

Bern, 24. Dezember 2015

**Herausforderung des männlichen administrativen und technischen Personals
der Universität Bern bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben**
Forschungsbericht



^b
**UNIVERSITÄT
BERN**

**Interdisziplinäres Zentrum
für Geschlechterforschung
(IZFG)**

Herausforderungen des männlichen administrativen und technischen Personals an der Universität Bern bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben

**Forschungsbericht im Auftrag der Abteilung für Gleichstellung
der Universität Bern (AfG)**

Tina Büchler, Gwendolin Mäder, Michèle Amacker

Interdisziplinäres Zentrum
für Geschlechterforschung
Vereinsweg 23
CH-3012 Bern
www.izfg.unibe.ch

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	4
1. Einleitung	9
1.1 Mandat	9
1.2 Methodisches Vorgehen.....	10
1.3 Kommentar zur Qualität der erhobenen Daten.....	11
1.4 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für männliches administratives und technisches Personal an Hochschulen: Begriffsdefinitionen und Literaturstand	12
1.4.1 <i>Vereinbarkeit: Begriffsdefinition</i>	12
1.4.2 <i>Administratives und technisches Personal an Hochschulen / Männer und Vereinbarkeit: zwei internationale Wissenslücken</i>	13
2. Beschrieb der untersuchten Gruppe	15
2.1 Administratives und technisches Personal der Universität Bern: Tätigkeitsbereiche, Funktionen und Karrieremöglichkeiten	15
2.2 Demografische Hauptmerkmale der untersuchten Gruppe	17
2.2.1 <i>Altersstruktur und Dienstalter</i>	17
2.2.2 <i>Haushaltssituation und Familienmodelle</i>	18
2.2.3 <i>Beschäftigungsgrad: Verteilung und Begründungen</i>	20
2.3 Generelle Zufriedenheit der Befragten mit der Universität Bern als Arbeitgeberin	22
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben	26
3.1 Generelle Zufriedenheit und Herausforderungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben	26
3.2 Zufriedenheit und Herausforderungen in Bezug auf Care-Arbeit und Familienzeit	30
3.2.1 <i>Arbeitsteilung in der Kinderbetreuung</i>	30
3.2.2 <i>Zufriedenheit mit der Arbeitsteilung und Betreuungslösung</i>	31
3.2.3 <i>Care-Arbeit bedeutet mehr Zeitstress und Erschöpfung</i>	33
3.2.4 <i>Herausforderung Geschlechterstereotype und Vorurteile</i>	36
3.3 Vorschläge und Wünsche der Befragten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben	36
3.3.1 <i>Bisheriger Gebrauch bestehender Vereinbarkeitsinstrumente</i>	36
3.3.2 <i>Wunsch nach Pensenveränderung</i>	37
3.3.3 <i>Zusammenhang zwischen dem Wunsch nach Pensenreduktion und Care-Arbeit</i>	41
3.3.4 <i>Vorschläge der Umfrageteilnehmer zur Verbesserung der Vereinbarkeitsfreundlichkeit der Universität Bern</i>	45
4. Fazit und Handlungsempfehlungen.....	48
5. Literatur.....	57

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Rücklaufquote	11
Tabelle 2: Funktion der befragten Personen	16
Tabelle 3: Alter der befragten Personen	12
Abb. 1: Dienstalter der befragten Personen	18
Abb. 2: Haushaltgrösse	19
Tabelle 4: Familienstand	19
Tabelle 5: Anzahl Kinder im Haushalt	19
Tabelle 6: Beschäftigungsgrad	15
Abb. 3: Beschäftigungsgrad	20
Tabelle 7: Beschäftigungsgrad nach Funktion	21
Abb. 4: Allgemeine Arbeitszufriedenheit	23
Tabelle 8: Arbeitszufriedenheit nach Beschäftigungsgrad	25
Abb. 5: Herausforderungen	27
Tabelle 9: Erziehungs- und Betreuungsarbeit	31
Abb. 6: Zufriedenheit mit der Betreuungslösung	32
Tabelle 10: Herausforderungen nach Kinder	33
Tabelle 11: Herausforderungen nach Pflege- und weiteren Betreuungspflichten.....	35
Abb. 7: Pensenänderung	38
Tabelle 12: Wunsch Pensenänderung nach Beschäftigungsgrad	38
Tabelle 13: Beschäftigungsgrad nach Kinder.....	41
Tabelle 14: Wunsch Pensenänderung nach Kinder	42
Tabelle 15: Wunsch Pensenänderung nach Pflege- und weiteren Betreuungspflichten	43

Das Wichtigste in Kürze

Im Zuge der Umsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen ist die Universität Bern gefordert, ihren Mitarbeiter_innen auf allen Stufen mittels geeigneter Massnahmen eine nachhaltige Balance zwischen Beruf und Familien- respektive Privatleben zu ermöglichen. Wie Beobachtungen aus der Praxis und ein Blick in bestehende Untersuchungen bestätigen, werden Vereinbarkeitsfragen gemeinhin als Frauensache wahrgenommen. Um die Relevanz des Themas für Männer zu untersuchen, wurden deshalb im Juli 2015 mittels einer Online-Befragung die aktuellen Herausforderungen des männlichen administrativen und technischen Personals der Universität Bern in Bezug auf Vereinbarkeit erhoben und analysiert. Mit diesem Fokus nahm die Studie gleichzeitig eine Personalgruppe der Universität in den Blick, zu welcher generell kaum Wissen vorliegt. Um den Begriff der Vereinbarkeit nicht von vornherein auf Elternschaft einzuschränken, wurden zudem bewusst sowohl Väter als auch Mitarbeiter ohne Kinder zum Thema befragt.

Von den angeschriebenen 685 Mitarbeitern haben 40% den Fragebogen ausgefüllt (276 Mitarbeiter). Diese hohe Rücklaufquote und die rege genutzten offenen Kommentarfelder des Fragebogens weisen auf das Interesse der Befragten am Thema Vereinbarkeit hin.

Die Forschungsergebnisse auf einen Blick

Generelle Zufriedenheit der befragten Personalgruppe mit der Arbeitgeberin

Die befragte Personalgruppe¹ zeigt sich aus quantitativer Perspektive vornehmlich zufrieden mit der Universität Bern als Arbeitgeberin – so bezeichnen sich 74% aller Befragten als eher oder sehr zufrieden. Dennoch weist die Zusammenschau mit den qualitativen Antworten eher auf eine Grundhaltung „Ja ich bin zufrieden, aber...“ hin. Ein Viertel der Befragten bezeichnet sich ausserdem als nur mittelmässig zufrieden bis sehr unzufrieden mit der Arbeitgeberin. Begründet werden diese Angaben mit strukturellen Hindernissen, mangelnder Wertschätzung, Ungleichbehandlung und Unsicherheit aufgrund befristeter Verträge, insbesondere aber mit Personalmangel und hoher Arbeitsbelastung.

Zufriedenheit und Herausforderungen hinsichtlich Vereinbarkeitsfragen

Auch hinsichtlich Vereinbarkeit zeigen sich die Befragten mehrheitlich zufrieden mit ihrer Arbeitgeberin. Die positive Einschätzung der *generellen* Vereinbarkeitsfreundlichkeit der Universität Bern kontrastiert jedoch stark mit der Einschätzung der *persönlichen Situation* in Bezug auf Vereinbarkeit. So sehen sich über zwei Drittel der befragten Mitarbeiter in ihren Bestrebungen, das berufliche Leben mit der Betreuung von Kindern oder allgemein mit ihrem Privatleben in Einklang zu bringen, mit

¹ Die untersuchte Personalgruppe ist ausgesprochen heterogen; sie umfasst zum Beispiel Informatiker, Reinigungspersonal, Abteilungsvorsteher, Bibliothekspersonal, Handwerker, Laboranten, Tierpfleger sowie zahlreiche weitere Stellenfunktionen.

Herausforderungen konfrontiert, besonders wegen hoher und/oder unregelmässiger Arbeitsbelastung oder unerwarteten Betreuungsverpflichtungen. Insgesamt geben über die Hälfte der Befragten an, unter Zeitstress und/oder Erschöpfung zu leiden. Mitarbeiter mit Care-Verpflichtungen (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) sind davon stärker betroffen als Mitarbeiter ohne solche Verpflichtungen.

Familienmodelle und Betreuungssettings der Befragten

Von den Umfrageteilnehmern leben 39% mit Kindern in einem Haushalt. Die Betreuungssettings basieren dabei meist auf einem bürgerlichen Familienmodell, in welchem dem Mann die Rolle des Hauptfamilienernährers zugeschrieben wird, während die Verantwortung für die Haushalts- und Betreuungsarbeit mehrheitlich der Frau zukommt (neben Kita und Grosseltern). Zudem bekräftigen die Umfrageresultate das auch gesamtschweizerisch festzustellende Phänomen, dass Männer, die mit Kindern im Haushalt leben, im Gegensatz zu Frauen mit Kindern etwa gleich häufig Vollzeit arbeiten wie Männer ohne Kinder.

Verbreiteter Wunsch nach Pensenreduktion

Die Umfrage hat jedoch ebenfalls ergeben, dass ein auffällig hoher Anteil (39%) der Umfrageteilnehmer Teilzeit arbeitet (ganze Schweiz 16%), auch wenn die meisten davon einen Beschäftigungsgrad von 80% oder mehr aufweisen. Zudem denkt fast ein Drittel der Befragten heute über eine Pensenreduktion nach respektive hat eine solche bereits konkret geplant. Neben altersbedingter Reduktion und dem generellen Wunsch nach mehr Privatzeit spielt dabei der Wunsch nach aktiverer Vaterschaft eine wichtige Rolle. Viele Väter wünschen sich mehr 'Vaterzeit', während Befragte, welche sich bereits heute aktiver an der Kinderbetreuung beteiligen, dies durchgehend positiv erleben. Im Gegensatz dazu fällt auf, dass explizite Äusserungen für das männliche Familienernährermodell vornehmlich von älteren Befragten stammen. Die hier erhobenen Daten deuten demnach in der Zusammenschau auf einen gesellschaftlichen Wertewandel hin zu einer Flexibilisierung von Familienmodellen.

Besonders auffällig sind im Zusammenhang mit der Frage nach Plänen für eine Pensenänderung ausserdem die Aussagen von leitenden Angestellten, dass eine führende Funktion schwer mit Teilzeitarbeit in Einklang zu bringen sei (entsprechend weisen Führungspersonen einen höheren Beschäftigungsgrad auf als Mitarbeiter ohne Führungsaufgabe). Solche Anmerkungen demonstrieren den selbstdisziplinierenden Effekt von gängigen Vorstellungen zu Führungsarbeit, welcher unter anderem auf einen Mangel an alternativen Rollenvorbildern zurückzuführen ist. Zusammenfassend weisen die Umfrageergebnisse zum Thema Arbeitspensum also darauf hin, dass Flexibilität hinsichtlich des Beschäftigungsgrades ein zentrales Instrument einer umfassenden Vereinbarkeitspolitik darstellen muss.

Nutzung von bestehenden Vereinbarkeitsinstrumenten und Veränderungswünsche

Die Vereinbarkeitsinstrumente, welche den Mitarbeitenden heute bereits zu Verfügung stehen – vor allem Teilzeitarbeit, Jahresarbeitszeit und (teilweise) Home-Office / Telearbeit – werden rege genutzt und sehr positiv bewertet. Gleichzeitig wird das Fehlen respektive die mangelnde Umsetzung von gewissen Vereinbarkeitsinstrumenten kritisiert. Dazu gehört besonders die inkonsequente Einführung und mangelnde Akzeptanz von Home-Office / Telearbeit, die teilweise mangelnde Möglichkeit zur Pensenreduktion, das Fehlen von Instrumenten zur Bewältigung unerwarteter oder unregelmässiger Betreuungspflichten und der oft als viel zu kurz empfundene Vaterschaftsurlaub. In diesen Bereichen wünschen sich die Umfrageteilnehmer Verbesserungen.

Die Rolle der Vorgesetzten

Diese Studie bestätigt ausserdem bestehende Forschungen, welche den Vorgesetzten in Bezug auf die Vereinbarkeitsthematik eine zentrale Rolle zuschreibt. Die Befragten erleben die Vereinbarkeitsfreundlichkeit ihres Arbeitsumfeldes als stark abhängig von der Haltung der Vorgesetzten und der von diesen geförderten Arbeitskultur. Persönlich werden die Vorgesetzten hinsichtlich Fragen der Vereinbarkeit zwar mehrheitlich als verständnisvoll erlebt; gleichzeitig geben jedoch fast die Hälfte der Befragten an, dass das Thema von ihren Vorgesetzten wenig oder gar nicht proaktiv angesprochen wird. Zudem sehen sich einige ‚aktive Väter‘ von ihren Vorgesetzten mit geschlechtsspezifischen Rollenstereotypen und damit verbundenen Vorurteilen konfrontiert. Weiter beklagen zahlreiche Befragte den Mangel an Führungskräften im Job-sharing und das daraus resultierende Fehlen von Rollenvorbildern, welche alternative Familien- und Führungsmodelle vorleben. Die Umfrageresultate verweisen damit auf die Relevanz von in Vereinbarkeitsfragen sensibilisierten Führungspersonen und deren Vorbildrolle.

Handlungsempfehlungen

Die Umfrageresultate zeigen an der Universität Bern einen Handlungsbedarf im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben auf. Basierend auf den Forschungsergebnissen werden folgende Massnahmen besonders empfohlen:

- Förderung einer vereinbarkeitsfreundlichen **Unternehmenskultur** an der Universität Bern. Die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatleben muss zur Selbstverständlichkeit erklärt und integraler Teil der allgemeinen Arbeitsphilosophie werden. Dabei ist zu beachten, dass Fragen der Vereinbarkeit nicht nur Eltern betreffen.
- Sensibilisierung der Vorgesetzten und Entwicklung einer vereinbarkeitsfreundlichen **Führungskultur** und -praxis, die sich durch Flexibilität und proaktives Ansprechen von Vereinbarkeitsfragen auszeichnet.
- Schaffen von alternativen **Rollenvorbildern** durch Job-sharing auf Führungsebene.

- **Personalausbau** zur Senkung der verbreitet hohen Arbeitsbelastung.
- **Flexibilisierung der zeitlich-räumlichen Arbeitsorganisation:** Einführung von neuen Arbeitsinstrumenten respektive bessere Bekanntmachung bereits bestehender Instrumente:
 - Gezielte Förderung von **Home-Office und Telearbeit:** Proaktive Kommunikation bestehender Regelungen, Erweiterung des Anwendungsbereichs und Verbesserung der Akzeptanz.
 - Gezielte Förderung von **Teilzeitarbeit.**
 - Ausbau des **Vaterschaftsurlaubs** oder Einrichtung von **Elternschaftsurlaub / Elternsplitting.**
- **Top-down Kommunikation** neuer und bestehender Vereinbarkeitsinstrumente durch die Universitätsleitung.
- **Unterstützungsmassnahmen für Personen mit Care-Verpflichtungen,** insbesondere Bereitstellung von Unterstützungsmassnahmen im Falle von unvorhergesehenen Betreuungsverpflichtungen, zum Beispiel im Falle von Krankheit der Kinder.
- Prüfung und Förderung innovativer Vereinbarkeitsinstrumente, besonders **Sabbaticals** und **unbezahlter Urlaub.**
- Spezifische Befragung des **weiblichen administrativen und technischen Personals** an der Universität Bern.
- Auswertung bestehender Daten zum Thema Vereinbarkeit aus bereits erfolgten **Personalbefragungen** und Analyse und Optimierung bestehender Fragebogen hinsichtlich des Themenkomplexes Vereinbarkeit.
- Einrichtung eines umfassenden betriebsinternen sowie komparativen **Gendermonitorings** zur Überprüfung der Wirksamkeit der getroffenen Massnahmen.

Die Studie wurde im Sommer/Herbst 2015 vom Interdisziplinären Zentrum für Gender Studies (IZFG) im Auftrag der Abteilung für Gleichstellung (AfG) erarbeitet.

Der Forschungsbericht kann bestellt werden bei:

Abteilung für die Gleichstellung, Hochschulstrasse 6, 3012 Bern; info@afg.unibe.ch

Download unter: www.gleichstellung.unibe.ch

1. Einleitung

Im Rahmen der Bestrebungen, Chancengleichheit von Frauen und Männern herzustellen, sind in den letzten Jahren Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben politisch ins Zentrum des Interesses gerückt.² Dahinter steht die Erkenntnis, dass familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Lohngleichheit zentrale Voraussetzungen für die Aushandlung einer gerechten und den individuellen Bedürfnissen und Lebenslagen angepasste Verteilung der Erwerbs-, Haus-, und Betreuungswarbeit in einer Partnerschaft darstellen.³

Innerhalb des Themenbereichs Vereinbarkeit beschäftigt sich die vorliegende empirische Studie im Spezifischen mit der Frage, mit welchen Herausforderungen sich das männliche technische und administrative Personal der Universität Bern im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben konfrontiert sieht. Damit nimmt die Studie eine Personalgruppe in den Fokus, zu welcher im Gleichstellungsbereich kaum Wissen vorliegt. Um den Begriff der Vereinbarkeit nicht von vornherein einzuschränken, wurden bewusst sowohl Väter als auch Mitarbeiter ohne Kinder zum Thema befragt.

1.1 Mandat

Die Abteilung für Gleichstellung der Universität Bern hat den Auftrag, die Gleichstellung von Männern und Frauen im gesamten universitären Betrieb zu fördern. Dazu gehört namentlich die Aufgabe, den universitären Mitarbeiter_innen auf allen Stufen mittels geeigneter Massnahmen zu ermöglichen, eine nachhaltige Balance zwischen Arbeits- und Privatleben herzustellen respektive insbesondere ihre beruflichen Tätigkeiten und ihre Care-Verpflichtungen auf sinnvolle Art und Weise zu vereinbaren (Handlungsfeld 4 im Aktionsplan Gleichstellung 2013-2016, AfG 2012: 7; siehe auch Universitätsstatut, UniSt Art. 9; und Reglement für die Gleichstellung, RfG Art. 14 bis 17).

Das Anliegen hinter der vorliegenden Studie zu Herausforderungen des männlichen administrativen und technischen Personals an der Universität Bern bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben war es, zwei Wissenslücken in Bezug auf das Personal an der Universität Bern zu füllen. Einerseits wurde festgestellt, dass bisher hinsichtlich der Frage der Vereinbarkeit vornehmlich Frauen angesprochen worden sind. Dem gegenüber soll hier der Frage nachgegangen werden, mit

² Siehe die Plattform ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) und des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV) unter <http://www.berufundfamilie.admin.ch/informationsplattform/index.html?lang=de> (Zugriff 7.12.2015). Auf der Homepage des SECO steht: "Der Bundesrat stuft die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als politisch prioritär ein" (<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/02021/04611/index.html?lang=de>, Zugriff am 7.12.2015).

³ Homepage des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung (EBG), <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00486/index.html?lang=de> (Zugriff 7.12.2015)

welchen Herausforderungen in Bezug auf Vereinbarkeit sich **männliche Angestellte** an der Universität Bern konfrontiert sehen. Andererseits fokussierten vergleichbare Untersuchungen zu diesem Thema bisher in erster Linie auf das akademische Personal. Mit dem **administrativen und technischen Personal** soll hier eine Personalgruppe in den Blick genommen werden, welche entscheidend zum reibungslosen Funktionieren der Abläufe an der Universität Bern beiträgt, in Untersuchungen zum universitären Umfeld aber oft unbeachtet bleibt. Damit unterstreicht die Abteilung für Gleichstellung ihr Bestreben, das Arbeitsumfeld Universität Bern ganzheitlich zu fassen und nicht auf das akademische Personal zu reduzieren.

Das Projekt umfasste eine Online-Befragung zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Universität Bern“ (so der kommunizierte Titel der Umfrage), zu deren Teilnahme das gesamte männliche administrative und technische Personal der Universität Bern eingeladen wurde. Ziel der vorliegenden Studie war es einerseits, aus den erhobenen Daten herauszukristallisieren, **welche Herausforderungen sich für das männliche administrative und technische Personal hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben stellen** und wie diese Herausforderungen strukturiert sind. Andererseits sollten aufgrund dieser Analyse **Handlungsempfehlungen** für die Arbeitgeberin Universität Bern erarbeitet werden. Zu einem späteren Zeitpunkt soll erwogen werden, auch das weibliche administrative und technische Personal zu befragen, um einen Vergleich möglich zu machen.

