



# Familienorientierung an der UZH

## Grundsatzpapier zur Vereinbarung von Beruf- und Privatleben

### 1 Auftrag

Der Rektor der UZH, Herr Prof. Michael Hengartner, beauftragte in der Stiftungsratssitzung der Stiftung kihz vom 12. Mai 2014 Frau Dr. Elisabeth Maurer der Abteilung Gleichstellung UZH ein hochschulübergreifendes Grundsatzpapier zur Familienfreundlichkeit zu erarbeiten und sowohl die ETHZ als auch die Stiftung kihz mit einzubeziehen.<sup>1</sup> Die in diesem Papier in Kapitel 2 dargelegte Vision zur Familienorientierung entstand in einem Workshop der einberufenen Arbeitsgruppe<sup>2</sup> im Dezember 2014.

Damit folgt die Abteilung Gleichstellung weiterhin ihrem aktuellen Leistungsauftrag, der u.a. besagt: Sie (die AGL) setzt sich für familienfreundliche Kontextbedingungen an der UZH ein und fördert damit die Positionierung der Universität Zürich als familienfreundliche Arbeitgeberin.

#### 1.1 Auftragsorientierung

Die Ausarbeitung des Grundsatzpapiers orientiert sich an folgenden bereits bestehenden Verordnungen und Dokumenten:

- Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (1999)
- Leitbild der Universität Zürich
- Strategische Ziele 2020 UZH
- Internationalisierungsstrategie der UZH
- Verhaltenskodex Gender Policy UZH (von 2005)
- Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit an der Universität Zürich (2013-16)
- Strategie der Stiftung kihz sowie dazugehöriges Strategiegebäude

In diesem Grundsatzpapier werden die in oben aufgeführten Dokumenten bereits konkretisierten Ausrichtungen der Hochschulen auf Familienfreundlichkeit berücksichtigt:

<sup>1</sup> Die ETHZ wird zum Zeitpunkt des definitiven Grundsatzpapiers bzw. eines konkreten und bewilligten Umsetzungsplans der UZH erneut von dieser kontaktiert. Dann soll eine eventuelle Kooperation bezüglich zu ergreifender Massnahmen geklärt werden, die für beide Hochschulen passend erscheinen.

<sup>2</sup> Mitglieder der Arbeitsgruppe: Moderation: Olga Pardo/ HR ETHZ; Dr. Elisabeth Maurer/ damalige Leitung AGL; Tanja Neve-Seyfarth/ AGL Vereinbarkeit; Prof. Franco Guscelli/ GLK; Prof. Adrian Hehl/ VSF-Projekt Kids & Careers; Monika Haetinger/ Geschäftsführung kihz Stiftung; Prof. Andrea Büchler/ Stiftungsrätin kihz (nicht anwesend, Input vorgängig abgeholt); Prof. Renate Schubert/ Equal ETHZ; Honorata K. Patemann/ Equal ETHZ; Carol Siegfried/ HR ETHZ; Prof. Sybil Sachs/ seinerzeit Promotorin des Kantons ZH in Sachen Vereinbarkeit; Prof. Bea Latal/ Kinderspital, Vertretung der Kinderperspektive

### 1.1.1 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (1999)

Die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz regelt den Urlaub für familiäre Ereignisse. Zur *Familie* werden diejenigen Personen gezählt, die zueinander in einem Verhältnis stehen. Dieses Verhältnis wird in § 85, Absatz 1 wie folgt beschrieben: „Die Bestimmungen für Ereignisse im Zusammenhang mit Eltern, Kindern oder Geschwistern gelten auch für Stief- und Pflegeverhältnisse und für die Kinder der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, solche im Zusammenhang mit der Ehegattin bzw. dem Ehegatten auch für die Lebenspartnerin oder den Lebenspartner und die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner.“ Mit den Paragraphen §96 – 98 regelt es zudem einen gesamten Themenblock „Elternschaft“ (Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, Kündigungsschutz, besondere Verhältnisse, Urlaub bei Begründung eines Pflegekindverhältnisses).

