

Factsheet - Vereinbarkeit für Forschende und Mitarbeitende mit Care-Aufgaben

Muss ich meine Vorgesetzten über die Schwangerschaft informieren?

Grundsätzlich ist es sinnvoll, Vorgesetzte frühzeitig über die Schwangerschaft zu informieren, damit sie auf die Gesundheit der schwangeren Frau Rücksicht nehmen können und der Mutterschaftsurlaub sowie allfälliger unbezahlter Urlaub optimal geplant werden können. Selbstverständlich besteht jedoch das Recht, die Schwangerschaft zu verschweigen.

Rechtliche Grundlagen:

- *Auskunftspflicht bei Schwangerschaft*
Eine Frau darf aufgrund einer Schwangerschaft bei einer Anstellung nicht diskriminiert werden. Wird bei einem Bewerbungsgespräch direkt nach einer Schwangerschaft gefragt, was eigentlich unzulässig ist, gilt das so genannte "Notwehrrecht der Lüge": Eine Schwangerschaft darf geleugnet werden, weil befürchtet werden muss die in Aussicht stehende Stelle wegen der Schwangerschaft zu verlieren.
- *Kündigungsschutz während Schwangerschaft*
Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt darf einer Frau nicht gekündigt werden. Schwangere Frauen dürfen hingegen, unter der Beachtung der Kündigungsfristen, jederzeit kündigen.

Wie viel Mutterschaftsurlaub steht mir zu?

Anlässlich einer Geburt wird dem weiblichen Personal ein Urlaub von 16 Wochen gewährt. Das Gehalt wird zu 100 Prozent des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads der fünf Monate vor Beginn des Anspruchs ausgerichtet. Der Mutterschaftsurlaub beginnt spätestens am Tag der Geburt und frühestens zwei Wochen vor dem mutmasslichen Geburtstermin. Krankheit und Unfall unterbrechen den Mutterschaftsurlaub nicht.

Formular Mutterschaftsurlaub: Das Formular Anmeldung für eine Mutterschaftsentschädigung ist bei Mutterschaftsurlaub zwingend auszufüllen und dem Sekretariat des Instituts weiterzuleiten. Damit wird der Entschädigungsanspruch aus der Erwerbsersatzordnung (EO) geltend gemacht. 80% des Gehaltes (max. CHF 196.- pro Tag) der ersten 14 Wochen des Urlaubs werden an die Universität oder den entsprechenden Drittkredit rückerstattet. Bitte füllen Sie das Formular aus und leiten Sie dieses so vollständig als möglich an die Personalabteilung weiter. Wird das oben genannte Formular nicht abgegeben, kann das Gehalt um die dem Kanton entgehende Entschädigung gekürzt werden, da die Rückzahlung durch die EO an die Universität ausbleibt. Merkblatt Mutterschaftsentschädigung

Antrag auf Verlängerung der Anstellung bei Mutterschaft

Bei Drittmittel-Angestellten wird das Mutterschaftsgeld über die Ausgleichskasse direkt auf das Drittmittelkonto überwiesen und ist damit frei verfügbar. Eine schwangere Mitarbeiterin kann daher automatisch verlängert werden. Auch der SNF kennt diese Regelung und hängt die Zeit des Mutterschaftsurlaubs automatisch an die reguläre Anstellung an (flexible Verlängerungsmöglichkeit). Bei Grundmittel-Anstellungen sind die Punkte für 16 Wochen Mutterschaftsurlaub an die punktfreie Stellvertretung geknüpft und die Mittel aus der Erwerbsersatzordnung werden den Instituten nicht automatisch zur Verfügung gestellt. Daher muss eine Anstellungsverlängerung derzeit bei der Personalabteilung zu Händen der Unileitung beantragt werden, wobei solche Anstellungsverlängerungen in der Regel immer bewilligt werden. Diese Praxis resp. ein vereinfachtes Verfahren werden derzeit überprüft. Meistens werden Verlängerungen erst beantragt, wenn die max. Anstellungsdauer erreicht ist. Eine Verlängerung über die maximale Anstellungsdauer hinaus ist in der UniV geregelt (6 Jahre bei PD und 4 Jahre bei Doktorat).

Wie viel Vaterschaftsurlaub steht mir zu?