1.2 Methodisches Vorgehen

Der Fragebogen für die Online-Umfrage entstand aus der Zusammenarbeit zwischen der Abteilung für Gleichstellung (AfG) und dem zuständigen Forschungsteam des Interdisziplinären Zentrums für Geschlechterforschung (IZFG).⁴ Letzteres stand bei der Entwicklung des Fragebogens beratend zur Seite, analysierte das erhobene Datenmaterial und verfasste unabhängig den vorliegenden Schlussbericht sowie die darin enthaltenen Handlungsempfehlungen.

Der bewusst kurz gehaltene Fragebogen, welcher innert 5 Minuten ausfüllbar war, enthielt in einem ersten Teil Fragen zu Person und Haushaltssituation (Alter, Funktion, Beschäftigungsgrad, etc.) sowie zur generellen Zufriedenheit mit der Universität Bern als Arbeitgeberin. In einem zweiten Teil wurden detailliertere Angaben zur Haushaltssituation ermittelt (Anzahl Personen im Haushalt, Anzahl Kinder, geleistete Care-Arbeit, betreuende Personen und Institutionen, Arbeitsteilung bezüglich Care-Arbeit, Zufriedenheit mit der Arbeitsteilung, etc.). Es folgten Fragen zu allfälligen Herausforderungen, mit welchen sich die Befragten in Bezug auf die Balance zwischen beruflichem und privatem Leben respektive in Bezug auf die Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf konfrontiert sehen. In

⁴ Neben den Hauptautorinnen hat Marlies Weixelbaumer im Rahmen eines Praktikums im September 2015 zur Literaturrecherche für diesen Bericht beigetragen. Wir danken ihr herzlich für die tatkräftige Unterstützung.

einem letzten Teil wurde nach der Zufriedenheit mit der Universität Bern als Arbeitgeberin spezifisch bezüglich des Themas Vereinbarkeit gefragt sowie nach allfälligen Verbesserungsvorschlägen.

Es wurden sowohl quantitative als auch qualitative Daten erhoben. Zwar wurden mehrheitlich geschlossene Fragen gestellt; bei mehreren Fragen wurde jedoch zusätzlich explizit um Ausführung gebeten, andernorts standen Kommentarfelder zur Verfügung.⁵

Es wurde das gesamte männliche administrative und technische Personal der Universität Bern per E-Mail zur Teilnahme an der Umfrage aufgefordert (685 Mitarbeiter). Die Adressaten wurden darin von der Verwaltungsdirektion gebeten, den in deutscher Sprache gehaltenen Fragebogen im Zeitraum zwischen dem 23. Juni 2015 um 23.00 Uhr und dem 13. Juli 2015 um 16.00 Uhr auszufüllen.

1.3 Kommentar zur Qualität der erhobenen Daten

Um die in diesem Bericht präsentierten Ergebnisse einschätzen zu können, ist es zentral, einige Anmerkungen zur Reichweite und Qualität der Daten zu machen, die die Grundlage der Analyse bildeten. Die Qualität der eingegangenen Daten kann grundsätzlich als sehr gut bezeichnet werden. Die Umfrage verzeichnete die sehr gute Rücklaufquote von 40.3% (N=276⁶), was ein generell hohes Interesse am beforschten Thema aufzeigt. Zudem wurden die qualitativen Fragen häufig und teilweise ausführlich beantwortet. Dies kann als zusätzliches Qualitätsmerkmal gelesen werden, da es eine gewisse Ernsthaftigkeit zeigt (sich Zeit nehmen, etc.), mit der viele Fragebögen ausgefüllt wurden.

Tabelle 1: Rücklaufquote

	Total
Adressiert	685
Ausgefüllt	276
Rücklaufquote	40.3%

⁵ Zur Zitierung dieser Kommentare in diesem Bericht ist anzumerken, dass diese zur besseren Lesbarkeit teilweise sprachlich leicht korrigiert wurden.

⁶ Zum besseren Verständnis statistischen Angaben in diesem Bericht ist zu erwähnen, dass diese je nach bearbeiteter Fragebogen-Frage auf einer unterschiedlichen Anzahl Antworten basieren. Dieser Umstand ist dadurch zu erklären, dass der Fragebogen so programmiert war, dass bei den einzelnen Fragen auf ‚weiter‘ geklickt werden konnte, ohne die Frage zu beantworten. Die verschiedenen Fragen wurden dadurch von einer unterschiedlich grossen Anzahl Umfrageteilnehmern beantwortet. Anders gesagt: Nicht alle 276 Personen, die den Fragebogen ausfüllten, beantworteten alle Fragen. Um hier mehr Transparenz zu schaffen, bezeichnen wir in diesem Bericht das Total aller 276 Umfrageteilnehmer stets als gross N (N=276) und das Total aller Umfrageteilnehmer, welche eine bestimmte Frage beantwortet haben, als klein n (z.B. n=208). Die jeweiligen Totale sind in den Tabellen und Grafiken vermerkt.

Da sämtliche Mitarbeiter der Universität Bern, die dieser Personalgruppe angehören, angeschrieben wurden (Vollerhebung), erlauben es die erzielten Daten der hohen Rücklaufquote wegen, relevante Aussagen über diese Gruppe zu machen. Es kann folglich von repräsentativen Daten gesprochen werden. Gleichzeitig ist nicht ausgeschlossen, dass der erhobene Datensatz gewisse Verzerrungen aufweist. Solche können zum Beispiel dadurch entstanden sein, dass Angestellte, die unter besonderem zeitlichen Druck stehen, den Fragebogen eher nicht ausfüllten oder Mitarbeiter, die bereits für die Thematik sensibilisiert sind, den Fragebogen vermehrt retournierten. Allerdings war das Anschreiben inhaltlich bewusst neutral formuliert, um mögliche Berührungspunkte zu verringern. Aus diesem Grund wurde die Umfrage auch nicht von der Abteilung für Gleichstellung sondern direkt von der Zentralverwaltung versandt. Weitere Verzerrungen können ausserdem dadurch entstanden sein, dass der Fragebogen nur auf Deutsch zur Verfügung gestellt wurde und zudem nicht per Post, sondern lediglich per E-Mail verschickt wurde; dadurch sind möglicherweise gewisse Personalgruppen (handwerkliches Personal, Reinigungspersonal, etc.) schlechter erreicht worden als andere (IT, Sekretariatsmitarbeitende, etc.).

Zur besseren Abstützung der hier ausgewerteten Daten und den daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen wurden diese mit den Ergebnissen von Studien zur gleichen Thematik verglichen. In der hier vorliegenden Auswertung sichtbar gewordene Muster lassen sich damit in einen grösseren Zusammenhang einbetten.

1.4 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für männliches administratives und technisches Personal an Hochschulen: Begriffsdefinitionen und Literaturstand

1.4.1 Vereinbarkeit: Begriffsdefinition

Der Begriff der Vereinbarkeit wird typischerweise im Zusammenhang mit der Frage nach der Vereinbarkeit von „Beruf und Familie“ diskutiert. Er bezieht sich also meist auf die Aufteilung bezahlter Arbeit und unbezahlter Erziehungs- und Betreuungsarbeit unter Erwachsenen in Haushalten mit Kindern sowie auf die damit verbundene Frage, ob die gegebenen Arbeitsbedingungen sowohl für die betroffenen Personen als auch gesamtgesellschaftlich eine zufriedenstellende Arbeitsteilung ermöglichen.

In der Konzipierung des Fragebogens für diese Studie wurde der Begriff der Vereinbarkeit bewusst offener ausgelegt. Zum einen wurde nicht nur nach Erziehungs- und Betreuungspflichten von Kindern gefragt, sondern auch nach weiterer zu leistender Betreuungsarbeit, wie zum Beispiel die

Pflege von chronisch kranken Kindern oder kranken und/oder betagten Angehörigen. Solche Verpflichtungen werden in dieser Studie zusammen mit Erziehungs- und Betreuungspflichten von Kindern im Begriff ‚**Care-Arbeit**‘ zusammengefasst.⁷

Weiter sollte mit der Befragung nicht nur spezifisch die Care-Arbeit angesprochen, sondern auch genereller nach allfälligen Herausforderungen hinsichtlich der Vereinbarung von privatem und beruflichem Leben gefragt werden. Wie sich in dieser Umfrage deutlich zeigte, sind bei weitem nicht nur Mitarbeiter mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen mit Vereinbarkeitsfragen konfrontiert.

1.4.2 Administratives und technisches Personal an Hochschulen / Männer und Vereinbarkeit: zwei internationale Wissenslücken

Es gibt zahlreiche Studien zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf (u.a. Bürgisser 2011a, b; Wessler-Possberg 2013). Allerdings existieren kaum Untersuchungen, die sich explizit auf den Hochschulbereich beziehen. Die wenigen Daten, die zu diesem Kontext vorliegen, legen den Fokus auf die Herausforderung von ‚Studium und Kind‘. Die Hochschullandschaft als Arbeitsort wird jedoch in diesem Zusammenhang wenig problematisiert. Wobei präziser gesagt werden muss, dass Hochschulen mit Blick auf akademische Karrieren und ihre geschlechtstypische Strukturierung untersucht werden, der administrativ und technische Bereich jedoch wird kaum je Gegenstand von Untersuchungen: „Zu Mitarbeitenden im administrativen und technischen Bereich der Hochschulen stehen bis anhin keine Daten oder Studien bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Verfügung“ (Lack et al. 2009: 25).

Vereinbarkeitsprobleme dieser Anstellungsgruppen bleiben so im Dunkeln, es gibt kaum empirische Daten. Gleichstellungsforschung insgesamt und Vereinbarkeitsstudien im Besonderen beziehen sich zudem vornehmlich (explizit oder implizit) auf Frauen und Mütter, wodurch Geschlechterstereotype reproduziert und verfestigt werden. Studien, die ausschliesslich Männer und Väter untersuchen, sind hier noch immer selten. Umso wichtiger ist die vorliegende Studie, die einen wichtigen Beitrag zur Schliessung dieser Lücke leistet.

Bevor in den folgenden Kapiteln ausführlich auf die an der Universität Bern erhobenen Daten und Ergebnisse eingegangen wird, sollen hier kurz die wichtigsten Resultate von vier Studien wiedergegeben werden. Dies dient der Einbettung der Ergebnisse in einen grösseren Kontext.

Die qualitative Studie von Margret Bürgisser (2011) basiert auf Interviews mit Vätern in der Schweiz, die in ganz unterschiedlichen beruflichen Kontexten arbeiten. Sie zeigt einerseits, dass sich viele Väter mehr Teilzeitstellen in Unternehmen wünschen, gleichzeitig ist aber die Skepsis gegenüber

⁷ Der Begriff ist nicht trennscharf und kann mitunter Arbeiten umfassen, welche über eine direkte persönliche Betreuung ausgehen, wie etwa das von einem Umfrageteilnehmer als Belastung dargestellte „Entrümpeln von Keller, Dachboden etc. von meinen betagten Eltern“.

Teilzeitarbeit gross (Bürgisser 2011: 199), dies insbesondere im Zusammenhang mit Kaderpositionen. Es wird zudem von den Befragten befürchtet, dass Männer mit einer ausgeprägten Familienorientierung Nachteile bezüglich Aufstiegs- und Karrierechancen erleben würden (ebd.: 215). Die zentrale Rolle von Vorgesetzten sowie flexible Arbeitszeiten werden als besonders wichtige, unterstützende Faktoren hervorgehoben (ebd.: 200).

Die Dissertation von Dagmar Wessler-Possberg (2013) geht in einer repräsentativen Untersuchung auf „betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Spannungsverhältnis von Geschlecht und Qualifikation“ in Deutschland ein. Es wird sowohl der private wie auch der öffentliche Sektor untersucht und eine Fallstudie widmet sich explizit dem Arbeitsplatz Universität (inkl. nicht wissenschaftliches, administratives Personal). Die Studie hebt hervor, dass es zentrale Unterschiede zwischen administrativ-technischem und wissenschaftlichem Personal gibt. Letztere würden kaum über zeitstrukturierende Regelungen verfügen, was beim administrativen Personal jedoch der Fall ist (Wessler-Possberg 2013: 274). Die zentrale Rolle von Vorgesetzten wird auch hier betont.

Eine Studie von Pro Familia Schweiz im Auftrag des Kantons St. Gallen (Meyer-Schatz et al. 2011) hat 1191 Männer (die Hälfte davon Väter) unterschiedlichster sozialer Positionen (einfache Angestellte bis hin zu Unternehmensleitern) zu Vereinbarkeit befragt. Die Untersuchung macht deutlich, dass die generelle Zufriedenheit in Bezug auf das Gleichgewicht zwischen verschiedenen Lebensbereichen bei den Befragten gross ist (Meier-Schatz et al. 2011: 3). Allerdings fällt auf, dass Männer im Alter zwischen 31 und 40 Jahren etwas unzufriedener sind als der Durchschnitt. Ein sehr hoher Anteil, nämlich 90 Prozent der Befragten, wünschen sich eine Arbeitszeitreduktion (ebd.) und wären auch bereit, eine entsprechende Lohnkürzung in Kauf zu nehmen.

Abschliessend erwähnt werden soll eine interviewbasierte Studie aus Berlin (Döge et al. 2005), die Vereinbarkeitsprobleme von Männern näher untersucht. Deutlich zum Ausdruck kommt in dieser Studie, dass Männer, die Teilzeit oder Elternzeit beanspruchen, „mehrheitlich ihre familiären Pflichten ernst nehmen; die weitaus meisten Männer nutzen die gewonnene Zeit für Haus- und Familienarbeit“ (ebd.: 42). Die befragten Väter nehmen ihr vermehrtes familiales Engagement als persönliche Bereicherung wahr, stossen allerdings in den Betrieben auf Widerstand. Daraus schliessen die Forschenden, dass bislang von einem „geringen Wandel der Unternehmenskulturen hin zu mehr Familienfreundlichkeit“ ausgegangen werden kann (ebd.). Immer noch würden die in der Studie berücksichtigten Betriebe von einer Vollzeitmentalität und Anwesenheitskultur ausgehen: „Präsenz und ununterbrochene Tätigkeit gelten als Indikatoren für Motivation und Leistungsbereitschaft“ (ebd.). Was bei Frauen als selbstverständlich erachtet wird, nämlich die Berufstätigkeit aufgrund familiärer Verpflichtungen einzuschränken, wird bei Männern noch immer als sonderbar betrachtet. Auch diese Studie geht zudem auf die Schlüsselrolle von direkten Vorgesetzten ein und verdeutlicht die zentrale Rolle von Unternehmensleitungen: Wenn diese Vereinbarkeitspolitik nicht als Luxus, sondern als Instrument erfolgreicher Personalpolitik verstehen, schaffen sie ein vereinbarkeitsfreundliches Klima im Unternehmen (ebd.).

2. Beschrieb der untersuchten Gruppe

2.1 Administratives und technisches Personal der Universität Bern: Tätigkeitsbereiche, Funktionen und Karrieremöglichkeiten

Die an der Universität Bern unter administrativem und technischem Personal zusammengefasste Personalgruppe ist sowohl hinsichtlich der darin vertretenen Funktionen und Tätigkeitsfelder als auch in Bezug auf die Positionen in der Personalhierarchie ausgesprochen divers.

Die häufigsten Stellenfunktionen der befragten Gruppe (d.h. männliches administratives und technisches Personal) sind:

- Abteilungsvorsteher
- Architekt/Ingenieur
- Berufsarbeiter (Fertigung, Unterhalt, Reparatur, Überwachungs- und Kontrollarbeiten)
- Bibliothekspersonal
- Handwerker
- Hausdienstleiter
- Informatiker
- Laborant
- Polymechaniker
- Reinigungspersonal⁸
- Sachbearbeiter
- Spezialhandwerker (v.a. an den naturwissenschaftlichen Instituten tätig)
- Techniker
- Tierpfleger
- Werkstattleiter
- Wissenschaftliche Mitarbeiter⁹

Nicht aufgeführt sind hier selten vertretene Funktionen wie etwa Telefonist oder Chefpräparator, aber auch einzelne hohe Verwaltungspositionen wie insbesondere der Verwaltungsdirektor und der

⁸ Das Reinigungspersonal wird unter der Stellenfunktion "Handwerklicher Mitarbeiter V" erfasst. Diese Stellenfunktion ist fast ausschliesslich von Reinigungspersonal besetzt.

⁹ Seit 2014 wird an der Uni zwischen Wissenschaftlichen Mitarbeitenden (WissMa) technisch/administrativ (RPU 3149, 3167, 3199) und WissMa Uni (RPU 3880-3882) unterschieden. Hier handelt es sich praktisch ausschliesslich um WissMa technisch/administrativ, welche auf verschiedenen Stufen vornehmlich als Projektleiter und Koordinatoren oder als höhere Sachbearbeiter tätig sind.

Generalsekretär der Universität.¹⁰ Daraus werden auch die Unterschiede hinsichtlich der Positionen in der Personalhierarchie ersichtlich, welche sowohl zwischen wie auch innerhalb¹¹ der oben aufgeführten Funktionen auftreten.

In Bezug auf die Strukturierung des Themas der Vereinbarkeit hat sich in der Umfrage ausserdem als entscheidend erwiesen, ob jemand eine leitende Funktion innehat. Von den 273 Befragten gibt gut ein Drittel an, über eine leitende Funktion zu verfügen (37%), die Mehrheit der Teilnehmer hat hingegen keine leitende Stellung (zirka 60%).

Tabelle 2: Funktion der befragten Personen

Alter	Anzahl Personen	Anteil Personen in Prozent
Leitende Funktion	101	37 %
Keine leitende Funktion	163	59.7 %
Keine Angaben	9	3.3 %

n = 273

Die Beschaffenheit der Funktionen und Tätigkeitsbereiche der hier befragten Gruppe deutet darauf hin, dass die Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten dieser Personalgruppe in vielen Fällen limitiert sind. Damit ist mutmasslich auch zu erklären, warum in der hier vorliegenden Befragung im Gegensatz zu ähnlichen Untersuchungen unter Männern zum Thema Vereinbarkeit nur vereinzelt Befürchtungen geäussert wurden, dass Teilzeitarbeit der Karriere schaden könnte.¹² Jedoch kamen wiederholt Ängste zum Ausdruck, dass zum Beispiel eine Pensenreduktion mit einer Verschlechterung der

¹⁰ Der Verwaltungsdirektor und der Generalsekretär wurden jedoch nicht zur Teilnahme an dieser Studie eingeladen.

¹¹ So kann etwa ein Techniker I auch eine leitende Funktion innehaben, im Gegensatz zu einem Techniker II.

¹² Vgl. dazu eine Studie aus Deutschland zu betrieblichen Vereinbarkeitsmassnahmen an der Universität. Hier zeigt sich, dass auch das wissenschaftliche Personal keine Angst davor hat, dass eine Teilzeitbeschäftigung der Karriere schaden könnte: „Ein Verzicht (von Arbeitszeitreduzierung) aus Sorge um die beruflichen Karrierechancen wird demgegenüber von den Befragten der Universität so gut wie nicht genannt“ (Wessler-Possberg 2013: 231). Die Hintergründe dürften jedoch andere sein als beim administrativ-technischen Personal. So führt die zitierte Studie weiter aus: „Hier kommt zum Tragen, dass ein Grossteil der Wissenschaftlichen Angestellten in Teilzeitform angestellt ist, die jedoch nicht als gewählte Vereinbarkeitsmassnahme wahrgenommen wird. Für einen Teil dieser Beschäftigungsgruppe ist die Erwerbstätigkeit in Teilzeit eine Bedingung, die sie für ihre wissenschaftliche Qualifizierung nutzen, für einen anderen Teil jedoch auch die einzig verfügbare und alternativlose Beschäftigungsform an der Universität“ (ebd.).

eigenen Position am Arbeitsplatz einhergehen könnte. Auch wurde häufig der Überzeugung Ausdruck verliehen, dass gewisse, insbesondere leitende, Funktionen nicht mit einer Teilzeitanstellung zu vereinbaren seien; auf diese Argumentation wird später ausführlicher eingegangen.