### 1.1.2 Das Leitbild der UZH

Das Leitbild wurde am 29.11.2011 von der erweiterten Universitätsleitung erlassen. Unter „Ziele und Aufgaben der Universität Zürich“ wird folgender Grundsatz im Leitbild formuliert: „Die UZH positioniert sich erfolgreich im Wettbewerb mit international führenden Universitäten. Sie ist für die besten Forschenden und Studierenden attraktiv und fördert auf allen Stufen den wissenschaftlichen Nachwuchs.“

Der Abschnitt „Die Universität und ihre Angehörigen“ formuliert u.a. den Grundsatz „Sie (die Universität) sorgt für Chancengleichheit, namentlich von Frau und Mann, und für Nichtdiskriminierung auf allen Stufen.“ Unter „Studierende und Mitarbeitende“ heisst es: „Die UZH bietet fortschrittliche Anstellungs- und Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeitenden und unterstützt sie in ihrer beruflichen Weiterentwicklung.“

Dieses Grundsatzpapier zur Familienfreundlichkeit knüpft an der erfolgreichen Positionierung im Wettbewerb mit international führenden Universitäten an. Zudem nimmt es Bezug auf die gewünschte Attraktivität, die wissenschaftliche Nachwuchsförderung, Chancengleichheit von Frau und Mann sowie auf fortschrittliche Anstellungs- und Arbeitsbedingungen.

### 1.1.3 Die Strategischen Ziele 2020 der UZH

Das Grundsatzpapier wird sich an folgenden spezifischen Zielformulierungen (*kursiv*) im Rahmen der Strategischen Ziele 2020 orientieren:

Die dem Ziel 2 „Lehre und Studium, Weiterbildung“ zugeordnete Massnahme 2.1 spricht u.a. von „*guten Studienbedingungen*“.

Das Ziel 3 „Rekrutierung und Nachwuchsförderung“ wird folgendermassen formuliert: „Die UZH rekrutiert im Rahmen der Berufungsverfahren hervorragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und *bietet ihnen erstklassige Bedingungen*. Nachwuchskräfte werden besonders gefördert und *erhalten frühzeitig eine gute Ausgangslage*.“

- Darauf bezogen formuliert die Massnahmen 3.1 dies detaillierter aus: *„Die UZH schafft die für die Berufung von Spitzenkandidatinnen und –kandidaten erforderlichen Voraussetzungen. Sie setzt sich dafür ein, dass herausragende Persönlichkeiten in Zürich bleiben.“*
- Die Massnahme 3.2 stellt die zentrale Aussage dieses Grundsatzpapiers dar: *„Die UZH verbessert insbesondere auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“*
- Die Massnahme 3.4 formuliert das Bestreben der UZH, *„die Anzahl der Assistenzprofessuren mit und ohne Tenure Track zu erhöhen.“*

„Organisatorische Rahmenbedingungen, Organisationsentwicklung“ werden mit dem Ziel 6 der strategischen Ziele ins Visier genommen. *„Die UZH verbessert die organisatorischen Rahmenbedingungen. Durch effiziente Führungsabläufe, umfassende Informationsversorgung (...) werden zusätzliche Freiräume für Forschung und Lehre geschaffen.“*

- Die Massnahme 6.1 präzisiert, dass *„die UZH für ein modernes Hochschulmanagement die erforderlichen Führungsstrukturen und –prozesse sicherstellt.“*
- Massnahme 6.2 formuliert, dass *„die Mitarbeitenden in relevanten Themenfeldern geschult werden. Die UZH stellt eine adäquate Informationsversorgung für Forschende und Studierende sicher.“*

#### **1.1.4 Internationalisierungsstrategie der UZH**

Die Internationalisierungsstrategie der UZH sieht 2018 die Einrichtung eines International House durch die Abteilung Internationale Beziehungen vor. Ein erster Schritt zu diesem Ziel ist das 2016 realisierte International Scholars Center. Das International Scholars Center unterstützt Doktorierende, Postdocs, akademische Gäste sowie technisch-administratives Personal aus dem Ausland sowohl vor ihrer Ankunft als auch während ihres Aufenthalts an der UZH. Vor diesem Hintergrund wird eine enge Zusammenarbeit zwischen der Abteilung Gleichstellung und dem International Scholars Center angestrebt, um gemeinsam für die gezielte Verbreitung von Informationen und Angeboten zu sorgen.

