundliche Führungsperson der ETH Zürich**
Carla Zingg, Gleichstellungsbeauftragte
Tel: +41 44 632 60 26
equal@sl.ethz.ch
www.equal.ethz.ch
- **Sensibilisierungskampagne bezüglich Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit an der Universität Basel**
Christa Sonderegger, Ressort Chancengleichheit
Tel: +41 61 267 12 46/95
christa.sonderegger@unibas.ch
www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit

Tochterttag Schweiz

www.tochterttag.ch

Information- und Kommunikation

Hochschulen Schweiz – Praxisbeispiele:

- **«FAQ» der Gleichstellungsstellen der Hochschulen der Westschweiz und des Tessins**
Die FAQ kann über alle Webseiten der Gleichstellungsstellen der Westschweizer und Tessiner Hochschulen abgerufen werden.
- **Broschüre mit dem Titel «Studieren und Arbeiten mit Kind an der Universität Bern» der Universität Bern**
www.gleichstellung.unibe.ch
- **Broschüre mit dem Titel «Kinder und Universität – Informationen für (zukünftige) Mütter und Väter» der Universität St. Gallen**
www.gleichstellung.unisg.ch
- **Webseite zur Kinderbetreuung der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW**
www.zhaw.ch
- **Webseite Informationen zur Elternschaft der Universität Lausanne**
www.unil.ch
- **Beratung zum Thema Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie, Abteilung Gleichstellung der Universität Zürich**
Iris Rothäusler, zuständig für Vereinbarkeit von Familie und Beruf (u.a.)
Tel: +41 44 634 22 19
iris.rothausler@gleichstellung.uzh.ch
www.gleichstellung.uzh.ch

- **Engagement im «Round Table Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel» der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW**
www.fhnw.ch/services/personal/familienfreundliche-fachhochschule
www.familienfreundliche-wirtschaftsregion-basel.ch

Produkte

Hochschulen Schweiz – Praxisbeispiel:

- **Diplomarbeit von Studierenden zum Thema Mutterschaft und Studium an der Universität Genf – Broschüre zur Vereinbarkeit von Studium und Familie**
www.unige.ch/rectorat/egalite/travail-famille/parents-etudiants

Finanzielle Rahmenbedingungen

Instrumente zur Überprüfung der Lohngleichheit in der Praxis:

Logib

www.ebg.admin.ch/dienstleistungen

equal-salary – Zertifikation der Lohngleichheit von Frauen und Männern
www.equal-salary.ch

Hochschulen Schweiz – Praxisbeispiel:

- **Bestimmungen zum/zur Mutterschaftsurlaub/-entlöhnung im Gesamtarbeitsvertrag der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW**
 Richard Wettmann, Leiter Personal der Fachhochschule Nordwestschweiz
richard.wettmann@fhnw.ch

Rahmenbedingungen Arbeitszeit/-ort und Arbeitsorganisation

Jobsharing auf Kaderstufe

www.topsharing.ch

Hochschulen Schweiz – Praxisbeispiele:

- **Tischgespräch mit Praxis-Expertinnen und -Experten – Teilzeitarbeit in der Diskussion**
 Gabriela Niederberger, Koordinatorin der Bereiche Chancengleichheit und Interdisziplinäre Studienangebote der Hochschule Luzern
 Tel: +41 41 367 48 95
gabriela.niederberger@hslu.ch
www.hslu.ch

Carla Zingg, Gleichstellungsbeauftragte der ETH Zürich
 Tel: +41 44 632 60 26
equal@sl.ethz.ch
www.equal.ethz.ch

Daniel Huber, Geschäftsführer Fachstelle UND; Kompetenzzentrum im Themenbereich Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen
Tel. +41 44 271 01 03
d.huber@und-online.ch
www.und-online.ch

- **BALANCE: ein Projekt zu Jobsharing und Teilzeitmodellen an der Universität Basel**
Christa Sonderegger, Ressort Chancengleichheit
Tel: +41 61 267 12 46/95
christa.sonderegger@unibas.ch
www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit
- **Flexibilisierung der Sitzungskultur an der Universität St. Gallen**
Judith Schläpfer, Fachstelle für die Gleichstellung
Tel: +41 71 224 23 84
gleichstellung@unisg.ch
www.gleichstellung.unisg.ch
- **Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung**
Stiftung zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung (D)
www.cnv-stiftung.de

Personalmanagement

Marie Heim-Vögtlin-Programm

Förderung für Wissenschaftlerinnen; Ausgleich von Nachteilen, die Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karrierelaufbahn erfahren können

www.snf.ch > Förderung > Personen > Marie Heim-Vögtlin-Programm.

Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der Wissenschaftlichen Forschung SNF

www.snf.ch

Maya Widmer, Gleichstellungsbeauftragte des Schweizerischen Nationalfonds SNF
mwidmer@snf.ch

Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung

Stiftung zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung

www.cnv-stiftung.de

Hochschulen Schweiz – Praxisbeispiele:

- **Verschiedene Massnahmen im Bereich Personalmanagement der Fachhochschule FHS St. Gallen**
Ursula Graf, Fachstelle Chancengleichheit
Tel: +41 71 228 63 26
ursula.graf@fhsg.ch
www.fhsg.ch/chancengleichheit
- **Platzkontingent an der Kindertagesstätte der Universität Bern für neu eintretende Universitätsangehörige aus dem Ausland**
Claudia Willen, Koordinatorin Projekte Bundesprogramm «Chancengleichheit». Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern
claudia.willen@afg.unibe.ch
info@afg.unibe.ch
www.gleichstellung.unibe.ch

- **Dual-Career-Advice der ETH Zürich**
Madeleine Lüthy, Büro Dual Career Advice
luethy@sl.ethz.ch
www.dca.ethz.ch
- **Dual-Career-Projekt der FH Zürich**
Ursula Bolli-Schaffner, Kommission für Chancengleichheit
Leiterin Stabsstelle Gender ZHAW / AG Chancengleichheit ZFH
ursula.bolli@zhwin.ch
www.zfh.ch
- **Kursprogramm REGARD der Universitäten der lateinischen Schweiz;
u.a. Workshops zum Thema Vereinbarkeit von Karriere und Familie an
den Universitäten Lausanne und Neuenburg**
www.unifr.ch/regard (z. B.)

Vaterschaft

Männerbüro

Tel: +41 41 361 20 30
www.manne.ch

Hallo Pa! Väter im Spannungsfeld von Familie und Beruf

www.hallopa.ch

Vatertag Schweiz

www.vaetertag.ch

Hochschulen Schweiz – Praxisbeispiele:

- **Vätertag an der Hochschule für Wirtschaft der Fachhochschule Luzern
und Erfahrungen von Vätern an der Hochschule Luzern**
Christoph Wydler, Beauftragter für Chancengleichheit der Hochschule Luzern – Wirtschaft
Tel. + 41 41 228 99 96
christoph.wydler@hslu.ch
www.hslu.ch/itw

Familienergänzende Kinderbetreuung

Bundesamt für Sozialversicherung BSF

Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung

www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung

Webseiten für die Kinderbetreuung (gesamtschweizerisch)

www.esgehtauchso.ch

www.childcare.ch

www.horte-online.ch

www.kinderkrippen-online.ch

www.kinderbetreuung.liliput.ch

www.kitas.ch

www.kinderkrippen-online.ch

www.kinderbetreuung-schweiz.ch

www.spielgruppe.ch

www.tageschulen.ch

www.tagesfamilien.ch

Hochschulen Schweiz – Praxisbeispiele:

- **Platzkontingent an der Kindertagesstätte der Universität Bern für neu eintretende Universitätsangehörige aus dem Ausland**
Claudia Willen, Koordinatorin Projekte Bundesprogramm «Chancengleichheit». Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern
claudia.willen@afg.unibe.ch
info@afg.unibe.ch
www.gleichstellung.unibe.ch
- **Kindertagesstätte «Uni-Kita» der Universität Bern**
www.unikita.ch
- **Unikrippe der Universität Freiburg**
www.unikrippe.ch
www.unifr.ch/krippe
- **Pilotprojekt für kostenlose Betreuungseinsätze bei Krankheit eines Kindes oder der plötzlichen Krankheit der Kinderbetreuung für Angestellte der Universität Freiburg**
www.unifr.ch/sp Rubrik: Services
Hélène Fueger, Préposée aux questions féminines Universität Freiburg
Tel: +41 26 300 70 40
helene.fueger@unifr.ch
www.unifr.ch/fem