In der oben aufgeführten Liste der Funktionen fällt ausserdem auf, dass ein für den administrativen und technischen Bereich signifikanten Beschäftigungsbereich, nämlich Sekretariate, in der hier befragten Gruppe nur sehr vereinzelt vertreten sind. Die geringe Anzahl von Sekretariatsleitern und Sekretären unter den Befragten ist dadurch zu erklären, dass diese Funktionen an der Universität Bern nach wie vor zu 95.5% von Frauen ausgeübt werden. Möglicherweise unerwarteter ist hingegen der Umstand, dass Männer 24.3% und damit fast einen Viertel des Reinigungspersonals ausmachen. Andere Bereiche, insbesondere die technischen, sind hingegen ganz klar männerdominiert.

2.2 Demografische Hauptmerkmale der untersuchten Gruppe

2.2.1 Altersstruktur und Dienstalter

Tabelle 3 zeigt, dass fast die Hälfte (43.1%) der Personen, die den Fragebogen ausgefüllt haben, zwischen 30 und 45 Jahre alt ist. Sodann machen die 46- bis 60-Jährigen mehr als einen Drittel der Befragten aus. Dementsprechend wenig unter 30-Jährige gibt es unter den Teilnehmern der Online-Befragung (8.1%).

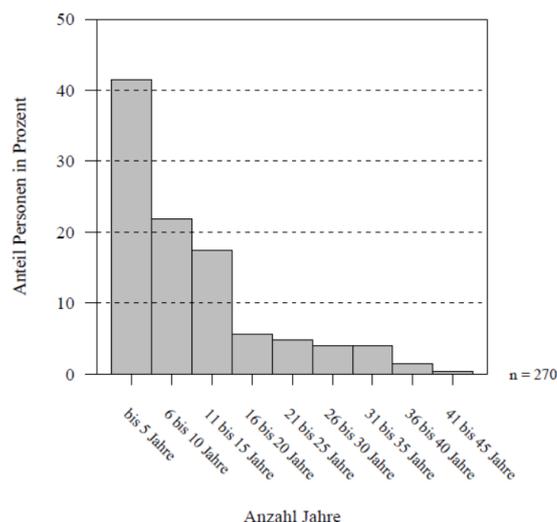
Der Vergleich mit dem gesamten männlichen technischen und administrativen Personal zeigt, dass die Altersstruktur in der Online-Befragung gut abgebildet wird. Bei den Teilnehmern der Online-Befragung ist die Gruppe der 18- bis 25-Jährigen leicht untervertreten (-8%), diejenige der 30- bis 45-Jährigen dagegen leicht übervertreten (+6.5%). Diese minimale Verzerrungen könnten damit zu tun haben, dass sich jüngere Personen vom Thema „Vereinbarkeit“ noch weniger angesprochen fühlen als 30- bis 45-Jährige, die sich in einer Lebensphase befinden, in der zum Beispiel die Kinderfrage von grösser Aktualität und damit auch die Vereinbarkeit von Beruf- und Familienleben präsenter sein dürfte. Bei den übrigen Alterskategorien handelt es sich um vernachlässigbare geringe Abweichungen ($\pm 2\%$). Grundsätzlich konnten über die Online-Befragung also alle Alterskategorien angesprochen werden, und das hier präsentierte Bild widerspiegelt altersmässig das gesamte technische und administrative Personal der Universität Bern.

Tabelle 3: Alter der befragten Personen

Alter	Anzahl Personen	Anteil Personen in Prozent
Unter 18 J.	1	0.4 %
18 - 29 J.	21	7.7 %
30 - 45 J.	118	43.1 %
46 - 60 J.	109	39.8 %
Ueber 60 J.	24	8.8 %
Keine Angaben	1	0.4 %

n = 274

Abb. 1: Dienstalter der befragten Personen



Was die Dienstjahre anbelangt, so nimmt die Anzahl der Personen mit zunehmendem Dienstalter ab: 112 Teilnehmer (41.5%) arbeiten weniger als sechs Jahre an der Universität Bern, 59 (21.9%) zwischen sechs bis zehn Jahren und 47 (17.4%) zwischen elf und fünfzehn Jahren. Es gibt aber auch einzelne langjährige Mitarbeiter, die seit mehr als 36 Jahren an der Universität Bern tätig sind (5 Personen). Insgesamt kann auch hier aufgrund vorliegender Personalstatistiken festgehalten werden, dass die Verteilung ungefähr der Anzahl Dienstjahre des männlichen administrativen und technischen Personals der Universität Bern entspricht und es keine nennenswerten Verzerrungen gibt.

2.2.2 Haushaltssituation und Familienmodelle

16% der Umfrageteilnehmer leben alleine, 41% in einem Zweipersonenhaushalt und 37% in einem Drei- oder Vierpersonenhaushalt, wobei es sich bei letzteren fast ausschliesslich um Familienhaushalte mit einem oder – wesentlich öfter – zwei Kindern handelt. Insgesamt haben 39% aller Umfrageteilnehmer Kinder. Unter diesen Familienhaushalten sind auch Patchworkfamilien (zirka 10% der Familien¹³), in welchen sich die Kinder zum Teil bei dem/der Ex-Partner_in und teilweise bei den Befragten aufhalten.

¹³ Diese Information wurde nicht direkt abgefragt, kann aber aufgrund der Antworten auf andere Fragen relativ genau eingeschätzt werden. Keine Informationen wurden hingegen darüber erhoben, ob sich unter den Befragten Mitarbeiter befinden, welche mit einem gleichgeschlechtlichen Partner einen Familienhaushalt führen (respektive im Falle von Zweipersonenhaushalten in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft leben).

Abb. 2: Haushaltsgrösse

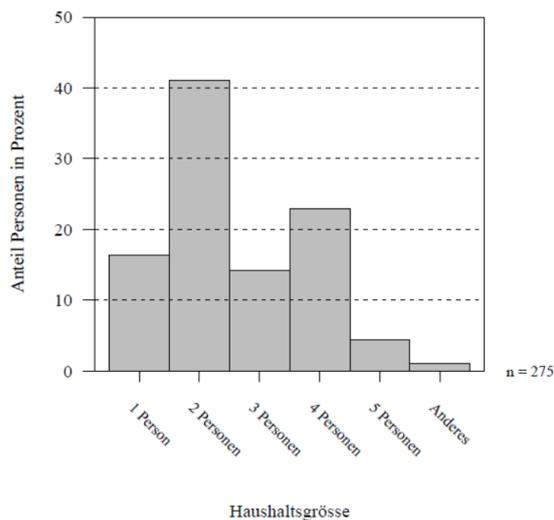


Tabelle 4: Familienstand

Familienstand	Anzahl Personen	Anteil Personen in Prozent
In Partnerschaft lebend	47	17 %
Alleinstehend	36	13 %
Konkubinat	19	6.9 %
Getrennt lebend	5	1.8 %
Verheiratet	142	51.4 %
Geschieden	21	7.6 %
Verwitwet	0	0 %
Keine Angabe	6	2.2 %

n = 276

Tabelle 5: Anzahl Kinder im Haushalt

Haushaltssituation	Anzahl Personen	Anteil Personen in Prozent
Keine Kinder im Haushalt	165	60.2 %
Kinder im Haushalt (total)	106	38.7 %
1 Kind	41	15 %
2 Kinder	54	19.7 %
3 oder mehr Kinder	11	4 %
Anderes	3	1.1 %
Keine Angabe	3	1.1 %

n = 274

2.2.3 Beschäftigungsgrad: Verteilung und Begründungen

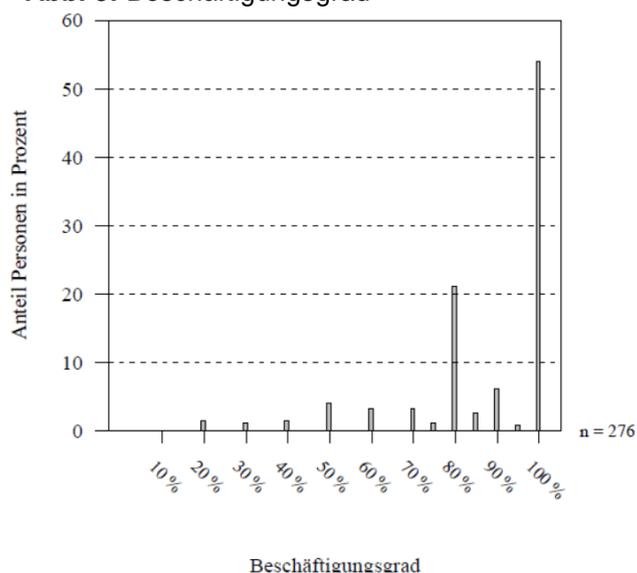
Die Universität Bern hat im Vergleich zur Teilzeit erwerbstätigen männlichen Bevölkerung der Schweiz allgemein (15.9%¹⁴) einen **sehr hohen Anteil** an Teilzeitbeschäftigten unter den männlichen Angestellten im Bereich technische und administrative Funktionen (zirka 40%). Wird die Gruppe der Teilzeitangestellten aber genauer betrachtet (vgl. hierzu Abb. 3), wird deutlich, dass die meisten Teilzeitarbeitenden 80% arbeiten (54% aller Teilzeitangestellten). Dies bedeutet, dass es unter den Befragten zwar einen hohen Anteil an Teilzeitarbeitern gibt, diese jedoch meist hochprozentig angestellt sind. Insgesamt arbeiten 84% aller Umfrageteilnehmer 80% oder mehr.^{15,16}

Tabelle 6: Beschäftigungsgrad

Beschäftigungsgrad	Anzahl Personen	Anteil Personen in Prozent
Teilzeit 1 (< 50 %)	11	4 %
Teilzeit 2 (50-89 %)	97	35.1 %
Vollzeit (90-100 %)	168	60.9 %

n = 276

Abb. 3: Beschäftigungsgrad



Auffallend ist dabei der **hohe Anteil der hochprozentig Angestellten unter den Personen mit Leitungsfunktion.**

¹⁴ Diese Zahlen sind den Datenbanken des Bundesamtes für Statistik (BFS) entnommen und betreffen das dritte Quartal des Jahres 2015, siehe www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/key/erwerbstaetige0/teilzeit.Document.100724.xls (Zugriff 8.12.2015). Im Vergleich dazu beträgt die Teilzeitquote bei den Frauen 57.8% (ebd.).

¹⁵ In der Folge wird in Anlehnung an die Praxis des Bundesamtes für Statistik (BFS) ein Beschäftigungsgrad von 50-89% als ‚hohe Teilzeitbeschäftigung‘ respektive Teilzeit 1, ein Beschäftigungsgrad von unter 50% als ‚niedrige Teilzeitbeschäftigung‘ respektive Teilzeit 2 bezeichnet.

¹⁶ Ein Blick in die Personalstatistik zeigt auf, dass die Verteilung der Beschäftigungsgrade in der gesamten Personalgruppe des männlichen technischen und administrativen Personals etwa derjenigen der hier erhobenen Gruppe aufweist.

Tabelle 7: Beschäftigungsgrad nach Funktion

	Leitende Funktion	Keine leitende Funktion
Teilzeit 1 (<50 %)	2 (2 %)	8 (4.9 %)
Teilzeit 2 (50-89 %)	28 (27.7 %)	65 (39.9 %)
Vollzeit (90-100 %)	71 (70.3 %)	90 (55.2 %)
Total	101 (100 %)	163 (100 %)

n = 273 (davon haben 9 'keine Angaben' gewält)

Von den 101 Personen mit leitender Funktion arbeiten 70% Vollzeit, bei den Personen ohne leitende Funktion sind es dagegen nur 55%. Wird zu den Vollzeitangestellten die grosse Gruppe der 80-Prozent-Angestellten (58 Personen) dazu gerechnet, werden die Zahlen noch deutlicher: 91% aller Personen mit Leitungsfunktion arbeiten 80 Prozent oder mehr.

Umgekehrt ist der Anteil von Teilzeitarbeitenden unter den Befragten mit Leitungsfunktion tief: Während von allen Befragten rund 40% Teilzeit arbeiten (108 Personen), sind es bei den Personen mit Leitungsfunktion nur 30% (30 Personen).

Dieser Befund fügt sich nahtlos in das nationale Bild ein: In der Schweiz arbeiten 72.7% der Männer in leitender Funktion Vollzeit.¹⁷

Auf die Frage, aus welchen Gründen Teilzeit gearbeitet wird, wurde sehr divers geantwortet. Einerseits wurden **private Gründe** angegeben, welche sich insbesondere auf **Familie und Kinder** beziehen („Familie, Kinderbetreuung“; „Weil ich ein aktiver Vater bin“; etc.). Auffällig ist in diesem Zusammenhang die in offenen Fragen wiederholte Verwendung des Begriffs „**Familienarbeit**“. Diese Formulierung verweist auf das Anliegen dieser Befragten, nicht nur zwischen Beruf und Familie, sondern zusätzlich zwischen Familien*freizeit* (z.B. einen Ausflug machen, sich nach der Arbeit beim Spielen mit dem Kind erholen) und Familien*arbeit* (Erziehungsarbeit, Kinderbetreuung) zu unterscheiden.

Neben Familie und Kindern wurden jedoch auch zahlreiche andere private Gründe für eine Teilzeitanstellung geltend gemacht. Dazu gehörte insbesondere der **Wunsch nach genügend Freizeit**. Dabei wurde in erster Linie das grundlegende Bedürfnis nach Zeit zur eigenen Gestaltung zum Ausdruck gebracht („Damit ich über mehr freie Zeit verfügen kann!“; „Für mehr persönliche Freiheit“; etc.) – eher als dass auf eine konkrete Nutzung dieser Zeit zu verweisen wurde, wie sie etwa an anderen Anmerkungen wie „Hobby“, „Sport“ oder „soziales Engagement“ abzulesen ist.

¹⁷ Diese Zahlen sind den Datenbanken des Bundesamtes für Statistik (BFS) entnommen und betreffen das dritte Quartal des Jahres 2015, siehe <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.Document.100736.xls> (Zugriff 8.12.2015).

Weiter wurde Teilzeitarbeit **lebensphilosophisch** begründet. Hier tauchte der Begriff „Work-life-balance“ immer wieder auf. Ein Befragter meinte: „Das Leben besteht nicht nur aus Arbeit“; mit „Zeit ist mehr wert als Geld“, „Weil ich es mir leisten kann“ und sinngemäss antworteten etliche andere. Mit seiner Antwort „Warum nicht?“ exponiert ein Befragter zudem pointiert den anhaltenden Legitimationsdruck, der auf Teilzeit arbeitenden Männern lastet.

Eine weitere relevante Begründung für Teilzeitarbeit war die **Gesundheit** respektive deren Erhaltung. „Um nicht auszubrennen“, erklärte ein Befragter seine Entscheidung, Teilzeit zu arbeiten, während andere eine bestehende Krankheit als Grund für ihr reduziertes Pensum angaben. Einzelne Personen verwiesen auch auf Pflegepflichten nahestehender Angehöriger.

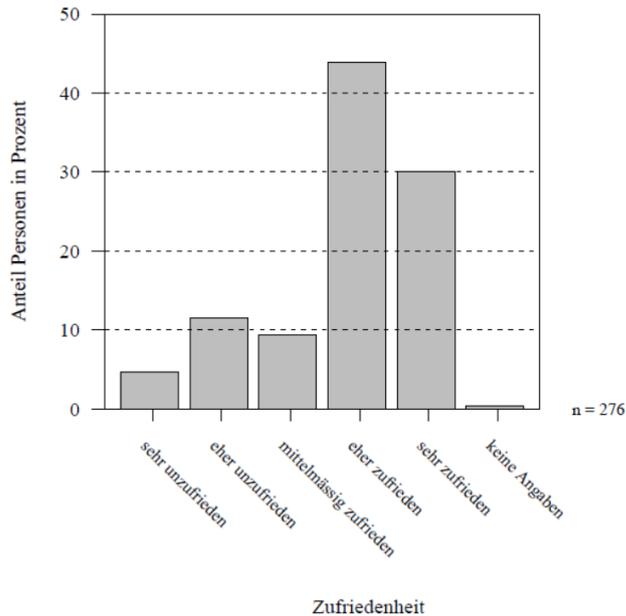
Neben privaten wurden auch **berufsbezogene Gründe** genannt, in erster Linie **weitere Anstellungsverhältnisse oder selbständige Erwerbsarbeit**, selten auch **Aus- oder Weiterbildungen**. Eine weitere wiederholte Begründung war der Hinweis darauf, dass es sich auf die für diese Funktion übliche Beschäftigungshöhe handle respektive für diese Funktion nicht mehr Personalpunkte zur Verfügung stehen. Unter den berufsbezogenen Gründen stach zudem die ebenfalls mehrfach vorgebrachte Meinung heraus, dass **die Qualität der Arbeit leide, wenn Vollzeit gearbeitet werde**. Wie ein Befragter bemerkte: „Arbeitsökonomisch sind 100% eigentlich unsinnig: keine Rekreationsphasen während der Arbeit, kein Raum, über seine Arbeit zu reflektieren (insbesondere: Effektivität), keine Reserven, keine Flexibilität bei erhöhtem Arbeitsanfall“.

Schliesslich wiesen die Ausführungen zu Teilzeitarbeit darauf hin, **dass sich die Beweggründe, Teilzeit zu arbeiten, je nach Lebensabschnitt verändern**, wie etwa im folgenden Zitat zum Ausdruck kommt: „Am Anfang [arbeitete ich Teilzeit], weil nur eine Teilzeitstelle ausgeschrieben war. Später wegen Kinderbetreuung und jetzt, weil dies meinem Lebenskonzept am besten entspricht“. Wie sich in den Befragungsteilen zur Vereinbarkeit bestätigte, verlangen demnach verschiedene Lebenssituationen und -abschnitte nach unterschiedlichen Vereinbarungsmaßnahmen.

2.3 Generelle Zufriedenheit der Befragten mit der Universität Bern als Arbeitgeberin

Generell ist die Zufriedenheit mit der Universität als Arbeitgeberin unter den Befragten hoch: 74% geben die Zufriedenheit bezüglich ihres Arbeitsplatzes als hoch (44%) respektive sehr hoch (30%) an. Das Arbeitsklima wird meist positiv erlebt, was auch in den Kommentaren explizit zum Ausdruck kommt. Gleichzeitig deuten die zahlreichen mehrheitlich kritischen Kommentare in Bezug auf die allgemeine Zufriedenheit jedoch eher auf eine Grundhaltung „Ja ich bin zufrieden, aber...“ hin. Ausserdem geben 10% der Befragten ihre Zufriedenheit lediglich als mittelmässig an und 16% bezeichnen sich sogar als eher bis sehr unzufrieden. **Ein Viertel aller Befragten ist demnach nur mittelmässig zufrieden oder sogar unzufrieden mit der Universität Bern als Arbeitgeberin.**

Abb. 4: Allgemeine Arbeitszufriedenheit



In den Kommentaren zur Frage nach der allgemeinen Zufriedenheit fällt zunächst ein grosses Gefälle hinsichtlich der Bewertungen auf. Kommentare wie „Das Arbeitsklima ist fantastisch!“ stehen Anmerkungen wie „Ich fühle mich [...] schlecht ins Team integriert“ gegenüber. Dennoch lässt sich aus der Zusammenschau der Kommentare sagen, dass diese mehrheitlich (oft konstruktiv-)kritisch ausfallen und auf gewisse Problemfelder hinweisen, welche im Folgenden besprochen werden.