#### **1.1.5 Verhaltenskodex Gender Policy UZH von 2005**

Dieses Grundsatzpapier möchte – neben dem Verweis auf den Grundsatz des Verhaltenskodex Gender Policy – insbesondere Bezug nehmen auf Punkt 4: *„Die Universität Zürich fördert Anstellungsformen, die der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie dienen. Sie stellt Betreuungsplätze für die Kinder der Universitätsangehörigen zur Verfügung.“*

#### **1.1.6 Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit an der Universität Zürich (2013-16)**

Der Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit an der Universität Zürich (2013-16) wurde am 21. Juni 2012 von der Universitätsleitung verabschiedet. Die Universität sprach sich mit der Unterzeichnung dafür aus, über Projekte an den einzelnen Fakultäten Strukturen und Prozesse vertiefter daraufhin zu analysieren, inwieweit sie Frauen auf Professuren und in Leitungsfunktionen Platz gewähren. Auf dieser Grundlage will die Universität Massnahmen festlegen und einen entsprechenden Kulturwandel fördern. Die Schweizerische Universitätskonferenz (SUK) hat inhaltliche Vorgaben für das Bundesprogramm Chancengleichheit 2013-16 festgelegt, im Rahmen

derer sich die universitären Aktionspläne zu bewegen haben. Das Thema „Vereinbarkeit Studium/ Karriere und Familie/ Partnerschaft“ ist eines der inhaltlich vorgegebenen Ausrichtungen und wurde von der Vetsuisse Fakultät aufgegriffen.

Dieses Grundsatzpapier stützt somit zusätzlich den Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit an der Universität Zürich (2013-16).

### **1.1.7 Strategie der Stiftung kihz sowie dazugehöriges Strategiegebäude**

Die Stiftung kihz, die bereits seit 2001 mit der Umsetzung des zweiten Teils/ Punkt 4 des Verhaltenskodex Gender Policy betraut ist („Sie stellt Betreuungsplätze für die Kinder der Universitätsangehörigen zur Verfügung“), hat im Hinblick auf das Thema Vereinbarkeit eine eigene Strategie 2020 mit einem dazugehörigen Strategiegebäude entwickelt. Die Strategie 2020 und die Verwendung des Strategiegebäudes (beides wird diesem Grundsatzpapier in Kopie angehängt) wurden in der Stiftungsratssitzung vom 12. Mai 2014 vom Stiftungsrat bereits genehmigt.

Die Strategie der Stiftung kihz „Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich“ kann folgendermassen zusammengefasst werden (original Wortlaut der Geschäftsführung kihz aus dem Strategiepapier 2020 vom April 2014):

*„Die Stiftung kihz ist für die Hochschulangehörigen ein Kompetenzzentrum bei Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und berät auch Leistungsgremien der Hochschulen bei der Bereitstellung von Infrastruktur oder bei der Formulierung von Strategien in diesem Bereich. Die Stiftung fokussiert sich verstärkt auf die öffentliche Wahrnehmung als Kompetenzzentrum für alle Fragen rund um das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium (...).“*

## 1.2 Auftragsbearbeitung

Das Grundsatzpapier geht von einer Vision aus und arbeitet sich bis zu konkreten Massnahmen auf die unterste Umsetzungsplanebene<sup>3</sup> vor. Das im Folgenden visualisierte Modell<sup>4</sup> beschreibt die vorzunehmenden Handlungsschritte und deren Richtung. Die Strategieebene dieses Grundsatzpapiers wird abschliessend in einer Matrix aus Handlungsfeldern und verschiedenen Dimensionen abgebildet.