- Informationen zu Kinderbetreuung und Vereinbarkeit an der Fachhochschule Nordwestschweiz**
www.fhnw.ch/services/personal/de/personal/familienfreundliche-fachhochschule/auf-dem-weg-zur-familienfreundlichen-fachhochschule
 Eva Henn, Personalbereichsverantwortliche Services
 Tel: +41 56 462 44 81
eva.henn@fhnw.ch
www.fhnw.ch/services/personal
 - Kita Campus Hochschulplatz Luzern der Hochschule Luzern (Fachhochschule Zentralschweiz), der Universität Luzern und der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz**
www.kita-campus.ch
 Gabriela Niederberger, Präsidentin des Vereins Kita Campus und Koordinatorin der Bereiche Chancengleichheit und Interdisziplinäre Studienangebote Hochschule Luzern
 Tel: +41 41 367 48 95
gabriela.niederberger@hslu.ch
www.hslu.ch

Simone Sprecher, Fachstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann, Universität Luzern
 Tel: +41 41 228 73 44
simone.sprecher@unilu.ch
www.unilu.ch
 - kihZ, Stiftung «Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich»; Mitglieder Universität Zürich, ETH Zürich, Pädagogische Hochschule Zürich**
kihZ Ferienbetreuung
kihZ mobil – Kinderbetreuung an Kongressen
www.kihz.ch
 Ria-Elisa Schrottmann, Geschäftsleitung Stiftung kihz
 Tel. +41 44 634 40 90
ria-elisa.schrottmann@kihz.ethz.ch
 - Externe Kinderbetreuungsplätze der Zürcher Hochschule der Künste**
 Christine Weidmann, Beauftragte für Chancengleichheit der ZHdK
christine.weidmann@zhdk.ch
www.zhdk.ch
 - Kinderbetreuungsfonds der Fachhochschule FHS St. Gallen**
www.fhsg.ch
 - Kooperationsverträge mit Kinderhorten der Fachhochschule FHS St. Gallen**
www.fhsg.ch/kinderbetreuung
kinderbetreuung@fhsg.ch
 Ursula Graf, Fachstelle Chancengleichheit
 Tel: +41 71 228 63 26
ursula.graf@fhsg.ch
www.fhsg.ch/chancengleichheit
- Familienplattform Ostschweiz**
www.familienplattform-ostschweiz.ch
- Kinder-Ferienbetreuung an der Universität Neuenburg**
www.unine.ch/egalite unter «pour vos enfants» / «camps des vacances»

- **Kostenlose Kinderbetreuung bei unvorhergesehenen Ereignissen an der Universität Neuenburg**
www2.unine.ch/egalite
Geneviève Le Fort, Déléguée à l'égalité des chances
Tel: +41 32 718 10 59
genevieve.lefort@unine.ch
www.unine.ch/egalite/
- **Indirekte Finanzierung des externen Beratungsangebotes zur Kinderbetreuung über das «Lohnpromille» und Semestergebühren bei der Berner Fachhochschule**
Heidi Rebsamen, Gleichstellungsbeauftragte
Tel. +41 31 848 33 35
heidi.rebsamen@bfh.ch
www.bfh.ch

Unterstützung spezifisch für Betreuungspflichtige in Aus-/Weiterbildung

www.berufsberatung.ch – Studium und Familie

unter «Studium» können zu Fachhochschulen und Universitäten Tipps und Links im Zusammenhang mit Studium und Familie gefunden werden.

