



An die Dekanate der Universität Zürich

Prof. Dr. Andreas Fischer
Rektor

Zürich, 14. Juni 2011 pc8337

Temporäre Entlastung für Betreuungsaufgaben

Sehr geehrte Herren Dekane

Die Universitätsleitung hat 2005 einen Verhaltenskodex Gender Policy verabschiedet. In diesem Dokument verpflichtet sich die UZH dazu, Anstellungsformen zu fördern, die der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie dienen. Aktuell wird die Frage diskutiert, inwiefern die Universität Zürich bereit ist, ihren Angestellten Freiräume für familiäre Betreuungsaufgaben zu bieten. Im Falle der Elternschaft sind die Ansprüche rechtlich klar geregelt; Informationen dazu finden sich im Merkblatt „Elternschaft“, das die Personalabteilung und die Abteilung Gleichstellung erarbeitet haben (vgl. www.pa.uzh.ch). Weniger klar ist die Situation, wenn es um die Betreuung anderer Personen, zum Beispiel eines Elternteils, geht.

Die Universitätsleitung hält dazu fest:

- Wenn Angestellte der UZH wegen familiären Betreuungsaufgaben ihren Beschäftigungsgrad temporär reduzieren möchten, dann steht die UZH diesem Anliegen grundsätzlich offen gegenüber – auch wenn es sich bei den betreuten Personen nicht um Kinder, sondern um einen Elternteil oder andere enge Bezugspersonen handelt.
- Eine über die gesetzlichen Ansprüche im Falle der Elternschaft hinaus gehende Reduktion des Beschäftigungsgrades erfolgt auf ausdrücklichen Wunsch des bzw. der Angestellten; sie hat eine entsprechende Reduktion des Lohnes und der Versicherungsleistungen zur Folge.
- Angestellte, die – über die gesetzlichen Ansprüche im Falle der Elternschaft hinaus – wegen familiären Betreuungsaufgaben ihren Beschäftigungsgrad reduzieren wollen, müssen folgendes Verfahren beachten:

a) Professorinnen und Professoren

1. Professorinnen und Professoren klären mit dem Institut, dem Seminar bzw. der Klinik und der Fakultät mögliche Lösungen für die Stellvertretung.
2. Der Antrag auf temporäre Reduktion des Beschäftigungsgrades ist anschliessend auf dem Dienstweg via Dekanat bei der Universitätsleitung einzureichen.



3. Die mit der Reduktion des Beschäftigungsgrades eingesparten Professorenlohnanteile stehen für Stellvertretungen oder Ersatzeinstellungen zur Verfügung. Entsprechende Massnahmen sind Bestandteil der jährlichen Budgetgespräche.

b) Alle anderen Angestellten der UZH

1. Alle anderen Angestellten informieren ihren direkten Vorgesetzten oder ihre direkte Vorgesetzte über den Wunsch, den Beschäftigungsgrad temporär zu reduzieren.
 2. Der bzw. die Vorgesetzte prüft, ob die gewünschte temporäre Reduktion des Beschäftigungsgrades mit den betrieblichen Verhältnissen am Lehrstuhl, im Institut, in der Klinik oder in der Abteilung zu vereinbaren ist, und trifft eine Entscheidung.
 3. Die Verantwortlichen der zuständigen Kostenstelle (Institut, Klinik, Abteilung) entscheiden, ob und in welcher Form die mit der Reduktion des Beschäftigungsgrades eingesparten Lohnanteile für eine Ersatzanstellung eingesetzt werden.
- In allen Fällen sollten die Modalitäten der Rückkehr zum ursprünglichen Beschäftigungsgrad verbindlich vereinbart werden.

Mit diesen Ausführungen begründet die Universitätsleitung keinen rechtlichen Anspruch auf eine temporäre Entlastung für Betreuungsaufgaben. Sie bekräftigt aber, dass sie die Zielsetzungen des Verhaltenskodex Gender Policy ernst nimmt und ihr Möglichstes tut, um den Angestellten das Nebeneinander von Beruf und Familie zu erleichtern.

Ich darf Sie bitten, den Inhalt dieses Schreibens in Ihren Fakultäten bekannt zu machen.

Mit freundlichen Grüssen

Prof. Dr. Andreas Fischer
Rektor

Kopie an:

- Mitglieder der Universitätsleitung
- Abteilung Professuren
- Personalabteilung
- Gleichstellungskommission
- Abteilung Gleichstellung