

## 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 alfälliger 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. Zusätzliche Infos auf der Webseite des Personaldienstes.

**Formular Mutterschaftsurlaub:** Das Formular Anmeldung für eine Mutterschaftentschädigung ist bei Mutterschaftsurlaub zwingend auszufüllen und dem Sekretariat des Instituts weiterzuleiten. Damit wird der Entschädigungsanspruch aus der Erwerbersatzordnung (EO) geltend gemacht. 80% des Gehaltes (max. CHF 196.- pro Tag) der ersten 14 Wochen des Urlaubs werden an die Universität oder den entsprechenden Drittcredit rückerstattet. 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 Mutterschaftentschädigung

### Verlängerung der Anstellung bei Mutterschaft

Qualifikationsfunktionen (PhD, Postdoc, (Stv.) Oberärztin, Assistenzärztin Human-/Zahn-/Veterinärmedizin) haben Anspruch auf Verlängerung der Anstellung um die Dauer des Mutterschaftsurlaubs. Damit alle berechtigten Mitarbeiterinnen ihre Anstellung verlängern können, gibt es die Möglichkeit, eine zusätzliche (subsidiäre) finanzielle Unterstützung zu beantragen. Diese Unterstützung kann jedoch nur dann genutzt werden, wenn vorher geprüft wurde, dass keine anderen Finanzierungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Zusätzliche Infos auf der Webseite des Personaldienstes.

### Wie viel Vaterschaftsurlaub/Adoptionsurlaub 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. Zusätzliche Infos auf der Webseite des Personaldienstes.

### 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. Zusätzliche Infos auf der Wissensdatenbank des Kantons Bern.

### 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 PV Art. 60c festgelegt. Zusätzliche Infos auf der Wissensdatenbank Personalrecht des Kantons Bern.

### Was für Beratungs- oder Unterstützungsmöglichkeiten gibt es?

- 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: Partner\*innen 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: [joel.schaad@unibe.ch](mailto:joel.schaad@unibe.ch), Abteilung für Chancengleichheit.
- 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 und Assistenzprofessor\*innen, 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 unterschiedliche Fördermassnahmen ausüben