## 2 Ausgangslage

Die Universität Zürich und die ETHZ bieten bereits seit zwölf Jahren über die Stiftung kinz (Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich) ein umfassendes und erfolgreiches Kinderbetreuungsangebot an. Dieses Angebot wird weiterhin – so ist es bereits in den Strategischen Zielen der UZH 2020 festgeschrieben – ausgebaut werden. Die UZH verzeichnet einige wenige Wickeltische sowie in allen grösseren Liegenschaften der UZH Sanitätszimmer, die als Stillzimmer

<sup>3</sup> Die unterste Ebene im vorliegenden Modell wird – um Verwechslungen mit dem bestehenden Aktionsplan Chancengleichheit 2013-16 der UZH“ zu vermeiden – *Umsetzungsplan* genannt. Dieses Papier wird noch keinen Umsetzungsplan aufweisen, da die Hochschulleitung zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Bewilligung zur Umsetzung ausgesprochen hat.

<sup>4</sup> Das Modell ist abgeleitet von den neurologischen Ebenen nach Robert Dilts. Es dient lediglich der Veranschaulichung der Strategie- und Massnahmenfindung. Die Verfasserin vertreten deshalb nicht die Ansichten von Robert Dilts.

genutzt werden können. Mutterschutz und Elternschaft sind über mehrere Richtlinien und Merkblätter der Personalabteilung und der Abteilung Gleichstellung geregelt. Familienorientierung einer Hochschule erfordert jedoch mehr als eine umfassende Kinderbetreuung. Sie schliesst ebenso Vereinbarkeitsverständnis und entsprechende Unterstützungen für kranke, beeinträchtigte oder ältere Menschen mit ein.

Dieses Grundsatzpapier fokussiert deshalb mehr auf eine familienfreundliche Kultur und deren besseren Verankerung in der Organisationskultur der Hochschule. Dies wird genauer im folgenden Kapitel erläutert. Eine detailliertere Ausgestaltung dieses Zieles wird im Kapitel 6, Strategie, aufgezeigt.

### 3 Familienorientierte Hochschul-Kultur

Der Hochschule erscheint es wichtig, nicht nur familienfreundliche Strukturen wie z.B. die der Kinderbetreuungseinrichtungen oder die kizh Ferienbetreuung zu schaffen. Auch neue Programme oder Angebote zu *organisieren* reicht in den Augen der beiden Hochschulen nicht. Vielmehr sollen grundlegend und als Voraussetzung für eine *gelebte* Familienorientierung Normen und Werte, also eine *Kultur* definiert werden. Diese **Kultur** der Hochschule muss **von der Führungsebene ausgehen**, um das Signal zu setzen, dass es für die gesamte Organisation von der Leitung her gewollt ist. Sie muss *sichtbar* kommuniziert und vor allen Dingen *vorgelebt* werden. Dies war das ganz klare Ergebnis zweier Tagungen in Deutschland und der Schweiz im Mai und Juli 2014 zum Thema Vereinbarkeit an Hochschulen und Kliniken und Spitälern.<sup>5</sup> Haltungen bestimmen ganz entscheidend die Arbeitsatmosphäre und prägen das alltägliche Verhalten der Mitarbeitenden zu- und miteinander in Forschung, Lehre und Verwaltung. Im Universum Graduate Survey von 2012 hat man die Generation Y zum Thema „Work-Life Balance“ befragt. Auf die Frage hin, welche die für sie wichtigsten Kriterien für eine Unternehmenswahl seien, kam sowohl in der Schweiz als auch in den USA auf Platz 1 die Antwort „**ein positives Arbeitsklima**.“ Die UZH sieht in der Formulierung und der tatsächlich gelebten Umsetzung einer grundlegenden Kultur den Kern eines Familienorientierungskonzepts.