Insbesondere fällt die häufige Nennung von **(zu) hoher Arbeitsbelastung** respektive **Überlastung** auf, was sich in Bemerkungen wie „Arbeitsanforderung liegt über der möglichen Arbeitsleistung“ oder „Nicht zu erfüllendes Pensum“ niederschlägt. Einzelne Kommentare wie der folgende weisen gar auf aussergewöhnlich hohe Belastungen hin: „Die Aufgaben, für die ich in Bern verantwortlich bin, werden z.B. in Zürich von fünf Kolleginnen geteilt. Ich muss häufig abends und am Wochenende von zu Hause arbeiten – z.B. habe ich in den letzten zwei Wochen keinen ganz arbeitsfreien Tag gehabt.“

Der Grund für diese Belastungen wird vornehmlich in **strukturellen Problemen** geortet, wobei in erster Linie Personalmangel, aber auch „verkrustete“ und „veralte“ Strukturen, „Schnittstellenproblematiken“ und negativ erlebte Umstrukturierungen zur Sprache kommen. Ein Befragter sieht darin sogar ein grundlegendes Hindernis für die Attraktivität der Universität Bern als Arbeitgeberin: „Die UB ist meilenweit von guten professionellen Standards entfernt. Vorausschauende, international gut vernetzte Mitarbeiter wie ich werden systematisch ausgegrenzt und ausgebremst“. Obwohl die in dieser Aussage vorgenommene Generalisierung aus dem übrigen Datenmaterial heraussticht, schliesst sie an Bemerkungen weiterer Umfrageteilnehmer an, welche eine **mangelnde Entfaltung- und Gestaltungsmöglichkeiten** in ihrem Aufgabenbereich beklagen. „Informatik wird nur noch verwaltet, kaum noch Innovation oder kritisches Hinterfragen“, meinte ein Teilnehmer, „Kann

mich nicht entfalten“ oder „Nach ein paar Jahren bei der Uni bleibt man stehen, man wird nicht gefördert, wenn man mehr machen und erreichen möchte und weitere Ziele hat. Es wird also eintönig mit den Jahren und die Arbeit bleibt immer gleich“, schrieben zwei weitere Befragte. Dabei wurde wiederholt ein expliziter Zusammenhang zum Thema Vereinbarkeit hergestellt. So meinte ein Mitarbeiter: „Oft fehlt die intellektuelle Herausforderung, was dann in der privaten Zeit kompensiert werden muss“.

Leadership, respektive Führung und Vorgesetzte, stellten ein weiteres dominantes Thema in den Kommentaren zur allgemeinen Zufriedenheit. Dabei wurden insbesondere **mangelhafte Führungskompetenzen**, empfundene **Ungleichbehandlung** und **mangelnde Wertschätzung** thematisiert. Mangelhafte Führung wurde mit Kommentaren wie etwa „Personalverantwortliche sollten (besser) geschult werden. Akademischer Titel befähigt nicht unbedingt zur Personalführung“ oder „Werden immer mehr zum Hilfspersonal“ angesprochen. Andere Anmerkungen zielten auf eine als ungerecht erlebte Vergabe von Privilegien – z.B. Vorrang bei der Ferien- und Arbeitsplanung – nach undurchsichtigen Kriterien. Wieder andere verliehen ihrer (in Einzelfällen heftigen) Empfindung Ausdruck, dass ihnen in Ermangelung eines akademischen Titels nicht genügend Respekt und Anerkennung für ihre Arbeit zugetragen werde. Generell wurden Vorgesetzte als besonders relevanter Faktor für (Un)zufriedenheit und Arbeitsklima identifiziert, sowohl im negativen als auch im positiven Sinne.

Ebenfalls auffällig sind einige Kommentare, die eine **zu tiefe Entlohnung** beklagen („Im Vergleich zu einer ähnlich verantwortungsvollen Stelle in der Privatwirtschaft oder beim Bund ist die Stelle unterbezahlt“; „Nacht- und Wochenendzeit werden nicht ausreichend vergütet“), sowie Bemerkungen, welche ein Gefühl von **Unsicherheit** zum Ausdruck bringen. Diese beziehen sich ausnahmslos auf die an Universitäten weit verbreitete Praxis, befristete Arbeitsverträge auszustellen.

Weiter wurde das Datenmaterial auf mögliche Zusammenhänge zwischen der **Zufriedenheit und dem Beschäftigungsgrad** hin untersucht. Dabei zeichnet sich kein deutliches Bild.

Tabelle 8: Arbeitszufriedenheit nach Beschäftigungsgrad

	Teilzeit 1 (<50 %)	Teilzeit 2 (50-89 %)	Vollzeit (90-100 %)
Sehr oder eher zufrieden	10 (90.9 %)	67 (69.1 %)	127 (75.6 %)
Mittelmässig zufrieden	0 (0 %)	13 (13.4 %)	13 (7.7 %)
Sehr oder eher unzufrieden	1 (9.1 %)	16 (16.5 %)	28 (16.7 %)
Keine Angaben	0 (0 %)	1 (1 %)	0 (0 %)
Total	11 (100 %)	97 (100 %)	168 (100 %)

n = 276

Während Personen mit einem tiefen Teilzeitpensum mit überwiegender Mehrheit sehr oder eher zufrieden sind (90.9%), sind es bei den Vollzeitangestellten drei Viertel (75.6 %) und bei den Teilzeitangestellten mit höherem Beschäftigungsgrad knapp 70%. Gleichzeitig muss festgehalten werden, dass die Stichprobe der Personen mit niedrigstem Pensum sehr klein ist; es ist daher fraglich, ob aus den vorliegenden Zahlen generalisierende Schlüsse gezogen werden können. Dennoch kann festgestellt werden, dass die Zufriedenheit unter Vollzeitangestellten und unter Personen mit tiefem Pensum höher ist als unter Personen mit höherer Teilzeitanstellung.

Woran die unterschiedlichen Zufriedenheitsangaben liegen, kann im Rahmen dieser Analyse nicht abschliessend beantwortet werden, jedoch lassen sich konkrete Anhaltspunkte dazu aus Kapitel 2.2.3 ablesen, in welchem die Begründungen für Teilzeitarbeit besprochen wurden.

Hinsichtlich der Frage, ob Mitarbeiter mit oder ohne Kinder zufriedener sind, lässt sich ausserdem festhalten, dass **Umfrageteilnehmer mit und ohne Kinder ungefähr gleich zufrieden** sind.

Zusammenfassend kann aus den eingegangenen quantitativen und qualitativen Antworten geschlossen werden, dass das männliche administrative und technische Personal der Universität Bern vornehmlich zufrieden bis sehr zufrieden ist mit seiner Arbeitgeberin, jedoch in vielen Bereichen Verbesserungspotenzial ortet. Gleichzeitig ist der Umstand nicht zu vernachlässigen, dass ein Viertel der Befragten lediglich mittelmässig zufrieden respektive unzufrieden ist mit seiner Arbeitgeberin.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben

Nachdem im vorangehenden Kapitel auf die *generelle* Zufriedenheit mit der Universität Bern als Arbeitgeberin eingegangen wurde, konzentriert sich dieses Kapitel auf diejenigen Ergebnisse der Online-Befragung, die sich spezifisch auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben beziehen. Zuerst wird auf die Zufriedenheit und auf Herausforderungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben *allgemein* (Kapitel 3.1) eingegangen, dann spezifisch auf die Vereinbarkeit von Beruf und *Care-Arbeit* (Kapitel 3.2). Abgeschlossen wird das Kapitel mit einer Diskussion der von den Befragten eingebrachten Vorschlägen und Wünschen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben (Kapitel 3.3).

3.1 Generelle Zufriedenheit und Herausforderungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben

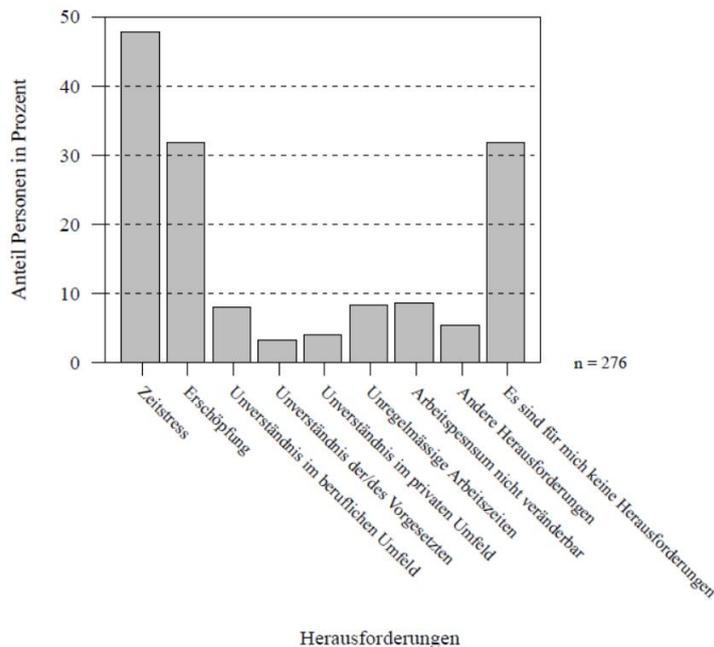
Die befragte Personalgruppe stuft die Universität Bern grundsätzlich als vereinbarkeitsfreundlich ein. 35% der Befragten vergaben der Universität Bern auf einer 5er-Skala von "gar nicht vereinbarkeitsfreundlich" (=1) bis "sehr vereinbarkeitsfreundlich" (=5) eine 5, 45% vergaben die Bewertung 4. Diese positive Einschätzung wurde in den Kommentaren jedoch insbesondere mit dem Verweis auf die **Unterschiedlichkeit der Tätigkeitsbereiche** („Dies kann nicht einheitlich beurteilt werden und hängt vom jeweiligen Arbeitsgebiet ab“) und der diesbezüglichen **Abhängigkeit von den Vorgesetzten** („Denke aber das wird sehr unterschiedlich durch den/die Vorgesetzten gehandhabt“; „Hängt zu 100% vom Vorgesetzten ab“; etc.) relativiert.

Besonderes Gewicht wurde in den offenen Antworten auf die Frage nach der Vereinbarkeitsfreundlichkeit der **zeitlichen und räumlichen Dimension von Arbeitsmodellen** beigemessen. **Flexible Arbeitszeiten, Jahresarbeitszeit und Gleitarbeitszeiten** („Gelebte Jahresarbeitszeit ist toll“; „Die Regelung der Jahresarbeitszeit plus die Gleitarbeitszeit gibt mir die gewünschten Freiheiten“) **wurden dabei besonders positiv hervorgehoben, während umgekehrt Mangel an zeitlicher Flexibilität seitens der Arbeitgeberin als negativ empfunden wird.** Auch die fehlende Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, wurde bemängelt („Keine Erlaubnis, Office at home zu machen - obwohl dies vom Aufgabenbereich her möglich wäre“).

Die positive bis sehr positive Einschätzung der generellen Vereinbarkeitsfreundlichkeit der Universität Bern kontrastiert jedoch stark mit dem Bild, welches die Antworten auf die Frage nach der *persönlichen Situation* in Bezug auf Vereinbarkeit vermitteln. So sehen sich über zwei Drittel (68%) der 276 befragten Personen in ihren Bestrebungen, das berufliche Leben mit der Betreuung von Kindern oder Angehörigen oder ganz allgemein den Beruf und das

Privatleben in Einklang zu bringen, mit Herausforderungen konfrontiert. Knapp die Hälfte aller Befragten (48%, d.h. 132 Teilnehmer) nennen dabei **Zeitstress** als ihre grösste Herausforderung, ein Drittel **Erschöpfung** (32%, 88 Teilnehmer).

Abb. 5: Herausforderungen



Nach spezifischen Situationen gefragt, welche die Vereinbarung von privaten und beruflichen Aufgaben erschweren, antworteten die Befragten ausführlich und divers. Auch hier eröffnen die Kommentare eine grosse Spannweite von Befindlichkeiten, welche von Aussagen wie „Bin in einer sehr stabilen und glücklichen Lebenssituation“ zu Anmerkungen wie „Bin oft erschöpft und habe keine Energie“ reichen. Gleichzeitig organisieren sich auch diese Anmerkungen um spezifische Themenfelder, die sich wie folgt strukturieren lassen:

Als **berufsbezogene Herausforderungen** wurden besonders häufig **Überlastung** sowie dadurch entstehende **unregelmässige Arbeitsbelastungen** genannt, die zu schlecht planbaren Arbeitspeaks mit Überstunden am Abend und am Wochenende führen. Beispielhaft hierfür ist folgende Aussage eines Befragten: „Zeitliche, punktuelle Sondereinsätze und Zusatzaufgaben, so dass gelegentlich 150% Wochen entstehen, so dass ich, aber auch mein soziales Umfeld zu kurz kommen.“ Auch Situationen, welche im Rahmen der regulären Arbeitsplanung entstehen, fanden wiederholt Erwähnung (**Pikett, Spätschicht**). Gerade im technischen Bereich kann dies hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu prekären Konstellationen führen, welche den Mitarbeitern

sehr viel Flexibilität abverlangen, während im Gegenzug wenig Flexibilität für den Privatbereich übrig bleibt, wie folgender Kommentar eines Befragten aufzeigt: „Ich arbeite 70%, muss aber allzeit verfügbar sein – z.T. auch abends/Wochenende und spontan (Experimenten-Durchführung).“ Dabei wird in verschiedenen Kommentaren darauf hingewiesen, dass Überlastungssituationen nicht nur dem Privat- sondern auch dem Berufsleben schaden und somit eine Lose-Lose Situation darstellen: „Wenn man das Gefühl hat, in Beruf wie Familie zu wenig Energie stecken zu können“.

Mit der hohen Arbeitsbelastung gehen **Abgrenzungsschwierigkeiten** einher: „Es bleibt immer Arbeit übrig und damit immer ein latent schlechtes Gewissen“, meinte ein Teilnehmer; das „Abschalten können“ und damit die innerliche Beschäftigung mit beruflichen Themen über die Präsenzzeiten am Arbeitsplatz hinaus beschrieb ein anderer als seine grösste Herausforderung. Dadurch wird auch das private Sozialleben beeinträchtigt. Wie ein Mitarbeiter meinte: „Ich fühle mich meinem Beruf verpflichtet. Das berufliche Umfeld der Informatik hat immer wieder Lastspitzen und Zeiten hoher Beanspruchung. Ich tendiere dann, meine privaten und sozialen Beanspruchungen den beruflichen unterzuordnen.“

Den Gegenpunkt zu dieser von den Mitarbeitern verlangten Flexibilität und dem geforderten Engagement bilden diejenigen Anmerkungen, welche umgekehrt einen **Mangel an zeitlicher und räumlicher Flexibilität seitens der Arbeitgeberin respektive der Vorgesetzten** beklagen (kein Home Office; unflexible Ferienplanung; wenig Flexibilität bei Krankheit der Kinder; etc.). So kommentierte ein Befragter: „Permanente ‚Stänkereien‘ gewisser Vorgesetzter wenn Flexibilität ihrerseits benötigt wird. KITA-Tage lassen sich leider nicht beliebig aussuchen“.

Als weitere berufsbezogene Herausforderungen wurden ausserdem **lange Arbeitswege** erwähnt sowie in einigen Fällen **knappe finanzielle Ressourcen**, zum Beispiel aufgrund eines zu niedrigen Anstellungsgrades, der sich nicht aufstocken lässt.

Vor dem Hintergrund dieser berufsbezogenen Herausforderungen ergeben sich Schwierigkeiten im **privaten Bereich**. Diese stehen vor allem in Zusammenhang mit der **Betreuung von Kindern**. Hier stellen neben gewissen **ständigen, planbaren Aufgaben** (z.B. Kinder zur Kita bringen, Haushalt) **unvorhersehbare Vorkommnisse**, wie insbesondere Krankheit der Kinder oder Schulferien, besonders grosse Herausforderungen dar. Andere Kommentare weisen zudem auf einen **grundsätzlichen Mangel an Zeit mit der Familie oder dem/der Partner_in** hin („Nicht ausreichende Beteiligung an Familienleben“). Auffällig sind zudem die Überlegungen von Mitarbeitern, welche in naher Zukunft ein Kind bekommen werden; aus diesen sprechen jeweils gewisse Ängste, Vorahnungen und Respekt vor der künftigen Situation, wie etwa in folgendem Kommentar zum Ausdruck kommt: „Ich und meine Frau sind auf der Warteliste um ein Kind zu adoptieren. Falls die Platzierung effektiv zu Stande kommt, kommen sicherlich einige Herausforderung bezüglich Vereinbarung Familie und Beruf auf mich zu“.

Bei weitem nicht alle Kommentare hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben waren familienbezogen. In zahlreichen weiteren Anmerkungen werden auch ein genereller Mangel an Freizeit und zu knappe zeitliche und energetische Ressourcen für Hobbies und allgemeine die Pflege von sozialen Beziehungen angeführt. Auf eine entsprechende quantitative Frage gaben über ein Viertel aller Befragten an, **eher zu wenig Zeit für Erholung respektive enge soziale Beziehungen ausserhalb der Partnerschaft** zu haben; und über ein Drittel der Befragten erachten ihre Zeitressourcen für Hobbies als zu knapp.

Einige Personen sind zudem – in Einzelfällen massiv – durch **Krankheiten** herausgefordert, entweder durch eine eigene Krankheit oder durch diejenige einer nahestehenden pflegebedürftigen Person (Kind, Partner_in).

Wie bereits erwähnt, stellen die Befragten die Qualität der Vereinbarkeit von privatem und beruflichem Leben in einen engen Zusammenhang mit der Haltung und dem Verhalten des/der Vorgesetzten. Gezielt nach ihrer persönlichen Unterstützung durch Vorgesetzte gefragt, wird diesen mit wenigen Ausnahmen ein mittleres oder hohes Mass an Verständnis für familiäre oder andere private Belange zugeschrieben. Gleichzeitig geben jedoch **43% der Befragten an, dass Fragen der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben von den Vorgesetzten an MAGs oder Teamsitzungen kaum oder gar nicht proaktiv angesprochen werden.**

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Umfrageteilnehmer die Universität Bern zwar generell für vereinbarkeitsfreundlich halten, sich bezüglich der Organisation ihres persönlichen Alltags aber in vielen Bereichen trotzdem herausgefordert sehen. Dies führt zu Belastungen, welche sich bei über der Hälfte der Befragten in Form von Zeitstress und/oder Erschöpfung niederschlagen.

Andere Studien kommen zu einem vergleichbaren Ergebnis, wie etwa die repräsentative Studie von Pro Familia Schweiz (Schatz-Meyer et al. 2011), die eine hohe allgemeine Zufriedenheit feststellt und dennoch viel Vereinbarkeitsstress: „Der Zufriedenheitsgrad ist mit der gegenwärtigen beruflichen und privaten Situation hoch (69.1%). Interessant ist jedoch, dass trotz der vorhandenen und angegebenen Zufriedenheit eine Mehrheit (68.1%) dennoch ein Konfliktpotential im Bereich Vereinbarkeit sieht“ (ebd.: 14f.). Und weiter unten in der gleichen Studie heisst es noch deutlicher: „Auffallend ist, dass zufriedene wie unzufriedene Personen Probleme und Konfliktpotentiale orten. Die Herstellung der persönlichen Balance zwischen Beruf, Familie und Privatleben bleibt für beide Gruppen mit Schwierigkeiten verbunden“ (ebd.: 15). Dieses deutliche Ergebnis aus der Pro Familia-Studie unterstreicht nochmals die Ergebnisse zur allgemeinen Zufriedenheit im vorangehenden Kapitel dieser Studie.

3.2 Zufriedenheit und Herausforderungen in Bezug auf Care-Arbeit und Familienzeit

Nach dieser generelleren Analyse zur Zufriedenheit und zu Herausforderungen der untersuchten Personalgruppe hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben im Allgemeinen wird im Folgenden spezifisch auf Vereinbarkeitsfragen im Zusammenhang mit **Care-Arbeit** eingegangen. Wie eingangs erwähnt, werden unter diesem Begriff alle Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegepflichten gefasst, welche die Befragten gegenüber Kindern sowie anderen betreuungs- oder pflegebedürftigen Personen wahrnehmen.