Männliches Personal hat anlässlich der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von zehn Arbeitstagen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zehn Arbeitstagen, wenn sie ein Kind adoptieren.

Steht mir unbezahlter Urlaub zu?

Mitarbeiter*innen 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.

Habe ich Anrecht auf Stellvertretung während des Urlaubs?

- Grundmittelangestellte: Für Universitätsangehörige kann eine punktfreie Stellvertretung eingesetzt werden. Das heisst, die von der eidgenössischen Mutterschaftsversicherung nicht gedeckten Kosten (20% während 14 Wochen sowie zwei zusätzliche Wochen à 100%) übernimmt die Universität Bern. Es empfiehlt sich, sich diesbezüglich so früh wie möglich an die/den direkte*n Vorgesetzte*n zu wenden.

- **Drittmittelangestellte:** Drittmittelverantwortliche können während 14 Wochen zu 80% eine Stellvertretung einsetzen. Kosten für eine weitergehende Stellvertretung (Differenz von 20% sowie zwei zusätzliche Wochen à 100%) werden dem jeweiligen Drittmittelkonto belastet. Es steht dem Drittmittelgeber frei, die abwesende Mutter nur teilweise durch eine Stellvertretung zu ersetzen. Ebenfalls zu beachten ist, dass die Erwerbsersatzordnung ein Taggeld von maximal 196.- sprechen kann. Damit kann der Erwerbsersatz bei Mutterschaft tiefer ausfallen als der vom Drittmittelgeber normalerweise bezahlte Lohn.

Kann ich mein Beschäftigungsgrad reduzieren?

Mitarbeiter*innen haben ab der Geburt oder Adoption eines Kindes auf Gesuch hin Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads. Die genauen Richtlinien sind in der Personalverordnung des Kantons Bern festgelegt.

Was für Beratungs- oder Unterstützungsmöglichkeiten gibt es?

- **Vereinbarkeits-Coaching:** Ist ein Coaching für Mitarbeitende und Studierende der Universität Bern und deren Partner*innen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben, welches von der Abteilung für die Gleichstellung in Zusammenarbeit mit der "Fachstelle UND - Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen" angeboten wird.
- **Welcome Center Uni Be:** Ist ein zentraler Informations- und Beratungsservice für neu angestellte Forschende und Lehrende sowie deren Familien. Er bietet konkrete Hilfestellungen für die Zeit vor und während Ihrem Aufenthalt in Bern und Beratungen zu Themen wie Wohnungssuche, Krankenkasse, Budgetplanung, Deutschkurse, Kinderbetreuung und ähnliche Herausforderungen.
- **Beratungsstelle Berner Hochschulen:** Bietet eine persönliche Beratung an zu Vereinbarkeit von Familie und Studium
- **Dual Career:** Partnerinnen und Partner von neuankommenden Forschenden werden beim beruflichen Neustart in der Schweiz unterstützt. Es wird eine persönliche Beratung und je nach Zielgruppe und Bedarf auch eine Begleitung und ein gezieltes Coaching bei der Stellensuche angeboten. Kontaktaufnahme/Erstberatung: sabine.hoefler@unibe.ch, Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern.
- **Jobsharing:** Dieses flexible Arbeitszeitmodell trägt dazu bei, ein Gleichgewicht zwischen Erwerbstätigkeit und anderen Lebensbereichen zu schaffen. Jobsharing wird von der Uni Bern begrüsst und gefördert. Für Informationen und Beratung wenden Sie sich an das entsprechende Dekanat.

Wo kann ich finanzielle Unterstützung beantragen?

- **120%-Care-Grant:** Ermöglicht es Postdocs, die 80%-100% angestellt sind, ihren Beschäftigungsgrad für max. 12 Monate auf mindestens 60% zu reduzieren und eine Supportperson mit überlappendem Anstellungspensum anzustellen.
- **SNF Flexibility Grant:** Unterstützt Doktorierende und Postdoktorierende indem er einerseits einen finanziellen Beitrag zu externen Kinderbetreuungskosten der Forschenden leistet und andererseits beteiligt er sich am Salär von Supportpersonen, die eine Reduktion des Arbeitspensums erlauben.
- Zudem lohnt es sich hierzu bei der entsprechenden Fakultät beraten zu lassen, da diese unterschiedlichen Fördermassnahmen ausüben. Übersicht Dekanats-Kontakte