Die Führungsverantwortung wird in der Personalverordnung der Universität Zürich (1999) geregelt: Im zweiten Abschnitt „Führungsaufgaben“ wird in §64 den Instituts- und Klinikvorsteherinnen und -vorstehern sowie Direktorinnen und Direktoren klar die Führungsverantwortung für Institute und Kliniken sowie allfälliger weiterer Organisationseinheiten an der Universität zugeteilt.

In § 65 sind zudem die Professorin oder der Professor für die Führung, Förderung und Betreuung der ihr oder ihm direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich.

Dies ist im Hinblick auf eine zu verändernde Organisationskultur von Bedeutung. Die Universität Zürich spricht sich dafür aus, eine familienorientierte Hochschul-Kultur an beiden Hochschulen zu etablieren.

<sup>5</sup> „Familienorientierung als Anspruch“, Hannover 26.-27. Mai 2014 (D) und „Am Puls des Arbeitslebens. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Spitälern, Kliniken, Pflegeheimen und bei der Spitex“, Zürich 07. Juli 2014 (CH).

### **3.1 Definition Kultur**

„Kultur“ nach Edgar Schein („Unternehmenskultur. Ein Handbuch für Führungskräfte“ 1995) wird folgendermassen definiert – wobei dem Wort „Problem“ das Wort „Herausforderung“ vorgezogen werden sollte:

„Ein Muster gemeinsamer Grundprämissen, das die Gruppe bei der Bewältigung ihrer Probleme externer Anpassung und internen Integration erlernt hat und somit als bindend gilt; und das daher an neue Mitglieder als rational und emotional korrekter Ansatz für den Umgang mit diesen Problemen weitergegeben wird.“

### **3.2 Werte UZH Leitbild**

In ihrem Leitbild hat die UZH als identitätsstiftend folgende drei Werte definiert:

- Wissenschaft
- Freiheit
- Verantwortung

### **3.3 Werte Strategie Stiftung kihz**

Die Stiftung kihz legt in ihrem Strategiegebäude folgende drei Werte fest:

- Verbindlichkeit
- Sorgfalt
- Mut

### **3.4 Weitere mögliche Haltungen**

Für eine hochschulübergreifende familienorientierte Kultur wird eine Ergänzung der Haltungen um einige der im Folgenden aufgeführten Werte empfohlen. Diese gilt es zu diskutieren (kategorisiert nach Wieland, 2004):

#### **Leistungswerte**

- Flexibilität
- Kreativität
- Innovationsbereitschaft

#### **Kooperationswerte**

- Teamgeist
- Offenheit
- Kommunikationsorientierung

#### **Kommunikationswerte**

- Achtung
- Zugehörigkeit
- Transparenz

### **Moralische Werte**

- Fairness
- Verantwortung
- Rücksicht

## **4 Vision**

Die folgende Vision wurde durch die eingangs erwähnte Arbeitsgruppe im Dezember 2014 erarbeitet:

### **Präambel**

Die Universität Zürich schafft optimale Voraussetzungen, damit sie zu den international führenden Hochschulen gehört. Sie berücksichtigt dabei die vielfältigen Lebensentwürfe ihrer Angehörigen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft und kulturellem Hintergrund.

### **Ziele und Nutzen**

Die Universität Zürich wird als attraktiver Hochschulstandort wahrgenommen, der exzellente Mitarbeitende anzieht und bindet. Ihre Kultur und Struktur sind auf die Realisierung eines vereinbarkeitsorientierten Umfelds ausgerichtet. So können Angehörige nebst ihren Verantwortungen gegenüber der Hochschule auch ihre individuellen Verantwortungen generationenübergreifend in der Familie und in der Gesellschaft wahrnehmen.