3.2.1 Arbeitsteilung in der Kinderbetreuung

In der einführenden Beschreibung des Samples wurde bereits aufgezeigt, dass 38% der Personen, welche die Umfrage beantwortet haben, mit – meistens ein oder zwei – Kindern im Haushalt leben (106 Teilnehmer). Bei zirka 10% dieser Haushalte handelt es sich um Patchwork-Familien, was zum Beispiel bedeuten kann, dass Kinder mit Vater und Stiefmutter zusammenleben, oder dass eine alleinstehende Person in der Hälfte der Woche Kinder aus einer früheren Beziehung bei sich hat. Bisher noch nicht erwähnt wurde, dass 11% der Befragten (29 Teilnehmer) ausserdem regelmässig pflegebedürftige Angehörige oder andere Menschen in ihrem Umfeld zu betreuen haben. Die diesbezügliche Arbeitsleistung schwankt dabei zwischen 1 und 50 Stunden pro Woche, wobei die meisten Betroffenen 1-10 Stunden Pflegearbeit leisten, einzelne aber mehr als 20 Stunden.

Für die Erziehung und Betreuung von Kindern ist in 53% der Fälle mehrheitlich der/die Partner_in, die Ehefrau oder die Ex-Partnerin/-frau zuständig, während umgekehrt nur 4% der befragten Männer die Betreuung der Kinder mehrheitlich selbst übernehmen. 27% der Befragten geben an, dass sie und ihr_e Partner_in respektive Ex-Partner_in diese Arbeiten ungefähr teilen. Die zu dieser Frage angebrachten Kommentare deuten jedoch darauf hin, dass der Mann in diesen Fällen in der Regel einen höheren Beschäftigungsgrad aufweist als die Frau. Interessanterweise ist die Aufteilung der Erziehungs- und Betreuungspflichten bei getrennten Paaren dabei ausgeglichener.¹⁸ In 9% der Fälle sind es ausserdem familienexterne Institutionen (v.a. Kita, Tagesschule und Mittagstisch) und Familienangehörige (v.a. Grosseltern), welche die Kinderbetreuung mehrheitlich übernehmen.

¹⁸ Allerdings ist die diesbezügliche Stichprobe zu klein, um daraus eine generelle Aussage ableiten zu können.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass in der befragten Personalgruppe vornehmlich ein **bürgerliches**¹⁹ **Haushalts- und Familienmodell** persistiert. Unter diesem Begriff werden heteronormativ-patriarchale Modelle gefasst, in welchen dem (Ehe-)Mann die Rolle des Familienernährers zugeschrieben wird, während die Verantwortung für die Haushalts-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit der Kinder mehrheitlich der Frau zukommt.²⁰

Tabelle 9: Erziehungs- und Betreuungsarbeit

Wer leistet Erziehungs- und Betreuungsarbeit	Anzahl Personen	Anteil Personen in Prozent
Mehrheitlich ich	4	3.6 %
Mehrheitlich mein_e Partner_in	54	48.6 %
Mein_e Partner_in und ich ungefähr gleich	26	23.4 %
Mehrheitlich mein_e Expartner_in	5	4.5 %
Meine_e Ex-Partner_in und ich ungefähr gleich	4	3.6 %
Mehrheitlich eine oder mehrere andere Personen oder Institutionen	10	9 %
Keine Angaben	8	7.2 %

n = 111

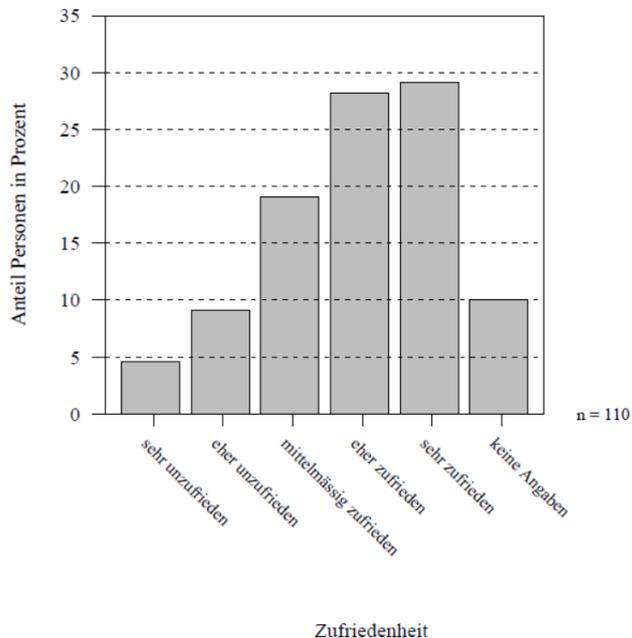
3.2.2 Zufriedenheit mit der Arbeitsteilung und Betreuungslösung

Die Antwort auf die Frage der **Zufriedenheit mit der Arbeitsteilung und Betreuungslösung** in der Kinderbetreuung fällt durchgezogen aus: Zwar geben 63% der Befragten mit Kindern an, mit ihrer Arbeitsteilung respektive Betreuungslösung sehr (32%) oder eher zufrieden (31%) zu sein, doch sind auch 36% der Teilnehmer mit ihrer aktuellen Arbeitsteilung / Betreuungslösung nur mittelmässig zufrieden bis sehr unzufrieden.

¹⁹ Definition siehe Seite 12.

²⁰ Siehe http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas/vereinbarkeit_von_familie_und_erwerbsarbeit/familienmodelle.html (Zugriff 8.12.2015).

Abb. 6: Zufriedenheit mit der Betreuungslösung



In den Anmerkungen zur Zufriedenheit mit der Arbeitsteilung in der Kinderbetreuung kamen vornehmlich **der Wunsch nach mehr ‚Vaterzeit‘** zum Ausdruck („Hätte die Kinder gerne mehr!“; „Gerne würde ich einen Vatertag mit meinen Kindern absolvieren“; etc.), sowie Bedauern, nicht mehr zur Kinderbetreuung beitragen zu können: „Ich hätte gerne, wenn ich abends heim komme, noch mehr Energie übrig, um mit meiner Tochter, bald meinen 2 Töchtern, zu spielen“. Einige Teilnehmer äuserten ausserdem rückblickend Reue, sich nicht vermehrt an der Betreuung der Kinder beteiligt zu haben; so meinte ein Teilnehmer: „Heute würde ich vermutlich versuchen, mich mehr an der Betreuung zu beteiligen, vorausgesetzt ein Teilzeitpensum wäre möglich“. **Mitarbeiter, welche sich aktiver an Betreuungsaufgaben beteiligen oder beteiligt haben, erleb(t)en dies hingegen durchgehend positiv**: „Ich erlebe wie die Kinder älter werden, und was für Freude und Probleme sie haben“, meint ein Teilnehmer, während ein anderer rückblickend feststellt: „Für mich persönlich optimal. Ich konnte intensiv am Aufwachsen unseres Sohnes teilhaben“.

Einige Befragte identifizieren sich aber auch explizit mit dem sogenannten „Familienernährermodell“, in welchem der (Ehe-)Mann für den Einkommenserwerb, die (Ehe-)Frau hingegen für alle häuslichen Pflichten zuständig ist. Familie wird hier als Privatsache gesehen, staatliche Unterstützung folglich als Einmischung empfunden: „Kinder gehören der Familie, nicht dem Staat“, schrieb etwa ein Befragter, und ein zweiter führte aus: „Aus meiner Sicht muss vor der Familienplanung überlegt werden, wer und wie die Kinder betreut werden sollen. Krippenplätze finde ich nicht sinnvoll, da in der kurzen Zeitspanne für die Kinder einer der Eltern die Betreuung besorgen sollte. Kinder gehören von den Eltern erzogen und betreut und nicht durch Drittpersonen oder andere Stellen. --> Kinderbetreuung (ohne Härtefälle) ist Sache der Eltern! Doch die Gesellschaft verändert sich zunehmend dazu, dass MAN die

Kinder extern betreut. Kinder brauchen möglichst wenige Bezugspersonen.“ Dabei ist anzumerken, dass solche explizite Äusserungen für ein männliches Familienernährermodell praktisch ausschliesslich von älteren Befragten stammten. Die hier erhobenen Daten scheinen also auf einen gesellschaftlichen Wertewandel hin zu einer Flexibilisierung von Familienmodellen hinzuweisen.

3.2.3 Care-Arbeit bedeutet mehr Zeitstress und Erschöpfung

Wie im Kapitel 3.1 aufgeführt, gab fast die Hälfte aller Befragten an, bei der Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben mit Zeitstress konfrontiert zu sein, zirka ein Drittel gar mit Erschöpfung.

Tabelle 10 zeigt auf, inwiefern sich die Gruppen mit und ohne Kinder in Hinblick auf Zeitstress und Erschöpfung voneinander unterscheiden.

Tabelle 10: Herausforderungen nach Kinder

	Kind(er) im Haushalt	Keine Kind(er) im Haushalt	Total**
Zeitstress			
als Herausforderung	65	66	132
keine Herausforderung	41	97	142
Erschöpfung			
als Herausforderung	43	43	88
keine Herausforderung	63	120	186
Total*	106	165	-

* Das Total bezieht sich auf die Anzahl Personen, die angeben mit Kindern im Haushalt leben (106) oder keine Kinder im Haushalt haben (165). Da Mehrfachnennungen möglich waren (Zeitstress und Erschöpfung als Herausforderung), betragen die Spaltensummen mehr als das Total.

** Das Total bezieht sich auf die Anzahl Personen, die Zeitstress oder Erschöpfung als Herausforderung bzw. als keine Herausforderung sehen.

Da nicht alle Personen alle Fragen beantwortet haben, stimmen die Spalten- und Zeilensummen nicht immer mit dem Total überein.

Auf den ersten Blick scheinen Kinder keinen Einfluss auf Zeitstress und Erschöpfung der Befragten zu haben: Von den 132 Personen, die Zeitstress als Herausforderung benennen, leben 65 mit und 66 ohne Kinder im Haushalt. Und bei den Befragten, die Erschöpfung als Herausforderung angeben, leben genau gleich viele mit wie ohne Kinder im Haushalt (jeweils 43).

Das Bild ändert sich jedoch markant, wenn die Zahlen in ein relatives Verhältnis zueinander gesetzt werden. Prozentual geben die Teilnehmer mit Kindern viel häufiger an, Zeitstress²¹ und Erschöpfung²² als Herausforderung zu erleben als Befragte ohne Kinder.

Der Vergleich mit der Gesamtheit aller Befragten verstärkt diese Tendenz: Über alle Teilnehmer hinweg nennen 48% Zeitstress als Herausforderung, bei der Gruppe mit Kindern sind es deutlich mehr (61%), bei denjenigen ohne Kinder leicht weniger (41%). Und auch Erschöpfung nennen Teilnehmer mit Kindern im Vergleich zu den Befragten insgesamt (32%) deutlich öfter als Herausforderung (41%) als diejenigen ohne Kinder (20%).

Insgesamt lässt sich also festhalten, dass sich die Befragten mit Kindern im Hinblick auf Vereinbarkeitsfragen häufiger mit Zeitstress und Erschöpfung konfrontiert sehen als diejenigen ohne Kinder.

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den Personen, die regelmässig mit Pflege- oder Betreuungspflichten von Angehörigen oder anderen Menschen in ihrem persönlichen Umfeld betraut sind. Dabei handelt es sich um Betreuungsaufgaben, wie sie etwa chronisch kranke Kinder oder pflegebedürftige Angehörige erfordern, und welche also über eine ‚reguläre‘ Kinderbetreuung hinausgehen (siehe Tabelle nächste Seite).

²¹ Von den 106 Befragten, welche gemeinsam mit Kindern im Haushalt leben, nennen 61% (65 Personen) **Zeitstress** als Herausforderung, bei den 163 Teilnehmern ohne Kinder sind es dagegen nur 41% (66 Personen).

²² Von den 106 Befragten, welche gemeinsam mit Kindern im Haushalt leben, nennen 41% (43 Personen) **Erschöpfung** als Herausforderung, bei den 163 Teilnehmern ohne Kinder sind es dagegen nur 26% (43 Personen).

Tabelle 11: Herausforderungen nach Pflege- und weiteren Betreuungspflichten*

	Pflege- und Betreuungspflichten: Ja	Pflege- und Betreuungspflichten: Nein	Total***
Zeitstress			
als Herausforderung	22	109	132
keine Herausforderung	7	123	142
Erschöpfung			
als Herausforderung	13	74	88
keine Herausforderung	16	158	186
Total**	29	234	-

* Darunter fällt die regelmässige Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen oder anderen Menschen im persönlichen Umfeld (ohne Kinder).

** Das Total bezieht sich auf die Anzahl Personen, die angeben Pflege- und Betreuungspflichten zu haben (29) oder nicht (234).
Da Mehrfachnennungen möglich waren (Zeitstress und Erschöpfung als Herausforderung), betragen die Spaltensummen mehr als das Total.

*** Das Total bezieht sich auf die Anzahl Personen, die Zeitstress oder Erschöpfung als Herausforderung bzw. als keine Herausforderung sehen.

Da nicht alle Personen alle Fragen beantwortet haben, stimmen die Spalten- und Zeilensummen nicht immer mit dem Total überein.

Auch Befragte mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben nennen Zeitstress²³ und Erschöpfung²⁴ prozentual öfter als Herausforderung als diejenigen ohne entsprechende Pflichten. Die Befragten, welche regelmässig pflegebedürftige Angehörige oder andere Menschen in ihrem persönlichen Umfeld betreuen, sind im Hinblick auf Vereinbarkeitsfragen also häufiger mit Zeitstress und Erschöpfung konfrontiert als diejenigen ohne entsprechende Pflichten.

Allerdings muss Tabelle 11 aufgrund der kleinen Anzahl von Personen, die überhaupt solche Pflege- und Betreuungsaufgaben ausüben, mit einer gewissen Vorsicht interpretiert werden.

²³ Von den 29 Befragten, die entsprechende Betreuungs- und Pflegeaufgaben übernehmen, nennen 75% (22 Personen) **Zeitstress** als Herausforderung, bei den 232 Teilnehmern ohne entsprechende Aufgaben sind es hingegen 50% (109 Personen).

²⁴ Von den 29 Teilnehmern, welche Betreuungs- und Pflegepflichten haben, nennen 45% (13 Personen) **Erschöpfung** als Herausforderung, bei den 232 Teilnehmern ohne entsprechende Pflichten sind es dagegen nur 32% (74 Personen).

3.2.4 Herausforderung Geschlechterstereotype und Vorurteile

Neben Herausforderungen wie Zeitstress und Erschöpfung **wird aus dem erhobenen Datenmaterial deutlich, dass ‚aktive Väter‘ in der befragten Personalgruppe teilweise mit konservativen Vorstellungen von Geschlechterrollen und den damit verbundenen Vorurteilen zu kämpfen haben, mit welchen sie sowohl von Kolleg_innen wie auch von Vorgesetzten konfrontiert werden.** Dies lässt sich exemplarisch an folgendem Kommentar eines Teilnehmers aufzeigen: „Viele Arbeitskollegen haben noch nicht begriffen, dass der Papatag nicht gleich ‚Freitag‘ [= freier Tag] bedeutet.“ Daraus lässt sich beispielsweise ableiten, dass Betreuungsaufgaben nach wie vor nicht selbstverständlich als eine ernst zu nehmende, verbindliche und Verantwortung voraussetzende Tätigkeit wahrgenommen wird. Dies hat unter anderem zur Folge, dass die Flexibilität seitens der Arbeitgeberin/Vorgesetzten in Bezug auf Care-Arbeit oft Grenzen kennt. Wie ein anderer Teilnehmer diagnostizierte, sind ‚aktive Väter‘ demzufolge insbesondere durch „klassische Rollenmodelle in den Köpfen von Kollegen und Vorgesetzten“ herausgefordert.²⁵

Abschliessend lässt sich in Bezug auf die Zufriedenheit und die Herausforderungen bezogen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit sagen, dass die Befragten mit Kindern im Haushalt oder mit Pflegepflichten verstärkt Zeitstress und Erschöpfung ausgesetzt sind. Mitarbeiter mit Kinderbetreuungspflichten sehen sich ausserdem teilweise von Vorgesetzten und Kolleg_innen mit stereotypen Vorstellungen zu Vaterschaft und einer generell abwertenden Haltung gegenüber Care-Arbeit konfrontiert. Schliesslich ist festzuhalten, dass die Mitarbeiter mit Kindern unterschiedlich zufrieden sind mit dem von ihnen mehrheitlich gelebten bürgerlichen Modell, in welchem der Mann als sogenannter „Familienernährer“ auftritt. Wie im folgenden Kapitel näher beschrieben wird, wünschen sich viele Umfrageteilnehmer mehr ‚Vaterzeit‘.

3.3 Vorschläge und Wünsche der Befragten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben

3.3.1 Bisheriger Gebrauch bestehender Vereinbarkeitsinstrumente

Gefragt nach dem bisherigen Gebrauch **bestehender Instrumente** zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wurden neben der sehr wichtigen Rolle der Partnerin oder Ehefrau insbesondere **flexible Arbeitszeiten** (80% der Befragten), **Teilzeitarbeit** (48%) und **Home Office/Telearbeit** (30%) genannt, seltener unbezahlter Urlaub, Vaterschafts-/Adoptionsurlaub oder Jobsharing. Auffällig sind die einhelligen Kommentare zu dieser geschlossenen Frage, welche in

²⁵ Um ein weitergehendes Verständnis für die Eigenschaften, Funktionsweisen und Auswirkungen solcher geschlechterspezifischen Rollenbilder und Vorurteile zu entwickeln, bedürfte es einer qualitativen Analyse.

zweierlei Richtung weisen. Zum einen wurde in Bezug auf die Antwortkategorie „Vaterschaftsurlaub/Adoptionsurlaub“ – teilweise sehr pointiert – darauf hingewiesen, dass die gesetzlich festgelegten zwei Tage Vaterschaftsurlaub ihren Namen nicht verdienen, und dass hier ein grosser Handlungsbedarf besteht („Vaterschaftsurlaub? (You must be kidding, right?) Fürs Zügeln habe ich dieselbe Anzahl Freitage erhalten wie für die Geburt meiner Kinder...“; „Vaterschaftsurlaub, das waren seinerzeit 2 (zwei) Tage – ein Witz. Auch 10 Tage sind zu wenig“; „Vaterschaftsurlaub gab es bis 2015 leider beim Kanton nicht. Da ist die Schweiz leider ein totales Entwicklungsland!“).²⁶ Die zweite auffällige Serie von Kommentaren bezieht sich auf die Antwortkategorie „Home Office / Telearbeit“, dahingehend, dass diese bisher zu wenig Akzeptanz und Förderung erlebe („Homeoffice wird nicht wirklich akzeptiert“).

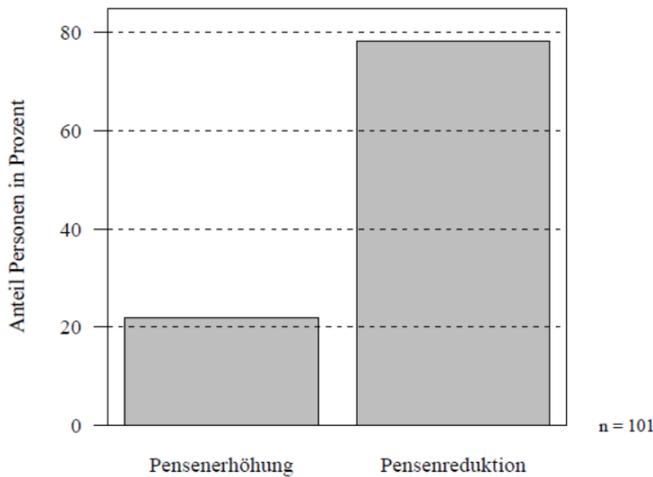
Wo bereits Arbeitsmodelle bestehen, welche den befragten Mitarbeitern zeitlich-räumliche Flexibilität ermöglicht, werden die dadurch eröffneten Spielräume also rege genutzt und geschätzt. Dies gilt insbesondere für die heute an der gesamten Universität Bern eingeführte Jahresarbeitszeit („Gelebte Jahresarbeitszeit ist toll!“) und – wo diese Möglichkeit besteht – Home Office respektive Telearbeit („Kämpfte‘ viele Jahre für Telearbeit; seit diesem Jahr genieße ich 1 Tag pro Woche mit Telearbeit, was in vieler Hinsicht WINSituationen darstellt (Entlastung, Konzentration, Effizienz, Arbeitswegentlastung, Verpflichtungen zu Hause, Ökologie, etc.“). Gleichzeitig ist – auch basierend auf den weiteren Umfrageresultaten – eine bisher ungenügende Umsetzung von Vereinbarungsinstrumenten zu diagnostizieren, welche die zeitlich-räumlich Flexibilität der Mitarbeiter erhöhen würden. Darauf wird im verbleibenden Kapitel näher eingegangen.