Weblog der Studentenstiftung Dresden und allgemeine Informationen zum Studium mit Kind (D)

www.studium-mit-kind.de

Hochschulen Schweiz – Praxisbeispiele:

- **Teilzeitstudiengänge für Studierende mit Betreuungspflichten an der Hochschule für Wirtschaft der Fachhochschule Nordwestschweiz – heute und früher**
- **Erfahrungen von Studentinnen mit einem auf die Familienbegleitung ausgerichteten Teilzeitstudiengang der ehemaligen Fachhochschule Aargau in Baden (heute FHWN)**

Ueli Siegenthaler, Brugg, Studiengangsleiter «Betriebsökonomie berufsbegleitend/Teilzeit mit Betreuungspflichten» der Hochschule für Wirtschaft der FHNW, Standort Brugg/Windisch

Tel: +41 56 462 42 65
ueli.siegenthaler@fhnw.ch

Prädikat «Familie UND Beruf»

Fachstelle UND

Kompetenzzentrum im Themenbereich Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen mit Kontaktstellen in Basel, Bern, Luzern und Zürich

Luzern: Postfach 2913, 6002 Luzern. Tel. +41 41 497 00 83

Basel: Postfach 2824, 4002 Basel. Tel. +41 61 283 09 83

Bern: Postfach 6060, 3001 Bern. Tel. +41 31 839 23 35

Zürich: Postfach 3417, 8021 Zürich. Tel. +41 44 462 71 23

info@und-online.ch

www.und-online.ch

Kontaktperson:

Daniel Huber, Geschäftsführer

Tel. +41 44 271 01 03

d.huber@und-online.ch

Label Modell F

Projektstelle Modell F

Entwicklung und Projektleitung

Brauerstrasse 60 , 8004 Zürich

Tel. +41 44 241 44 16

risi@modellf.ch

www.modellf.ch

Verein Modell F

Tannenheimweg 4, 8852 Altendorf

Tel. +41 44 241 44 16

verein@modellf.ch

www.modellf.ch

Zertifikat «audit familiengerechte hochschule®» (Deutschland)

Berufundfamilie GmbH – Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

www.beruf-und-familie.de

7.2. Weiterführende Literatur

Bailod, Jürg; Blum, Adrian; Erdös-Schärer, Susanne; Stamatiadis, Martin (2002): *Chance Teilzeitarbeit: Argumente und Materialien für Verantwortliche*. vdf, Hochschulverlag der ETH Zürich, Zürich.

Barben, Marie-Louise; Ryter, Elisabeth (2003): *Handbuch zur Gleichstellung. Mit Bericht «Kernziele und Qualitätsmerkmale». Gleichstellung als Qualitätskriterium an Fachhochschulen*. Fachhochschule Nordwestschweiz.

Bischof-Jäggi, Franziska (2005): *Match! Warum work-life-balance Erfolg bringt*. A & O des Wissens, Zürich.

Bühler, Susanne (2004): *Kinder und Karriere – Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Kurzfassung des OECD-Ländervergleichs zu Neuseeland, Portugal und der Schweiz mit besonderer Berücksichtigung der Teile zur Schweiz*. Verfasst im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft und des Bundesamtes für Sozialversicherung. Vertrieb: SECO, Direktion für Wirtschaftspolitik.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006): *Familienorientierte Personalpolitik. Informationen für Arbeitnehmervertretungen, Unternehmens- und Personalleitungen – Mit ausführlichem Fahrplan zur Einführung betrieblicher Regelungen*.

www.bmfsfj.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004): *Elternschaft und Ausbildung. Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*.

www.bmfsfj.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004): *Familienorientierte Personalpolitik. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen*.

www.bmfsfj.de

Deutsches Krebsforschungszentrum in der Helmholtz-Gemeinschaft (2005): *Das X-Chromosom. Vereinbarkeit von Familie & Forschung. Frauen in der Wissenschaft*. Einblick. Ausgabe 3/2005.

Doyé, Sabine (2003): *Philosophische Geschlechtertheorien: ausgewählte Texte von der Antike bis zur Gegenwart*. Reclam, Stuttgart.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2003): *Fair-play-at-Work*. Bern.

Grossenbacher, Silvia; Höpflinger, François; Ulich, Eberhard; Fagnani, Jeanne; Matthies, Aila-Leena; Jurczyk, Karin (2004): *Zeit für Familien. Beiträge zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsalltag aus familienpolitischer Sicht*. Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen (Hrsg.).

www.ekff.ch

Initiative Taten statt Worte (Hrsg.) (2005): *Handbuch zur Chancengleichheit*.
www.taten-statt-worte.at

Knauth, Peter; Hornberger, Sonia; Olber-Bock, Sibylle; Weisheit, Jürgen (2000): *Erfolgsfaktor familienbewusste Personalpolitik*. Peter Lang, Frankfurt am Main.