### **Familie und Führungskultur**

Der Familienbegriff umfasst alle in unserer Gesellschaft gelebten Formen in ihrer ganzen - auch generationenübergreifenden - Vielfalt. Im Alltag der Hochschule soll eine vereinbarkeitsorientierte Führungskultur gelebt werden. Diese setzt keine prinzipiell uneingeschränkte Verfügbarkeit einzelner Personen voraus, sondern stärkt Kooperationen im Team und stellt den nachhaltigen Einsatz der verfügbaren Ressourcen ins Zentrum.

## **5 Mission**

Verschiedene Beratungsfälle der letzten Jahre an der Abteilung Gleichstellung mit einem Bezug zur Vereinbarkeitsthematik zeigen immer wieder, dass Elternschaft von männlichen und weiblichen Führungskräften der UZH teilweise immer noch als eine Art „Störfaktor“ wahrgenommen wird. Dem scheint die Annahme zugrunde zu liegen, dass Elternschaft nicht oder nur sehr schlecht in eine akademische Laufbahn eingebunden werden kann. Zudem nimmt die AGL wahr, dass das Thema Vereinbarkeit eher bei den Frauen verortet wird, als dies zu gleichen Teilen bei Frau und Mann zu sehen. Dies hat in Einzelfällen dazu geführt, dass Frauen aus der akademischen – aber auch aus administrativen - Laufbahnen herausfielen.

Die demographische Entwicklung einerseits und das Bestreben von Frau und Mann andererseits gleichermaßen aktiv am Erwerbsleben teilzunehmen *und* Elternschaft leben zu können, verlangen



nach einer unbedingten Berücksichtigung von Elternschaft bzw. weiteren Vereinbarkeitsthematiken wie der Elderly Care im akademischen Kontext.

## 6 Strategie

Es erscheint sinnvoll, die kurz-, mittel- und langfristig anvisierten Massnahmen, die zur Verwirklichung der Vision führen, in eine Matrixform zu bringen, welche eine universitätsübergreifende Familienorientierung sicherstellt. Die Matrix besteht deshalb sowohl aus verschiedenen *Handlungsfeldern* als auch aus mehreren *Dimensionen* von Familienorientierung. Die Dimensionen sind:

- „Kultur“ als Haltungen und Werte, die innerhalb der Organisation vertreten und gelebt werden
- „Struktur“ als die Bezeichnung für einen organisatorischen Aufbau innerhalb der Hochschulen
- „Verfahren“ als Bezeichnung für ablaufende Prozesse
- „Programme“ als zu nutzende Angebote

Die verschiedenen Handlungsfelder oder –bereiche sind:

- Hochschulleitung
- Professuren/ Führungskräfte
- Wissenschaftlicher Nachwuchs (einschl. Doktorat)
- Studierende (BA/ MA)
- Fakultäten/ Dekanate
- ZDU/ Administration

## 7 Empfohlene Massnahmen

### 7.1 Empfohlene mögliche Massnahmen im Bereich der Stiftung kihz (z.T. bereits laufend)

1. Änderung der Belegungskriterien UZH (chronologisch nach Eingang) mit 1-2 Sonderplatzierungen pro Jahr/Kita für den akademischen Nachwuchs u. Berufungsverfahren sowie transparenter Kommunikation dieser.
2. Schaffung von mehr Verbindlichkeit der Eltern kihz gegenüber bei Einschreibung in die Warteliste
3. Ausbau und Professionalisierung von „kihz-mobil“, Etablierung eines attraktiven Kostenmodells
4. Ausbau und Sichtbarmachung der professionellen Beratungsleistungen für alternative Betreuungsformen (Tagesfamilien, Babysitter, Aupair etc.)
5. Weiterer Ausbau einer kihz Kita im Zentrum Zürichs sowie Schaffung weiterer Kinderbetreuungsplätze auch an anderen Standorten. Insbesondere bei neuen Bauprojekten der UZH werden nötige Kinderbetreuungseinrichtungen von Beginn an mitgedacht und eingeplant (gefordert ist die Abteilung Infrastruktur der UZH).