3.3.2 Wunsch nach Pensenveränderung

In Hinblick auf mögliche Verbesserungsvorschläge wurden die männlichen Mitarbeiter des administrativen und technischen Personals gefragt, ob sie sich vorstellen könnten, ihr Arbeitspensum in der Zukunft zu ändern. **Mehr als ein Drittel der Befragten (37%) gibt an, eine Pensenänderung bereits geplant zu haben oder darüber nachzudenken. 36% der Befragten geben weiter an, dass eine Pensenänderung für sie zurzeit kein Thema ist, sie sich in Zukunft aber eine solche vorstellen könnten.** Für die übrigen 27% ist eine Pensenänderung kein Thema, sie wollen oder können ihr Pensum nicht ändern. **Diejenigen, die eine Pensenänderung bereits geplant haben oder konkret darüber nachdenken, möchten in der überwiegenden Mehrheit reduzieren (78%).**

²⁶ Seit 2015 haben Väter Anspruch auf 10 Tage Vaterschaftsurlaub (als Kantonsangestellte).

Abb. 7: Pensenänderung



Von allen Umfrageteilnehmern denken also **fast ein Drittel** (79 Personen) **über eine Pensenreduktion nach oder hat diese bereits geplant.**

Dieses deutliche Ergebnis deckt sich mit den Resultaten anderer Studien, die etwa zeigen konnten, dass sich mehr als die Hälfte der befragten Männer eine Arbeitsreduktion von 11 bis 20% wünscht sowie ein geringerer Teil der Befragten eine grössere Reduktion (Meyer-Schatz et al. 2011: 9).

Tabelle 12 zeigt auf, wie sich der Wunsch nach einer allfälligen Pensenänderung nach Beschäftigungsgrad unterscheidet:

Tabelle 12: Wunsch Pensenänderung nach Beschäftigungsgrad

	Teilzeit 1 (<50 %)	Teilzeit 2 (50-89 %)	Vollzeit (90-100 %)
Pensenänderung			
Pensenerhöhung	3 (27.3 %)	18 (18.8 %)	1 (0.6 %)
Pensenreduktion	2 (18.2 %)	18 (18.8 %)	59 (35.3 %)
Keine Pensenänderung			
Zur Zeit kein Thema, evtl. in der Zukunft	5 (45.5 %)	37 (38.5 %)	57 (34.1 %)
Pensenänderung kein Wunsch	1 (9.1 %)	17 (17.7 %)	24 (14.4 %)
Pensenänderung nicht möglich	0 (0 %)	6 (6.2 %)	26 (15.6 %)
Total	11 (100 %)	96 (100 %)	167 (100 %)

n = 274

Allerdings ist das Ergebnis nicht weiter erstaunlich, wenn der Wunsch nach Pensenreduktion nach Beschäftigungshöhe unterschieden wird: Während Personen mit tiefem Beschäftigungsgrad ihr Pensum eher erhöhen wollen (27.3%), möchten Personen mit einer Vollzeitstelle mehrheitlich reduzieren (35.3%).

Der Anteil derjenigen, für welche eine Pensenänderung zurzeit kein Thema ist, aber eventuell in der Zukunft, ist unabhängig vom Anstellungsgrad hoch. **Dieser Befund weist erneut darauf hin, dass sich die gewünschte Beschäftigungshöhe in Abhängigkeit von verschiedenen Lebensphasen verändert. Die befragte Personalgruppe scheint sich zudem unabhängig vom heutigen Anstellungsgrad eine über die Zeit hinweg flexibel anpassbare Beschäftigungshöhe zu wünschen.** Besonders hoch ist dieser Prozentsatz bei den Personen mit einer tiefen Teilzeitanstellung (45.5%). In der Synthese deuten die hier erhobenen Daten also darauf hin, dass diese (wenigen) Mitarbeiter ihren niedrigen Beschäftigungsgrad tendenziell selbst gewählt haben, jedoch davon ausgehen respektive sich wünschen, den Anstellungsgrad später (wieder) erhöhen zu können (wenn die Kinder ausgezogen sind; die Weiterbildung abgeschlossen ist; etc).

Weiter fällt auf, dass unter den Befragten, die eine Pensenänderung als nicht möglich erachten, der Anteil der Vollzeitangestellten (15.6%) besonders hoch ist. Dieser Befund ist in Verbindung mit dem eingangs erwähnten Umstand zu lesen, dass viele Vollzeit arbeitende Mitarbeiter eine leitende Funktion innehaben. Wie weiter oben besprochen, lässt sich aus den Aussagen der Befragten ableiten, dass **die Ansicht, dass das Pensum nicht reduziert werden könne, eng an die Vorstellung geknüpft ist, dass Teilzeit in leitender Stellung nicht möglich sei.** Dies wird aus Aussagen wie der folgenden deutlich: „Als Abteilungsleiter kann man nicht unter 100% arbeiten... Sind eher 120%“ oder „Inhaltlich wäre dies [eine Pensenreduktion] zwar möglich, aber viele Mitarbeiter erwarten hohe Anwesenheit des Chefs und haben Mühe mit Kommunikation per Telefon/eMail/Skype usw.“ Ein Umfrageteilnehmer merkte zudem am Schluss des Fragebogens an: „Gut, dass die Vereinbarkeitsfrage nicht immer nur bei Frauen thematisiert wird! Meine Erfahrung: Es ist nicht das Geschlecht, es sind die Stellenprozente und die Energie, die in die Familie investiert wird, die an der Uni Bern den grossen Unterschied machen, wie leistungsfähig und karrieretauglich jemand eingestuft wird.“ Da in dieser Studie nur Männer befragt wurden, kann dieses Postulat zwar nicht verifiziert werden; es verweist aber zusammen mit weiteren in die gleiche Richtung weisenden Kommentaren (siehe auch Kapitel 3.3.3) darauf, **dass Teilzeitarbeit respektive aktive Elternschaft und die Übernahme von Führungspositionen an der Universität Bern nach wie vor oft als unvereinbar angesehen werden.**

Der Wunsch nach einer **Pensenreduktion** wurde vornehmlich mit dem Wunsch nach einer Beteiligung an der Betreuung der Kinder und mehr Zeit mit der Familie, dem eigenen höheren Alter und dem Wunsch nach mehr Privatzeit begründet. Anmerkungen, welche im Zusammenhang mit einer **aktiven Vaterschaft** stehen, werden sowohl von aktuellen wie auch von zukünftigen Vätern geäußert. So meinte ein Teilnehmer, der bereits Vater ist: „Ich würde gerne auf 80% reduzieren, um mehr

Zeit mit meinem Sohn zu verbringen und mehr Anteil an der Erziehung zu nehmen“, während ein anderer in die Zukunft blickend anführt: „Mir macht meine Arbeit Spass und mich belastet das 100% Pensum physisch nicht. Falls es Kinder gibt, würde ich mir die Frage neu stellen“.

Begründungen, die das **Alter** betreffen, bringen vor allem den Wunsch nach einem Kürzertreten und nach einer verantwortungsvollen Stabübergabe zu Ausdruck. „Für mich persönlich steht die Pensenreduktion dabei nicht im Vordergrund“, erklärte etwa ein Teilnehmer, „Eher die Möglichkeit, dass man ab 60 einen Schritt in der Verantwortlichkeit zurückmachen könnte, da man eine Abnahme der Leistungsfähigkeit feststellt und jungen Mitarbeitenden Platz machen möchte“.

Eine weitere persistente Begründung für eine Pensenreduktion war der Wunsch nach mehr **Privatzeit**. Bemerkungen wie „Mehr Arbeitsmotivation bei gleichzeitig mehr Zeit für Privates“ verweisen dabei auf den Zusammenhang, den die Befragten zwischen einem erfüllten Privatleben und der Arbeitsmotivation herstellen. Dabei ist zu vermerken, dass nicht nur Entlastung vom Beruf gesucht wird, sondern mitunter auch von Belastungen im Privatleben, wie folgender Kommentar aufzeigt: „Wenn die Kinder selbständig sind, möchte ich weniger arbeiten, und mehr Zeit für mich haben“.

In einzelnen Fällen kommen ausserdem prekäre Befindlichkeiten zum Ausdruck, welche als Folge einer unausgeglichene Balance zwischen Beruf und Privatleben interpretiert werden, wie folgende Anmerkung verdeutlicht: „Ich drehe sonst durch, ich habe permanent das Gefühl, die Familie resp. den Job zu vernachlässigen.“

Eine letzte, jedoch besonders aufschlussreiche, Kategorie von Antworten umfasste **Begründungen, warum das Pensum nicht reduziert werden kann**. Dazu gehörten besonders die bereits oben beschriebenen Kommentare von leitendem Personal, welche die Haltung zum Ausdruck brachten, dass eine leitende Funktion schwer mit Teilzeitarbeit in Einklang zu bringen sei. In diesem Zusammenhang fiel folgender Kommentar einer Führungsperson auf, welcher damit seine Angst ausdrückt, sich mit einer Pensenreduktion in eine noch belastendere Situation zu manövrieren: „Bislang habe ich auf einen Antrag zur Reduktion (auf 80%) verzichtet, da ich befürchte, dass ich die gleichen Tätigkeiten in kürzerer Zeit bearbeiten muss und dadurch Überstunden angehäuft werden. Längerer Arbeitstag und dadurch weniger Zeit für die Familie unterhalb der Woche, dafür einen Freitag mit ebenfalls reduziertem Einkommen“. Solche Anmerkungen von Führungspersonal demonstrieren in der Zusammenschau den selbstdisziplinierenden Effekt von gängigen Vorstellungen zu Führungsarbeit; in Ermangelung von alternativen Führungsmodellen und Rollenvorbildern wird trotz implizitem Wunsch nach einer Pensenreduktion eine solche gar nicht erst beantragt, da davon ausgegangen wird, dass die zu erledigenden Aufgaben in Teilzeit nicht zu bewältigen sind. Dies verstärkt wiederum den Mangel an Rollenvorbildern, welche alternative Führungsmodelle vorleben.

Weiter sind dieser Kategorie die Kommentare derjenigen Teilnehmer zuzuordnen, die eine Reduktion **aus finanziellen Gründen** als **nicht möglich** erachten, obschon eine solche eigentlich gewünscht wäre („Reduktion wäre wichtig wegen Kinderbetreuung, aber leider finanziell nicht möglich“).

Die (wenigen) qualitativen Begründungen zum Wunsch nach einer **Pensenerhöhung** betreffen vor allem die **finanzielle Situation** („Finanzielle Gründe; mehr Einsatz im Beruf bringen; Erhöhung aber nicht auf 100% geplant, sondern immer noch Teilzeit, damit Familienzeit weiterhin möglich ist“) sowie zeitliche Entlastungen aufgrund von ausgezogenen Kindern, einer Trennung, einer abgeschlossenen Weiterbildung oder einer überwundenen Krankheit.

3.3.3 Zusammenhang zwischen dem Wunsch nach Pensenreduktion und Care-Arbeit

Da die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit ein ausdrücklicher Fokus dieser Studie darstellt, wird im Folgenden der Wunsch nach einer allfälligen Pensenänderung in Abhängigkeit von Kindern und zu leistender Pflegearbeit näher untersucht.

Kapitel 2.2.3 hat gezeigt, dass eine grosse Mehrheit des befragten Personals Vollzeit arbeitet oder über eine hohe Teilzeitanstellung verfügt. Nun stellt sich zunächst die Frage, ob der Beschäftigungsgrad davon abhängt, ob die Befragten gemeinsam mit Kindern in einem Haushalt leben oder nicht.

Tabelle 13: Beschäftigungsgrad nach Kinder

	Kind(er) im Haushalt	Keine Kind(er) im Haushalt
Teilzeit 1 (<50 %)	2 (1.9 %)	9 (5.5 %)
Teilzeit 2 (50-89 %)	37 (34.9 %)	57 (34.5 %)
Vollzeit (90-100 %)	67 (63.2 %)	99 (60 %)
Total	106 (100 %)	165 (100 %)

n = 274 (davon haben 3 'keine Angaben' gewählt)

Diese Tabelle zeigt auf, **dass der Beschäftigungsgrad nicht wesentlich davon abzuhängen scheint, ob jemand Kinder hat oder nicht. Prozentual arbeiten die Befragten mit Kindern sogar leicht häufiger Vollzeit (63.2%) als diejenigen ohne Kinder (60%). Sogar im Vergleich zu den Befragten insgesamt (157 Personen arbeiten Vollzeit, was in etwa 60% entspricht) arbeitet die Gruppe mit Kindern prozentual leicht öfter Vollzeit (63.2%).**

Tabelle 14: Wunsch Pensenänderung nach Kinder

	Kind(er) im Haushalt	Keine Kind(er) im Haushalt
Pensenänderung		
Pensenerhöhung	6 (5.7 %)	16 (9.8 %)
Pensenreduktion	29 (27.6 %)	50 (30.5 %)
Keine Pensenänderung		
Zur Zeit kein Thema, evtl. in der Zukunft	43 (41 %)	54 (32.9 %)
Pensenänderung kein Wunsch	14 (13.3 %)	28 (17.1 %)
Pensenänderung nicht möglich	13 (12.4 %)	16 (9.8 %)
Total	105 (100 %)	164 (100 %)

n = 272 (davon haben 3 'keine Angaben' gewählt)

Auch der Wunsch nach einer Pensenänderung scheint auf den ersten Blick nicht in einem erheblichen Zusammenhang damit zu stehen, ob Kinder im Haushalt leben: **Insgesamt wünscht sich rund ein Drittel der Befragten eine Pensenreduktion**, unabhängig davon, ob Kinder im Haushalt leben oder nicht. Die Umfrageteilnehmer ohne Kinder wünschen sich prozentual sogar leicht häufiger eine Reduktion (30.5%) als solche mit Kindern im Haushalt (27.6%). Auch ist der Anteil der Personen, die ihr Pensum erhöhen wollen, bei der Gruppe mit Kindern (5.7%) und derjenigen ohne Kinder (9.8%) etwa gleich gross.

Anders sieht die Verteilung aus, wenn nur die Personen betrachtet werden, die überhaupt eine Pensenänderung möchten (oberer Teil der Tabelle): Von den 35 Befragten, die Kinder haben und eine Pensenänderung wollen, möchten 29 eine Reduktion (entspricht 83%). Von den 66 Personen, die eine Pensenänderung wollen und keine Kinder haben, wollen dagegen nur 50 Personen reduzieren (entspricht 75%). **Unter den Befragten wollen also Personen mit Kindern im Haushalt ihr Pensum im Verhältnis öfter reduzieren, diejenigen ohne Kinder im Haushalt dagegen häufiger eine Pensenerhöhung anstreben.**

Sodann fällt auf, dass die Befragten mit Kindern prozentual häufiger angeben, dass für sie eine Pensenänderung zwar im Moment kein Thema ist, aber evtl. in der Zukunft aktuell werden könnte (41% im Vergleich zu 32.9%).

Tabelle 15 zeigt weiter den Wunsch nach einer allfälligen Pensenänderung gruppiert nach Personen mit und ohne Pflege-/Betreuungspflichten (d.h. die Pflege und/oder Betreuung von pflegebedürftigen Kindern, anderen Angehörigen oder weiteren Personen, welche also über eine ‚reguläre‘ Kinderbetreuung hinausgehen).

Tabelle 15: Wunsch Pensenänderung nach Pflege- und weiteren Betreuungspflichten

	Pflege- und Betreuungspflichten: Ja	Pflege- und Betreuungspflichten: Nein
Pensenänderung		
Pensenerhöhung	2 (6.9 %)	20 (8.6 %)
Pensenreduktion	11 (37.9 %)	64 (27.6 %)
Keine Pensenänderung		
Zur Zeit kein Thema, evtl. in der Zukunft	8 (27.6 %)	88 (37.9 %)
Pensenänderung kein Wunsch	5 (17.2 %)	35 (15.1 %)
Pensenänderung nicht möglich	3 (10.3 %)	25 (10.8 %)
Total	29 (100 %)	232 (100 %)

n = 270 (davon haben 9 'keine Angaben' gewählt)

Auch hier zeigt sich, dass Personen mit Pflege- und Betreuungspflichten prozentual häufiger eine Pensenreduktion geplant haben oder zumindest darüber nachdenken (37.9%) als solche ohne entsprechende Pflichten (27.6%). Ein ähnliches Bild zeigt sich auch hier, wenn nur die Teilnehmer betrachtet werden, die überhaupt eine Pensenänderung möchten (oberer Teil der Tabelle): Von den 13 Befragten, die Pflege- oder Betreuungspflichten haben und eine Pensenänderung wollen, möchten 11 eine Reduktion (entspricht 84.6%). Von den 84 Personen, die eine Pensenänderung wollen und keine Pflege- und Betreuungsaufgaben übernehmen, wollen dagegen nur 64 Personen reduzieren (entspricht 76.2%). Dies bedeutet, dass unter den Befragten die eine Pensenänderung wollen, Personen mit Pflege- und Betreuungspflichten ihr Pensum im Verhältnis öfters reduzieren möchten, diejenigen ohne entsprechende Pflichten dagegen häufiger eine Pensenerhöhung anstreben. Allerdings muss die Tabelle mit einer gewissen Vorsicht interpretiert werden, da nur sehr wenige Teilnehmer überhaupt Pflege und Betreuungspflichten haben (29 Personen).

Aus diesen Beobachtungen lassen sich zusammenfassend zwei Aussagen ableiten: **Erstens ist dieses Resultat beispielhaft für das auch gesamtschweizerisch festzustellende anhaltende Phänomen, dass Männer, die Kinder haben, tendenziell gleich häufig respektive leicht häufiger Vollzeit arbeiten als Männer ohne Kinder.** In der Schweiz arbeiten 89 Prozent der Männer mit Kindern respektive 86 Prozent der Männer ohne Kinder Vollzeit (90-100%).²⁷ Ganz anders sieht es hingegen bei den erwerbstätigen Frauen in der Schweiz aus. Während unter den Frauen ohne Kinder eine knappe Mehrheit (51 %) 90-100 Prozent arbeitet, sind es bei den Frauen mit Kindern weniger

²⁷ Insgesamt arbeitet eine überwiegende Mehrheit (über 85 %) aller erwerbstätigen 15-64-jährigen Männer in der Schweiz 90-100 Prozent.

als ein Fünftel (19 %). Die meisten erwerbstätigen Frauen mit Kindern haben einen Beschäftigungsgrad von 20-49 Prozent (nämlich 31%) oder 50-69 Prozent (27%).²⁸ Für die Bestrebungen, Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern herzustellen, stellt dies ein Problem dar: Solange Männer mit Kindern mehrheitlich Vollzeit arbeiten, fällt die Kinderbetreuung, wie auch hier deutlich aufgezeigt werden konnte (Kapitel 3.2.1), mehrheitlich der Partnerin zu. Der hohe Beschäftigungsgrad von Vätern hängt einerseits von – auch im Rahmen dieser Umfrage geäußerten – finanziellen Überlegungen ab, hat jedoch insbesondere auch mit stereotypen Rollenerwartungen zu tun: Wenn Männer Väter werden, erhöhen sie tendenziell das Pensum oder erhalten ihre Vollzeitstelle, einerseits um die Familie ernähren zu können, andererseits aber auch, um ihrer neuen Rolle als Familienernährer gerecht zu werden. So meinte ein junger Umfrageteilnehmer: "Ich brauche den vollen Lohn, weil bald ein Baby auf die Welt kommt und ich ihm was bieten will." Frauen hingegen verhalten sich genau umgekehrt: Sie reduzieren ihr Arbeitspensum tendenziell auf ein niedriges Teilzeitpensum, sobald ein Kind da ist. Auch keine Veränderung im Beschäftigungsgrad nach der Geburt eines Kindes ist ‚typisch‘ männlich; noch immer haben Kinder im Haushalt bei Männern mehrheitlich kaum Auswirkungen auf den Beschäftigungsgrad (ausser eben allfälliger Pensenerhöhungen), während bei Frauen grosse Veränderungen festzustellen sind. **Dieses Ungleichgewicht im Beschäftigungsgrad stellt zusammen mit Lohnungleichheiten eine der Hauptherausforderungen auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann dar. Solange die Ankunft von Kindern für die Mutter eine bedeutende Wende in der beruflichen Laufbahn herbeiführt, für den Vater jedoch nicht, kann nicht von einer Chancengleichheit gesprochen werden.**

Zweitens ist jedoch festzustellen, dass die hier befragten Männer mit Kindern im Vergleich zu den Männern mit Kindern in der Schweiz allgemein markant weniger Vollzeit arbeiten (89% gesamtschweizerisch versus 63.2% in der befragten Personalgruppe²⁹). Wie in Kapitel 2.2.3 besprochen, wurde die relativ verbreitete (allerdings grossmehrheitlich hochprozentige) Teilzeitarbeit besonders oft mit Betreuungspflichten und dem Wunsch nach Familienzeit begründet. **Ausserdem strebt über ein Drittel der Befragten mit Kindern eine Pensenreduktion an**, was in den Kommentaren ebenfalls oft mit familiären Verpflichtungen und dem Wunsch nach mehr Familienzeit begründet wird.