Kuark, Julia K. (2003): *Das Modell TopSharing. Gemeinsam an der Spitze*. Lenzburg, JKK Consulting.

Lippert, Inge; Wegener, Alexander (2004): *Familie und Arbeitswelt. Rahmenbedingungen und Unternehmensstrategien in Grossbritannien, Frankreich und Dänemark*.
www.bertelsmann-stiftung.de

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Initiative moderne Arbeitszeiten (2004): *Sabbatical und Blockfreizeiten: Entlastung für Familien*. In: tempora, Journal für moderne Arbeitszeiten. Zeitbüro NRW (Hrsg.), Düsseldorf.

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Initiative moderne Arbeitszeiten (2004): *Familiengerechte Arbeitszeiten*. In: tempora, Journal für moderne Arbeitszeiten. Zeitbüro NRW (Hrsg.), Düsseldorf.

Mantl, Elisabeth (2006): *Familienfreundliche Hochschulen als Bevölkerungsmagneten*. Referat an der Abschlussstagung «Bevölkerungsmagneten für Ostdeutschland – Potenziale durch Rückkehrförderung und Hochschulentwicklung». www.beruf-und-familie.de

Schär Moser, Marianne; Hüttner, Eveline; Jegher, Stella (2002): *Flexibel, aber nicht prekär. Ein Handbuch zur gleichstellungsgerechten Gestaltung flexibler Arbeitsverhältnisse: für Betriebe, Gewerkschaften, Gleichstellungsbeauftragte, Personalfachleute und PersonalvertreterInnen*. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich (Hrsg.), Zürich.

Schweizerischer Arbeitgeberverband (2001): *Familie, Kinder und Beruf*. Tipps für Arbeitgeber Nr. 24. Schweizerischer Arbeitgeberverband, Zürich.

Schweizerischer Arbeitgeberverband (2001): *Frau und Karriere*. Tipps für Arbeitgeber Nr. 25. Schweizerischer Arbeitgeberverband, Zürich.

Soland, Rita; Stern, Susanne; Steinemann, Myriam; Iten, Rolf (2002): *Zertifizierung familienfreundlicher Unternehmen in der Schweiz*, Forschungsbericht Nr. 4/02. Bundesamt für Sozialversicherung, Bern.

Stäuble Reist, Patricia (1992): *Familienergänzende Kinderbetreuung im Kanton Zürich*. Diplomarbeit am Institut für Angewandte Psychologie, Zürich.

Staatssekretariat für Wirtschaft (2007): *KMU-Handbuch Beruf und Familie*. SECO, Bern.

Verein Total E-Quality (2006): *Checkliste für Betriebe*.
www.total-e-quality.de

Namentliche Danksagung

Folgenden Personen danken wir für Informationen und Gespräche:

- Ursula Bolli-Schaffner, Leiterin Stabsstelle Gender Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften/AG Chancengleichheit Zürcher Fachhochschule
- Caroline Ceppi, Verantwortliche Projekt Chancengleichheit Fachhochschulen, Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT
- Daniel Huber, Geschäftsführer Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen
- Susanne Matuschek, Programmverantwortliche MHV-Programm, Abteilung Personenförderung, Schweizerischer Nationalfonds
- Elisabeth Maurer, Leiterin Abteilung Gleichstellung der Universität Zürich
- Gabriela Niederberger, Koordination für Chancengleichheit an der Fachhochschule Luzern
- Irene Rehmann, Wissenschaftliche Beraterin Universitäre Hochschulen, Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF
- Christa Sonderegger, Leiterin Ressort Chancengleichheit der Universität Basel
- Maya Widmer, Gleichstellungsbeauftragte des Schweizerischen Nationalfonds SNF
- Carla Zingg, Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann der ETH Zürich

Für die Verfassung von Praxisbeispielen oder Informationen und Gespräche zu den Praxisbeispielen danken wir folgenden Vertreterinnen und Vertretern von Schweizer Hochschulen:

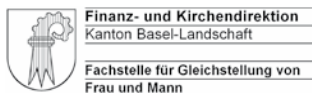
- Eliane Barth, Wissenschaftliche Mitarbeiterin des Büro für Chancengleichheit der Universität Genf
- Ursula Bolli-Schaffner, Leiterin Stabsstelle Gender Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften/AG Chancengleichheit Zürcher Fachhochschule
- Helene Füger, Gleichstellungsverantwortliche der Universität Freiburg
- Cinzia Garcia Besson, Brigitte Benz, Cornelia Elsasser und Barbara Toscan, Absolventinnen des familienbegleitenden Studienganges der ehemaligen Fachhochschule Aargau
- Ursula Graf, Gleichstellungsstelle der Fachhochschule FHS St. Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften
- Geneviève Le Fort, Delegierte für Chancengleichheit der Universität Neuenburg
- Madeleine Lüthy, Leiterin Büro Dual-Career-Advice, ETH Zürich
- Edmée Ollagnier, Leiterin Lehre und Forschung, FAPSE, Universität Genf
- Gabriela Niederberger, Koordination für Chancengleichheit an der Fachhochschule Luzern und Präsidentin des Vereins Kita Campus Hochschulplatz Luzern
- Heidi Rebsamen, Gleichstellungsbeauftragte der Berner Fachhochschule
- Iris Rothäusler, Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Gleichstellung der Universität Zürich
- Judith Schläpfer, Fachstelle Gleichstellung der Universität St. Gallen
- Ria-Elisa Schrottmann, Geschäftsleitung Stiftung «Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich» kihz
- Ueli Siegenthaler, Studiengangsleiter «Betriebsökonomie berufsbegleitend/Teilzeit mit Betreuungspflichten» der Hochschule für Wirtschaft der FHNW, Standort Brugg/Windisch
- Christa Sonderegger, Leiterin Ressort Chancengleichheit der Universität Basel
- Simone Sprecher, Leiterin der Fachstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann der Universität Luzern
- Guite Theurillat, Büro für Chancengleichheit der Universität Lausanne
- Christine Weidmann, Beauftragte für Chancengleichheit der Zürcher Hochschule der Künste ZHdK

- Richard Wettmann, Leiter Personal der Fachhochschule Nordwestschweiz
- Claudia Willen, Koordinatorin Projekte Bundesprogramm «Chancengleichheit», Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern
- Christoph Wydler, Beauftragter für Chancengleichheit der Hochschule Luzern - Wirtschaft
- Carla Zingg, Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann der ETH Zürich

Für die Teilnahme an Umfragen danken wir den Teilnehmern des Vätertages 2008 der Fachhochschule Luzern sowie den Hochschulen, die an der Umfrage zu spezifischen Informationen teilgenommen haben.

Last but not least danken wir den Personen der FHNW, die beim Erstellen des Handbuchs mitgearbeitet und Unterstützung geboten haben:

- Susanne Böni, administrative Koordinatorin am Institut für Personalmanagement und Organisation der Hochschule für Wirtschaft der FHNW
- Martina Rössler, Professorin am Institut für Unternehmensführung der Hochschule für Wirtschaft der FHNW
- Martina Zölch, Professorin am Institut für Personalmanagement und Organisation der Hochschule für Wirtschaft der FHNW



Finanz- und Kirchendirektion
Kanton Basel-Landschaft

Fachstelle für Gleichstellung von
Frau und Mann

uzh | eth | zürich



kihz Kinderbetreuung im
Hochschulraum Zürich



Präsidioldepartement des Kantons Basel-Stadt

Gleichstellung und Integration



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD
Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT

Die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
setzt sich aus folgenden Hochschulen zusammen:

- Hochschule für Angewandte Psychologie
- Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik
- Hochschule für Gestaltung und Kunst
- Hochschule für Life Sciences
- Musikhochschulen
- Pädagogische Hochschule
- Hochschule für Soziale Arbeit
- Hochschule für Technik
- Hochschule für Wirtschaft

Fachhochschule Nordwestschweiz
Schulthess-Allee 1
CH-5201 Brugg

T +41 56 462 49 11
www.fhnw.ch

ISBN 978-3-033-01950-8