6. Ausarbeitung einer klaren Haltung der UZH in Bezug auf immer wiederkehrende Subventions-Sonderfälle mit Eltern

7. Verstärkte Sichtbarmachung der Möglichkeit einer flexiblen Kinderbetreuung bei Anlässen an der UZH über kihz mobil

## **7.2 Empfohlene mögliche Massnahmen im Bereich der UZH**

Die im Folgenden aufgeführten Massnahmen stellen lediglich eine Auswahl der Möglichkeiten dar und erheben keinesfalls den Anspruch auf Vollständigkeit. Die hier genannten Massnahmen werden jedoch als dringlich erachtet.

1. Überarbeitung des UZH Leitbilds sowie Berücksichtigung dieses Konzepts bei der Umsetzung der Strategischen Ziele 2020 (Dimension „Prozesse“, Handlungsbereich Universitätsleitung).

2. Sichtbarmachung der Familienorientierung durch eine (konstante) Plakataktion (Dimension „Kultur“, Handlungsbereich Universitätsleitung)

3. Feste Integration des Themas „Familienorientierung“ sowie „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ in die Führungsverantwortung/Weiterbildungspalette zum Thema „Führung“. Aufbereitete Informationen zu dem Thema für Professorinnen und Professoren sowie für alle Personen mit Führungsverantwortung. (Dimensionen „Kultur“ und „Angebote“, Handlungsbereich Professuren/Führungskräfte)

4. Empfehlung von Sitzungszeiten MO-FR zwischen 08.30 Uhr und 18 Uhr/Sitzungsende (Dimensionen „Kultur“ und „Prozesse“, Handlungsbereiche Universitätsleitung, Fakultäten/Dekanate, Professuren/Führungskräfte)

5. Transfer bewährter Ergebnisse aus dem Aktionsplanprojekt „Kids & Careers“ der Vetsuisse Fakultät (Dimension „Struktur“ und ggf. weitere, Handlungsbereich Fakultäten/ Dekanate)

6. Anstellungsverhältnisse, die zum Einen langfristig ausgerichtet und zum Anderen moderne und sicherere Arbeitsbedingungen bieten (Dimension „Struktur“, Handlungsbereich Universitätsleitung/ Fakultäten/ Dekanate, ZDU)

7. Angebot moderner und vielfältiger Arbeitszeitmodelle, abhängig von der Lebensphase der Mitarbeitenden (Dimension „Struktur“, Handlungsfeld Professuren/Führungskräfte, ZDU)

8. Proaktiver Umgang mit Teilzeitprofessurwünschen aus Vereinbarkeitsgründen gemäss Merkblatt für Teilzeitprofessuren an der Universität Zürich – Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Dimension „Kultur“, Handlungsbereiche Universitätsleitung, Fakultäten, Professuren).

9. Anlassorganisation sowie Organisation von Antrittsvorlesungen zu vereinbarkeitsfreundlichen Zeiten, so dass auch für Eltern das Netzwerken ermöglicht wird. (Dimension „Struktur/ Kultur“, Handlungsbereich alle)

10. Organisation von Vorlesungszeiten für Studierende zu vereinbarkeitsfreundlichen Zeiten und nicht in den Abendstunden bis 19h oder 20h (Dimension „Struktur/ Kultur“, Handlungsbereich Universitätsleitung/ Fakultäten)

11. Fakultätsübergreifend weitestgehend standardisierte Handhabung von Prüfungsverschiebungen bei Schwangerschaft/ Geburt gemäss des Verhaltenskodex Gender Policy der Universität Zürich sowie gemäss des Merkblatt des Rektors. (Dimension „Struktur/ Kultur“, Handlungsbereich Fakultäten)