Daraus kann in Kombination mit den eingangs analysierten Begründungen für Teilzeitarbeit geschlossen werden, **dass die Möglichkeit zur Pensenreduktion eines der wichtigsten Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellt, das von der befragten Per-**

²⁸ Diese Zahlen sind den Datenbanken des Bundesamtes für Statistik (BFS) entnommen und betreffen das Jahr 2014, siehe www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.Document.100720.xls (Zugriff 9.12.2015).

²⁹ Die Zahlen sind allerdings nicht direkt vergleichbar; während das BFS nach Personen mit Kindern unter 15 Jahren fragt, wurde in dieser Umfrage danach gefragt, ob Kinder im selben Haushalt leben. Trotzdem ist der beschriebene Unterschied als markant zu erachten.

sonalgruppe ausserdem stark nachgefragt wird. Die Umfrageteilnehmer wünschen sich die Flexibilität, in einer gegebenen Lebensphase das Pensum anpassen zu können. Dass diese Möglichkeit nicht immer gegeben ist, lässt sich einerseits daran ablesen, dass auf die im nächsten Kapitel besprochene Frage nach Vorschlägen zur Verbesserung der Vereinbarkeitsfreundlichkeit der Universität Bern mehr Teilzeitstellen und eine bessere Förderung von Teilzeit explizit eingebracht werden. Andererseits tritt ein Mangel an Flexibilität hinsichtlich des Anstellungsgrades in besonderem Masse im Falle von Mitarbeitern in leitenden Funktionen zutage, welche sich mit der stereotypen Vorstellung konfrontiert sehen – und diese oft selbst verinnerlicht haben – dass leitende Funktionen nicht mit Teilzeitarbeit zu vereinbaren seien. Wie im folgenden Kapitel dargelegt wird, teilen viele Umfrageteilnehmer diese Auffassung jedoch nicht.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass die in dieser Umfrage geäusserten Wünsche nach Pensenreduktion respektive bereits erfolgte Pensenreduktionen zugunsten einer aktiveren Vaterschaft an der Universität bisher zwar kein Mehrheitsmodell darstellen, jedoch auf eine Tendenz zur Aufweichung stereotyper Geschlechterrollen und Familienmodellen hinweisen.

Schliesslich ist hier noch einmal zu betonen, dass nicht nur Männer mit Kindern eine Pensenreduktion anstreben, sondern dass sich Befragte ohne Kinder sogar leicht häufiger eine Pensenreduktion wünschen. Die Umfrageresultate suggerieren also in der Synopsis, dass auch andere Faktoren wie Überlastung, der generelle Wunsch nach mehr Zeit für sich oder soziale Engagements das Bedürfnis nach einer Pensenreduktion aufkommen lassen. Diesen Anliegen ist im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ebenfalls Rechnung zu tragen.

3.3.4 Vorschläge der Umfrageteilnehmer zur Verbesserung der Vereinbarkeitsfreundlichkeit der Universität Bern

Dieses abschliessende Analysekapitel diskutiert die Verbesserungsvorschläge, welche die Umfrageteilnehmer auf die Frage vorbrachten, was die Universität Bern ihrer Meinung nach tun soll, damit Erwerbsarbeit und die Betreuung von Kindern oder Angehörigen besser vereinbar wären. Diese Antworten bilden eine Grundlage für, sind jedoch nicht gleichzusetzen mit, den Handlungsempfehlungen, welche im Kapitel 4 aufgrund einer Gesamtschau aller Umfrageresultate sowie unter Einbezug weiterführender Literatur formuliert wurden.

Die am häufigsten genannten Vorschläge für eine bessere Vereinbarung von Beruf und Privatleben betreffen Instrumente, die eine zeitliche und räumliche Flexibilisierung ermöglichen, insbesondere Home Office/Telearbeit; die Sensibilisierung von Vorgesetzten; die Schaffung von mehr Uni-Kita-Plätzen; und das Job-Sharing in Führungspositionen.³⁰

Vorschläge, welche die **Arbeitsorganisation** thematisieren, zielen grundsätzlich auf eine zeitlich-räumliche Flexibilisierung. Der Wunsch nach der Einführung oder breiteren Anwendung, kulanteren Gewährung und insbesondere auch nach besserer Akzeptanz von **Home Office und Telearbeit** tritt dabei – auch über die ganze Umfrage gesehen – als besonders prominentes Desideratum hervor (55 Nennungen in den Kommentaren zu dieser Frage). Anmerkungen wie „Homeoffice ist offiziell nicht möglich, obwohl ein Teil der Arbeit zu Hause sogar besser geleistet werden kann“ oder „Home-office wird nicht wirklich akzeptiert“ exponieren den diesbezüglichen Handlungsbedarf. Auch eine bessere Förderung von **Teilzeitarbeit** und mehr **Vaterschaftsurlaub** werden jedoch prominent gefordert. Einige Teilnehmer bringen zudem innovative Konzepte vor, zum Beispiel die Einführung von einer jährlichen Anzahl von Joker-Tagen zum freien Bezug oder die Schaffung von Sabbaticals auch für das technische und administrative Personal.

Eine weitere prominente Kategorie von Verbesserungsvorschlägen zielt auf **kulturelle Massnahmen**. Wie im vorangehenden Kapitel andiskutiert wurde, weisen die hier erhobenen Daten darauf hin, dass stereotype Vorstellungen zu Geschlechterrollen und die damit einhergehenden Vorurteile etwa bezüglich der Arbeitsteilung in der Kinderbetreuung an der Universität Bern persistieren, auch unter den Befragten selbst. Dabei zeigt sich vor allem, dass Teilzeitarbeit respektive aktive Elternschaft und die Übernahme von beruflicher Verantwortung in vielen Arbeitsumfeldern nach wie vor oft als unvereinbar angesehen werden. Wie in Kapitel 3.2.5 aufgezeigt wurde, werden solche Vorstellungen insbesondere von Mitarbeitern, welche eine aktive Vaterrolle einnehmen, als Hindernis in ihren Bestrebungen empfunden, Beruf und Familie auf eine für sie sinnstiftende Art und Weise in Einklang zu bringen. Entsprechend kommen in der Umfrage wiederholt Ängste zum Ausdruck, dass zum Beispiel eine Pensenreduktion mit einer Verschlechterung der eigenen Position am Arbeitsplatz einhergehen würde. Ausserdem zeigt sich, dass sich Mitarbeitende, welche selber an einem mit stereotypen Geschlechterrollen konformen Familienmodell festhalten, selber unter Druck setzen können. Dies verdeutlicht folgende Antwort auf die Frage nach dem Betreuungssetting: „I have chosen the most stable option, also the most expensive to the family, having my wife at home - assisting with the childs schooling and integration [...] I have needed to have two contracts to manage the

³⁰ Dabei ist zu bemerken, dass die drei erstgenannten Instrumente als Beispiele in der Frage integriert waren, was eine gewisse quantitative Beeinflussung der Antworten wahrscheinlich werden lässt. Jedoch behält die Grundaussage ihre Gültigkeit, sowohl aufgrund der schieren Anzahl der in den Kommentaren eingetippten Nennungen und den oft extensiven Ausführungen dazu. Ausserdem verweisen auch die Antworten auf verschiedene vorangehende Fragen auf die Signifikanz dieser Instrumente und Themen, welche dort ebenfalls prominente Erwähnung finden, siehe dazu Kapitel 2.3. und das Kapitel 3.

required income, and have my wife looking after my child. This has been, and now is increasingly stressful.”

Die Antworten auf die Frage nach Verbesserungsvorschlägen bestätigen den Befund, dass die befragte Personengruppe den Vorgesetzten in Bezug auf die Setzung der Arbeitskultur und die empfundene Haltung der Arbeitgeberin in Bezug auf Vereinbarkeitsfragen eine zentrale Rolle zuschreibt und entsprechend der Meinung ist, dass diesbezügliche Haltungsveränderungen von den Vorgesetzten vorgelebt werden sollten. Entsprechend erachten viele Befragte die **Sensibilisierung von Vorgesetzten** (24 Nennungen in den Kommentaren) als eine besonders zentrale Massnahme zu Verbesserung der Vereinbarkeit. „Es gibt immer noch Vorgesetzte“, meint ein Teilnehmer, „die nicht begreifen können, dass Mann Kinderarbeit macht. So nach der Einstellung, dafür ist die Frau da, wir haben es auch nicht so gemacht, und so muss es sein“, und das müsse durch die Sensibilisierung von Vorgesetzten angegangen werden (siehe auch Kapitel 3.2.5). Durch Sensibilisierung und Weiterbildung könne den Führungspersonen die Angst vor Alternativen genommen werden, suggeriert ein weiterer Beitrag: „Die Angst bei den Vorgesetzten nehmen, dass alternative Arbeitsmodelle (Teilzeit, Jobsharing etc.) die Prozesse verkomplizieren – gesamtbetrieblich ist dies erwiesenermassen nicht der Fall, im Gegenteil“.

Besonders auffällig ist der häufig genannte Vorschlag, dass **Jobsharing in Führungspositionen** vorgelebt werden soll. Dies führe zu einem Kulturwandel: „Führungsstellen könnten auch vermehrt im Jobsharing ausgeschrieben und besetzt werden, so dass eine Teilung der Arbeiten auch von oben vorgelebt wird und sich so eine Jobsharing-Kultur ausbreitet“ und vermindere zudem den Graben zwischen Vollzeit-Führungsperson und Teilzeit-Mitarbeitenden: „Teilzeit in der Führung fördern/durchsetzen. Wenn der Chef der einzige 100%er im Team ist, ist es fast immer ein Mann ohne Kinder, der aufgrund seiner Lebenssituation (kein böser Wille) erst noch wenig Verständnis für die Situation von Teilzeit-MA aufbringen kann. So verfestigt sich das Bild, dass alles, was nicht Vollzeit ist, irgendwie defizitär ist“.

Die Sensibilisierung und Weiterbildung von Vorgesetzten und ihr Vorleben von Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden also von vielen Umfrageteilnehmern als zentrale Massnahmen für einen als notwendig empfundenen Kulturwandel erachtet, welcher insbesondere der resistenten Vorstellung entgegenwirken soll, dass Teilzeitarbeit respektive aktive Elternschaft und verantwortungsvolle berufliche Positionen in Widerspruch zueinander stehen.

Eine weitere Kategorie von Verbesserungsvorschlägen sind Anregungen **struktureller Massnahmen**, insbesondere die Einrichtung von mehr **Uni-Kita-Plätzen** und die **Schaffung von mehr Stellen** zur Entlastung der bisherigen Mitarbeitenden, welche im Hinblick auf die weit verbreitete Arbeitsüberlastung (siehe Kapitel 3.1) gefordert werden. Schliesslich sind eine Anzahl Vorschläge zu Massnahmen **rein finanzieller Natur** zu verzeichnen, vor allem eine **Erhöhung von Kita-Beiträgen**, aber auch **Notfallbeiträge** für die Betreuung eines kranken Kindes.

4. Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Online-Befragung zeigt auf, dass das männliche technisch-administrative Personal der Universität Bern mit seiner Arbeitgeberin mehrheitlich zufrieden ist und diese als vereinbarkeitsfreundlich einschätzt. Trotzdem weist die Zusammenschau des hier erhobenen quantitativen und qualitativen Datenmaterials darauf hin, dass an der Universität Bern in Bezug auf Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben Handlungsbedarf besteht. Dies gilt sowohl für Personen mit als auch für Personen ohne Familie; wie hier aufgezeigt wurde, ist der Vereinbarkeitsbegriff offen zu fassen und nicht auf Angestellte mit Kindern einzuschränken. Als übergeordnetes Problem wird sichtbar, dass die Mitarbeiter der hier befragten Personalgruppe verbreitet hohen Arbeitsbelastungen und damit verbundenen gesundheitlichen Auswirkungen wie Zeitstress und Erschöpfung ausgesetzt sind, was die Etablierung einer nachhaltigen Work-Life-Balance behindert. Nach Einschätzung der Umfrageteilnehmer könnte diese Problematik neben der Schaffung von neuen Stellen teilweise auch durch die Optimierung von Strukturen und Prozessen bearbeitet werden. Unabhängig von solchen – aus politischen Gründen möglicherweise nicht ohne Weiteres umsetzbaren – strukturellen Veränderungen bedarf es jedoch eines Massnahmenkatalogs zur Weiterentwicklung eines vereinbarkeitsfreundlichen Klimas. In Verbindung mit bestehender Literatur zu diesem Thema lassen sich aus der Analyse der Umfrageergebnisse für die Universität Bern folgende Handlungsempfehlungen formulieren:

Empfehlung 1: Unternehmenskultur

- **Förderung einer vereinbarkeitsfreundlichen Unternehmenskultur: Die Vereinbarkeit zwischen Beruf- und Privatleben muss zur Selbstverständlichkeit erklärt und integraler Teil der allgemeinen Arbeitsphilosophie werden.**

Das Ziel der Universität Bern als Arbeitgeberin sollte es sein, eine Arbeitskultur einzuführen, welche es allen Mitarbeiter_innen erlaubt, ihr berufliches und ihr privates Leben auf eine von ihnen als sinnvoll und nachhaltig empfundene Art und Weise zu vereinbaren. Dabei geht es um eine grundsätzliche Akzeptanz von unterschiedlichen Lebensentwürfen bzw. Arbeitsmodellen. Aktive Eltern und generell Teilzeitangestellte sollten unabhängig von ihrem Geschlecht und unabhängig davon, ob sie Eltern sind oder neben ihrer Anstellung an der Universität Bern anderen Tätigkeiten nachgehen, als ebenso wertvolle Mitarbeiter_innen respektiert werden wie Vollzeit arbeitenden Mitarbeiter_innen.

Von einer vereinbarkeitsfreundlichen Unternehmenskultur profitieren sowohl die Mitarbeiter_innen als auch die Universität Bern als Arbeitgeberin: Mit einem Arbeitsklima, das Akzeptanz und Gestaltungsraum für verschiedene Lebensformen lässt, steigt die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden,

die Mitarbeiter_innenbindung wächst, die Work-Life-Balance verbessert sich und die Universität Bern gewinnt als Arbeitgeberin an Attraktivität.

Empfehlung 2: Führungskultur

- **Sensibilisierung der Vorgesetzten als zentrales Instrument für die Herstellung einer vereinbarkeitsfreundlichen Arbeitskultur.**

Diese Studie bestätigt Resultate bestehender Forschung zum Thema Vereinbarkeit (vgl. z.B. Bürgisser 2011 a, b; Meyer-Schatz et al. 2011), welche auf die grosse Bedeutung der Sensibilisierung von Vorgesetzten zu diesem Thema hinweisen. Die empfundene Qualität des Arbeitsumfeldes und damit insbesondere auch die Zufriedenheit hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben steht sowohl im positiven wie auch im negativen Sinne in enger Abhängigkeit von der Haltung der Vorgesetzten und der von ihnen geförderten Arbeitskultur. Diese werden vom befragten Personal hinsichtlich Vereinbarkeitsfragen zwar mehrheitlich als verständnisvoll erlebt, gleichzeitig geben jedoch fast die Hälfte der Umfrageteilnehmer an, dass das Thema Vereinbarkeit von ihren Vorgesetzten wenig oder gar nicht proaktiv angesprochen wird. Zudem werden insbesondere ‚aktive Väter‘ von ihren Vorgesetzten teilweise nach wie vor mit geschlechtsspezifischen Rollenstereotypen und den damit verbundenen Vorurteilen konfrontiert. Die **Weiterbildung des leitenden Personals zum Thema Vereinbarkeit** ist für die Entwicklung der in Empfehlung 1 angesprochenen vereinbarkeitsfreundlichen Arbeitskultur an der Universität Bern deshalb als eine besonders wichtige und empfehlenswerte Massnahme zu erachten.

- **Entwicklung einer vereinbarkeitsfreundlichen Führungskultur und -praxis, die sich durch Flexibilität und proaktives Ansprechen von Vereinbarkeitsfragen auszeichnet.**

Der Handlungsbedarf für eine gezielte Weiterbildung von Führungspersonal leitet sich auch von der hier gewonnenen Erkenntnis ab, dass auffällig viele der hier befragten Mitarbeiter hohen Arbeitsbelastungen und damit verbundenen gesundheitlichen Auswirkungen wie Stress und Erschöpfung ausgesetzt sind. Dies gilt sowohl für Personal mit als auch für Personal ohne Kinder. Auch geben mehrere Befragte an, nicht genügend Entfaltungsmöglichkeiten und Wertschätzung im beruflichen Alltag zu erhalten, insbesondere auch von Seiten der Vorgesetzten, was teilweise ebenfalls zu Unzufriedenheit und psychisch belastenden Situationen führt. **Gerade vor dem Hintergrund der heraus-**

fordernden Rahmenbedingungen (Spardruck, hohe Arbeitsbelastung) ist es besonders wichtig, dass die Vorgesetzten aktiv auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter_innen eingehen. Eine wichtige Massnahme stellt dabei die konsequente Thematisierung von Vereinbarkeit in **MAGs** dar. Auch kleine Massnahmen können jedoch eine grosse Wirkung erzielen: So könnte die Universitätsleitung beispielweise eine Mitteilung an alle Vorgesetzten versenden, welche zu einer **familienfreundlichen Sitzungsplanung** aufruft und erläutert, und was es dabei konkret zu beachten gilt. Zu einer ganzheitlichen Führungspraxis gehört es ausserdem, zu beachten, dass sich die Bedürfnisse und Anforderungen an das berufliche Leben im Verlaufe des Lebens verändern. **Es sollte möglich sein, dass Mitarbeitende ihr berufliches Engagement an die jeweiligen Lebensphasen der Mitarbeitenden und den entsprechenden Anforderungen, welche ausserberuflichen Tätigkeiten mit sich bringen, anpassen können.**

Empfehlung 3: Rollenvorbilder

- **Schaffen von alternativen Rollenvorbildern durch Jobsharing auf Führungsebene.**

Zur Umsetzung des angestrebten Kulturwandels kommt den Vorgesetzten ausserdem die Aufgabe zu, als Rollenvorbilder zu agieren. Solange die meisten Vorgesetzten praktisch ausschliesslich selber Vollzeit oder in hohen Anstellungsgraden arbeiten, werden Mitarbeitenden mit beruflichen Ambitionen keine Modelle vorgelebt, in welchen auch Teilzeit arbeitende Personen berufliche Verantwortung und Führungsaufgaben übernehmen können. Damit bleibt vielen ambitionierten Mitarbeiter_innen der Weg erschwert, ihrem Wunsch nach einer aktiveren Elternschaft zu folgen. Hier sind Frauen und Männer mit verschiedenartigen Herausforderungen konfrontiert. Die Hausarbeit und Kinderbetreuung bleibt auch dann weitgehend Sache der Mütter, wenn diese berufliche Karrieren verfolgen, was sie einer kräftezehrenden Doppelbelastung aussetzt. Ob und in welchem Masse dies für das weibliche technische und administrative Personal an der Universität Bern zutrifft, müsste Gegenstand einer weiteren Untersuchung sein. Wie diese Studie jedoch aufzuzeigen vermochte, wird Männern im Gegensatz dazu die innerliche und äusserliche Akzeptanz von Teilzeitarbeit und aktiver Vaterschaft durch ihre Konfrontation mit stereotypen Vorstellungen zu Männlichkeit, Karriere und Vaterschaft erschwert. Eine **gezielte Förderung von Jobsharing in Führungspositionen** stellt hier eine besonders geeignete Massnahme dar, um stereotypen Rollenvorstellungen entgegen zu treten und gangbare Alternativen aufzuzeigen. Dabei gilt es jedoch zu beachten, dass Co-Leitungen flankierender Massnahmen bedürfen, damit nicht auch diese zu einer Zusatzbelastung für die entsprechenden Mitarbeitenden werden (z.B. Supervision, Weiterentwicklung von Arbeitsplanungsinstrumenten für das Jobsharing, etc.).