12. In allen grossen Liegenschaften der UZH überprüft die Abteilung Infrastruktur mögliche frei werdende Räume (z.B. auch von emeritierten Professorinnen und Professoren) auf die Nutzbarkeit für „Eltern-Kind-Zimmer“ mit 1-2 (oder mehr) Arbeitsplätzen. (Dimension „Struktur/ Kultur“, Handlungsbereich Universitätsleitung/ Fakultäten/ ZDU)

13. Die Universitätsleitung überprüft die Ausrichtung des Semesterbeginns auf die Schulferien. (Dimension „Struktur/ Kultur“, Handlungsbereich Universitätsleitung/ Fakultäten)

## **8 Umsetzungsplan**

Der Umsetzungsplan mit kurz- oder mittelfristigen einzelnen Arbeitsschritten zur konkreten Realisierung der vorgeschlagenen Massnahmen kann erst erstellt werden, wenn von der Universitätsleitung die Umsetzung beschlossen wurde.

## **9 Audits, Label und Prädikate – eine Empfehlung**

Im Folgenden sind drei interessante Label vorgestellt, für die sich eine schweizer Hochschule bewerben kann:

### **9.1.1 Great Place to Work**

Neben einer optimierten Familienorientierung verfolgt die UZH eine Internationalisierungsstrategie und strebt zusätzlich an, diverser zu werden. Deshalb empfiehlt die Abteilung Gleichstellung das Label „Great Place to Work“ – wenn auch dieses Label nicht nur Vorteile bietet.

Dieses Label wird auf einem internationalen Niveau nur den besten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern verliehen - ist also eine wirkliche Auszeichnung - und schliesst familienfreundliche Massnahmen automatisch mit ein. Mitarbeitende ohne familiäre Verpflichtungen würden sich

ebenfalls angesprochen fühlen, Personen einer nicht-schweizerischen Nationalität hätten aufgrund der Internationalität des Labels einen grossen Wiedererkennungseffekt.

### **9.1.2 Charta – Familie in der Hochschule**

Die „Charta – Familie in der Hochschule“ ist eine gemeinsame Erklärung mehrerer Hochschulen aus Deutschland, die am 26. Mai 2014 in Hannover in einem ersten Schritt von 47 Hochschulen unterzeichnet wurde.

In dieser Erklärung positionieren sich die Unterzeichnenden klar zu den Punkten Vereinbarkeit und:

- Führung und Betreuung
- Forschung
- Studienbedingungen
- Arbeitsbedingungen
- Gesundheitsförderung
- Infrastruktur
- Vernetzung

Die Charta stellt in der deutschen Hochschullandschaft eine Alternative zum „Audit familiengerechte Hochschule“ dar, da eine Unterzeichnung kostenfrei ist. Sie geht jedoch mit der Verpflichtung einher, für die Umsetzung der unterschriebenen Punkte Sorge zu tragen und aktiv im Netzwerk der unterzeichnenden Hochschulen mitzuwirken.

Die entwickelte Vision des Kapitels 2 dieses Papiers ist sehr an verschiedene Punkte der Charta angelehnt. Die Charta kann inzwischen auch von österreichischen und schweizer Hochschulen unterzeichnet werden. Die Unterzeichnung der Charta – Familie in der Hochschule durch die Universität Zürich ist in Abklärung.

### **9.1.3 Family Score Profamilia Schweiz**

Der Family Score ist ein zunächst kostenloses Angebot der Profamilia Schweiz für Unternehmen und Organisationen. Er erscheint interessant, da er speziell in der Schweiz angeboten wird. Die Mitarbeitenden können zunächst online einen recht übersichtlichen Fragebogen ausfüllen und erhalten umgehend „ihre“ Auswertung für die Organisation. Erst die Expertenanalyse aller online ausgefüllten Fragebögen mit anschliessenden Empfehlungen ist kostenpflichtig. Unseres Erachtens ist der Family Score nicht zu empfehlen, da er recht oberflächlich scheint. Er würde zudem international keine Vergleichbarkeit erlauben und ist recht eingegrenzt auf eine klar definierte Zielgruppe zugeschnitten.