Empfehlung 4: Flexibilisierung der zeitlich-räumlichen Arbeitsorganisation

- **Einführung von neuen Arbeitsinstrumenten respektive bessere Bekanntmachung bereits bestehender Instrumente.**

Diese Umfrage hat aufgezeigt, dass bereits bestehende Modelle, welche eine Flexibilisierung der Arbeitsorganisation ermöglichen, von den Befragten rege genutzt und explizit sehr geschätzt werden. Dazu gehören insbesondere die Jahresarbeitszeit und die damit verbundenen flexiblen Arbeitszeiten sowie die Teilzeitarbeit – so verzeichnet die befragte Personalgruppe einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Teilzeit arbeitenden Mitarbeitern (was allerdings dadurch relativiert wird, dass die meisten davon einen hohen Beschäftigungsgrad von 80% innehaben). Es wurde jedoch auch gezeigt, dass ein weiterer Bedarf an Flexibilisierung besteht. Grundsätzlich wird die Universität Bern von der hier befragten Personalgruppe tendenziell nach wie vor so wahrgenommen, dass gerade von Mitarbeitenden im technischen und administrativen Bereich (z.B. unregelmässige Arbeitszeiten in den Labors und in der IT, etc.) viel Flexibilität *verlangt* wird, während den Mitarbeitenden umgekehrt wenig Flexibilität *gewährt* wird (z.B. fehlende Möglichkeiten zu Home Office, etc.).

Empfehlung 4a: Home-Office und Telearbeit

- **Gezielte Förderung von Home-Office und Telearbeit: Proaktive Kommunikation bestehender Regelungen, Erweiterung des Anwendungsbereichs und Verbesserung der Akzeptanz.**

In der Umfrage kommt ein besonderer Bedarf an räumlicher Flexibilisierung zum Ausdruck. Home Office und Telearbeit werden, soweit möglich, bereits häufig genutzt. Ihre inkonsequente Einführung (insbesondere die mangelnde Informierung der Mitarbeitenden über bereits bestehende Reglemente und das mangelnde Wissen der Vorgesetzten über die Spielräume, die diese Reglemente eröffnen), zu wenig kulante Gewährung und mangelnde Akzeptanz sticht jedoch gleichzeitig als eines der prominentesten Anliegen der hier befragten Personalgruppe ins Auge; dies insbesondere von Vätern, die etwa die Bedeutung von Home Office im Falle eines kranken Kindes hervorheben. Eine **gezielte Förderung von Home Office** und vor allem auch die **Verbesserung der Akzeptanz von Home Office-Arbeit** stellen deshalb im Instrumentenkatalog zur Optimierung der Vereinbarkeit eine gewichtige Massnahme dar.

Dabei kann in einem ersten Schritt die **proaktivere Informierung der Mitarbeitenden über bereits bestehende kantonale und universitäre Richtlinien hinsichtlich Home Office/Telearbeit** gefördert werden;³¹ wie die Umfrage suggeriert, sind diese nicht hinlänglich bekannt. Die zentrale Herausforderung wird entsprechend darin bestehen, die Vorgesetzten in einem sinnvollen Umgang mit Telearbeit zu schulen, da sie diejenigen sind, die Telearbeit zu fördern und zu bewilligen haben. Die hier erhobenen Daten lassen darauf schliessen, dass die Vorgesetzten tendenziell noch zu grosse Zurückhaltung walten lassen und Telearbeit auch dort nicht gewähren, wo diese inhaltlich und organisatorisch vertretbar oder gar sinnvoll wäre. Hier wäre neben einer gezielten Schulung der Vorgesetzten auch deren explizite Rückenstärkung durch die Universitätsleitung von Nutzen.

Empfehlung 4b: Teilzeitarbeit

- **Gezielte Förderung von Teilzeitarbeit.**

Eine weitere zu empfehlende Flexibilisierungsmassnahme ist die weitere **gezielte Förderung von Teilzeitarbeit für die Personalgruppe im Allgemeinen und die Vorgesetzten im Besonderen** (wie in Empfehlung 3 besprochen). Obschon relativ viele der befragten Mitarbeiter bereits in Teilzeit arbeiten, sind die meisten davon, wie erwähnt, zu einem hohen Prozentsatz angestellt, und viele wünschen sich eine weitere Reduktion. Durch die Förderung von Teilzeitarbeit wird ausserdem den hier diskutierten Umfrageresultaten Rechnung getragen, dass Teilzeit arbeitende Mitarbeiter oft mehr Energie, Motivation und Innovation in den Betrieb tragen als Vollzeit-Angestellte.

Empfehlung 4c: Instrumente für Eltern mit Neugeborenen

- **Ausbau des Vaterschaftsurlaubs oder Einrichtung von Elternschaftsurlaub / Elternsplitting.**

Weiter wird empfohlen, vermehrte Aufmerksamkeit auf das Thema Vaterschafts- und Elternschaftsurlaub sowie Elternsplitting zu richten. Es gilt, für diejenigen Männer, die sich dies wünschen, Möglichkeiten zu schaffen, ihre Vaterrolle von Anbeginn gleichberechtigt wahrzunehmen. Massnahmen wie ein **verlängerter Vaterschaftsurlaub respektive die Einführung des Elternschaftsurlaubs**

³¹ Siehe http://www.personal.unibe.ch/content/mitarbeitende/arbeitsverhaeltnis/telearbeit/index_ger.html und http://www.personal.unibe.ch/unibe/verwaltungsdirektion/personal/pers/content/e10091/e10092/e165192/Telearbeit_RichtlinienVersionnachMitbericht_ger.pdf.

oder eines Elternsplittings (letzteres wird z.B. an der ETH Zürich praktiziert³²), schaffen die strukturellen Voraussetzungen dafür und tragen massgeblich dazu bei, dass Väter auch im Arbeitsumfeld als vollwertige Elternteile wahr- und ernstgenommen werden.

Empfehlung 5: Kommunikation von Vereinbarkeitsinstrumenten

- **Top-down Kommunikation von neuen und bestehenden Vereinbarkeitsinstrumenten.**

Die Online-Umfrage hat gezeigt, dass an der Universität Bern bereits verschiedene und sehr geschätzte Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben bestehen, so zum Beispiel die Jahresarbeitszeit, Teilzeitarbeit und Home-Office/Telearbeit. Wie am Beispiel der Telearbeit aufgezeigt, wurde jedoch auch deutlich, dass die aufgeführten Instrumente teilweise nur sehr zurückhaltend genutzt werden und/oder den Mitarbeitenden gar nicht bekannt sind. **Daher ist zu empfehlen, dass neue, aber auch bestehende, auf oberster Ebene beschlossene Massnahmen systematisch top-down kommuniziert werden.** Die Mitarbeitenden sollten darüber informiert sein, von welchen Möglichkeiten sie unter welchen Bedingungen Gebrauch machen können. Konkret ist es wünschenswert, dass Mitarbeitende beim Anstellungsgespräch, bei Stellenantritt und dann regelmässig (zum Beispiel im Rahmen von MAGs und an Teamsitzungen) über vereinbarkeitsfördernde Instrumente der Universität Bern informiert werden.

Empfehlung 6: Unterstützungsmassnahmen für Personen mit Care-Verpflichtungen

- **Bereitstellung von Unterstützungsmassnahmen im Falle von unregelmässigen oder unvorhergesehenen Care-Verpflichtungen wie insbesondere Krankheit der Kinder oder Schulferien.**

³² „Bei Geburt eines eigenen Kindes gewährt die ETH dem Vater 10 Tage bezahlten Urlaub. Arbeiten beide Eltern des Kindes im ETH-Bereich, kann die Hälfte des bezahlten Mutterschaftsurlaubs auf beide aufgeteilt werden. Der Vater darf maximal zwei Monate beziehen“ (http://www.family.ethz.ch/recht/Mitarbeitende/urlaub_v, Zugriff am 3.12.2015). Weiter führt die Website der ETH zum Mutterschaftsurlaub aus: „Die ETH gewährt ihren Angestellten einen Mutterschaftsurlaub von vier Monaten bei vollem Lohn (...). Die Hälfte des Mutterschaftsurlaubs kann nach Absprache mit der zuständigen Stelle in Form einer selbst gewählten Reduktion des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrades bezogen werden. Arbeitet auch der Vater des Kindes im ETH-Bereich, kann die Hälfte des bezahlten Mutterschaftsurlaubs auf beide Eltern aufgeteilt werden. Der Vater darf maximal zwei Monate beziehen“ (<http://www.family.ethz.ch/recht/Mitarbeitende/urlaub>, Zugriff am 3.12.2015).

Die Umfrage hat gezeigt, dass unregelmässige und nicht planbare Vorkommnisse wie insbesondere Krankheit der Kinder oder Schulferien bei gleichzeitig hoher Dringlichkeit von beruflichen Aufgaben besonders grosse Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellen. Insbesondere bei Krankheit von Kindern ist es oftmals kaum möglich, in kurzer Zeit eine Betreuungslösung zu organisieren. Daher braucht es die Möglichkeit einer unkomplizierten Kurzabwesenheit. Eine besonders geeignete Massnahme stellt die **finanzielle und/oder organisatorische Unterstützung für Notfalleinsätze** dar, welche in Pflege-Notfällen zum Beispiel vom Roten Kreuz oder anderen Dienstleistern bezogen werden können. Wenn es sich um eine länger andauernde Krankheit handelt, kann auch eine unbezahlte längere Freistellung zur Linderung des privaten Problems beitragen. Eine weitere mögliche Massnahme stellt die Einführung von **Joker-Tagen** dar, welche es Mitarbeitenden erlaubt, pro Jahr spontan einen oder mehrere Freitage zu beziehen. Alternativ könnten im Bereich „**bezahlter Kurzurlaub**“ zusätzliche Freitage spezifisch für Care-Aufgaben eingeführt werden, um den Spielraum in Engpässen zu vergrössern.³³

Empfehlung 7: Innovative Vereinbarkeitsinstrumente: Sabbaticals und unbezahlter Urlaub

- **Prüfung und Förderung innovativer Vereinbarkeitsinstrumente, insbesondere Sabbaticals und unbezahlter Urlaub.**

Die Umfrageteilnehmer brachten teilweise innovative Vereinbarkeitsinstrumente vor, die es sich eingehender zu prüfen lohnt. Dabei sticht insbesondere die Idee des **Sabbaticals** hervor. Diese Möglichkeit steht heute lediglich in der Form eines Forschungs- und Bildungsurlaub für unbefristet angestellte Dozierende zur Verfügung. Die **Gewährung eines Sabbaticals für alle Angestellten**, zum Beispiel nach einer gewissen Anzahl Dienstjahren, wie es sowohl in der Privatwirtschaft wie auch in den öffentlichen Diensten zunehmend gefördert wird, würde die Vereinbarkeitsfreundlichkeit der Universität Bern und damit ihre Attraktivität als Arbeitgeberin zweifelsohne steigern.³⁴

Weiter wäre zu prüfen, inwiefern die Möglichkeit des **unbezahlten Urlaubs** ausgebaut werden könnte, respektive inwiefern bestehende Regelungen dazu von den Vorgesetzten proaktiver kom-

³³ Über 20 Befragte nannten in der Umfrage ausserdem den Ausbau von Uni-Kita-Plätzen als wünschenswerte Massnahme. Dabei handelte es sich jedoch mit wenigen Ausnahmen um Mitarbeiter ohne Kinder respektive um Mitarbeiter mit Kindern, welche nicht mehr im Kita-Alter sind. Die hier erzielten Umfrageresultate sind deshalb implizit als Erfolg der kürzlich in diesem Bereich ergriffenen Massnahmen zu deuten.

³⁴ Intel gewährt seinen Mitarbeitenden z.B. nach sieben Dienstjahren acht Wochen bezahlten Urlaub, unabhängig von deren Funktion. Andere Unternehmen beschränken die Massnahme auf Führungspersonal oder auf Auszeiten zwecks Weiterbildung oder sozialen Einsätzen (siehe z.B. <http://www.fastcompany.com/1779186/why-sabbaticals-are-good-businesses-well-employees>, Zugriff am 8.12.2015). Auch im öffentlichen Dienst kommen die Mitarbeitenden zunehmend in den Genuss von der Möglichkeit, eine Auszeit zu nehmen. So gibt es z.B. in Deutschland ein ‚Sabbat-Jahr‘, siehe <http://www.sabbatjahr.org/sabbatjahr-fuer-beamte.php> (Zugriff am 9.12.2015).

muniziert und längere Auszeiten mit den Mitarbeitenden konkret geplant werden könnten. Die Umfrageresultate (insbesondere Wünsche nach einer kulanteren Gewährung von unbezahltem Urlaub) suggerieren, dass unter den hier befragten Mitarbeitern, ähnlich wie im Falle der Regelungen zu Home-Office und Telearbeit, die Regelung unbezahlten Urlaubs wenig bekannt sind. Dies gilt insbesondere auch für die 2014 eingeführte Regelung, dass beiden Elternteilen nach Geburt oder Adoption eines Kindes ein unbezahlter Urlaub von bis zu sechs Monaten zusteht.³⁵

Empfehlung 8: Geschlechtersensible Unternehmenskultur mit gesamtgesellschaftlichem Blick

- **Konsequente Förderung von Lohngleichheit von Frauen und Männern.**

Weiter ist die **konsequente Umsetzung der Lohngleichheit von Frauen und Männern** effizient voranzutreiben. Nach wie vor lohnt es sich für viele Paare aufgrund der schlechteren Entlohnung von Frauen nicht, wenn beide Elternteile Teilzeit arbeiten. Hier kommt der Universität Bern eine gesamtgesellschaftliche Vorbildrolle zu. Die **gezielte Karriereförderung von Frauen, die Löhne und die Kita-Beiträge sind so zu gestalten, dass alternative Familienernährungsmodelle gelebt werden können** und es sich für Eltern auch finanziell lohnt, wenn beide Elternteile Teilzeit arbeiten anstatt ein Elternteil – in der Regel der Vater – Vollzeit. Wie diese Umfrage aufgezeigt hat, entspricht dieses Modell nicht den Vorstellungen und Wünschen der hier befragten Personalgruppe. Wie ein Umfrageteilnehmer anmerkte: „Beruf und Familie ist kein Frauenthema. Wir sind eine Generation von Menschen, die Beruf und Familie vereinen wollen.“

- **Entwicklung einer geschlechtersensiblen Unternehmenskultur mit gesamtgesellschaftlichem Blick.**

Jedoch sollte der hier neben dem Wunsch nach aktiverer Vaterschaft ebenfalls prominent zum Ausdruck gekommene Wunsch nach ‚mehr Freizeit‘ aus einer Geschlechterperspektive gleichzeitig kritisch beobachtet werden. Es darf gesamtgesellschaftlich gesehen insbesondere nicht darum gehen, mehr Freizeit für Männer *zu Lasten von Frauen* zu generieren, denn diesen kommt, wie hinlänglich

³⁵ „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes oder Adoption auf Gesuch hin Anspruch auf unbezahlten Urlaub bis zu 6 Monaten, sofern der ordentliche Dienstbetrieb dies zulässt.“ (http://intern.unibe.ch/dienstleistungen/personal/anstellungsbedingungen/abwesenheiten/mutterschaft_vaterschafts_und_adoptionurlaub/index_ger.html) (Zugriff am 9.12.2015).

nachgewiesen, meist auch trotz Teilzeitarbeit ihrer Partner ein Grossteil der Haushalts- und Betreuungsarbeit zu. Hier ist eine **geschlechtersensible Unternehmenskultur** gefragt, **welche die Bedürfnisse von Männern und Frauen in Bezug zueinander setzt**.

Empfehlung 9: Gendermonitoring

- **Gezielte Auswertung der vorhandenen Daten zur Vereinbarkeitsthematik aus der im Herbst 2015 erfolgten Personalbefragung.**
- **Analyse und Optimierung des bestehenden Fragebogens für die Personalbefragung hinsichtlich des Themenkomplexes Vereinbarkeit.**
- **Befragung des weiblichen technischen und administrativen Personals an der Universität Bern.**

Die Universität Bern führt periodisch eine Mitarbeiter_innenbefragung durch. Diese Gelegenheit sollte wahrgenommen werden, um relevante Fragen rund um den Themenkomplex der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zu stellen und die Daten anschliessend systematisch auszuwerten. Diese Daten geben einerseits wichtige Hinweise über die Zufriedenheit und Bedürfnisse der Mitarbeitenden, andererseits setzt die Universität Bern damit aber auch Zeichen dafür, dass Probleme rund um die Vereinbarkeit angesprochen werden dürfen und sollen.

Es wird empfohlen, in einem ersten Schritt die durch die laufende Personalbefragung erhobenen Daten auf Informationen zur Vereinbarkeitsthematik zu untersuchen. In einem zweiten Schritt könnte überlegt werden, ob bei der nächsten Personalbefragung zusätzliche Fragen gestellt werden sollen.

- **Umfassendes betriebsinternes und komparatives Gendermonitoring zur Überprüfung der Wirksamkeit der getroffenen Massnahmen.**

Um neu eingeführte Vereinbarkeitsmassnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu prüfen und gegebenenfalls zu verbessern, ist die Installierung eines fortwährenden Gleichstellungs- und Gendermonitorings an der Universität Bern zentral. Dafür müssen (qualitative und quantitative) Gleichstellungsindikatoren entwickelt werden, die regelmässig erhoben, ausgewertet und in entsprechenden Berichten dargestellt würden. Zu überprüfen wäre darüber hinaus die Etablierung eines gesamtschweizerischen, hochschulübergreifenden Gleichstellungs- und Gendermonitorings. Dies würde die Vergleichbarkeit verschiedener Massnahmen erlauben und die erzielten Fortschritte auf der Ebene einzelner Hochschulen besser erfassbar machen.

5. Literatur

Bürgisser, Margret (2011a): *Beruf und Familie vereinbaren – aber wie? Väter erzählen*. Bern: hep Verlag.

Bürgisser, Margret (2011b): *Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auch für Männer. Herausforderungen, Probleme, Lösungsansätze*. Bern: hep Verlag.

Döge, Peter und Cornelia Behnke (2005): *Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene*. Berlin: Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e. V.

Lack, Carmen, Nathalie Amstutz und Ursula Meyerhofer (2009): *Familienfreundliche Hochschulen: Handlungsfelder und Praxisbeispiele – eine Orientierung für die Umsetzung*. Bericht der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW).

Meier-Schatz, Lucrezia und Renate Degen, Karin Maschke, Nathanael Meier und Ruth Ziltener (2011): *Was Männer wollen! Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben*. Pro Familia Schweiz im Auftrag des Kantons St. Gallen.

Wessler-Possberg, Dagmar (2013): *Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Spannungsverhältnis von Geschlecht und Qualifikation. Fallstudien zur Umsetzung, Nutzung und Wirkung der Instrumente betrieblicher Familienpolitik in Organisationen der privaten Wirtschaft und des öffentlichen Sektors*. Dissertation Universität Duisburg-Essen.

Quellen vom Bundesamt für Statistik (BFS):

www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.Document.100720.xls

www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/key/erwerbstaetige0/teilzeit.Document.100724.xls

www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.Document.100736.xls