

Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben mit der Erwerbstätigkeit



Die vorliegende Broschüre wurde vom Personalamt in Zusammenarbeit mit Alter Stadt Bern, Familie & Quartier Stadt Bern sowie mit der Fachstelle für Gleichstellung in Geschlechterfragen erarbeitet.

Herausgeberin:

Direktion für Finanzen, Personal und Informatik

Personalamt, Bundesgasse 33, 3011 Bern

Telefon 031 321 62 20, personalamt@bern.ch

<http://www.bern.ch/politik-und-verwaltung/stadtverwaltung/fpi/personalamt>

Bern, April 2025 (4. Auflage)

Titelseite: www.hold.design

Was Sie als Mitarbeitende wissen müssen, wenn Sie für Kinder und Angehörige sorgen

Vereinbarkeitsfragen betreffen alle Mitarbeitenden, die Pflege- oder Betreuungsaufgaben übernehmen – sei dies für Eltern, für kranke Partner*innen oder für gesunde und kranke Kinder.

Als Arbeitgeberin hat sich die Stadt Bern zum Ziel gesetzt, ihren Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege- sowie Betreuungsaufgaben zu erleichtern. Um den vielfältigen Unterstützungsbedürfnissen gerecht zu werden, die durch sogenannte Care-Aufgaben (siehe Definition unten) im Lebensverlauf entstehen, bietet die Stadt Bern ihren Mitarbeitenden verschiedene Möglichkeiten an: Teilzeitarbeit, flexible Arbeits(zeit)modelle, care-freundliche Strukturen und Beratungsangebote. Dieses Merkblatt gibt Ihnen einen Überblick über die Möglichkeiten, die Sie als Eltern oder Angehörige gemäss Personalrecht haben, um Beruf und Care in Einklang zu bringen.

Von einer care-freundlichen Personalpolitik profitieren alle: Mitarbeitende mit Pflege- oder Betreuungsaufgaben, Eltern, die ihre Karriere nicht wegen der Familie aufgeben müssen, und die Stadt als Arbeitgeberin, weil sie zufriedene und motivierte Mitarbeitende gewinnt und behält.

Care – die Sorge um Menschen

Der englische Begriff Care umfasst Betreuung oder Pflege, geht aber auch noch weiter: Care bedeutet, sich um die körperlichen, psychischen, emotionalen und entwicklungsbezogenen Bedürfnisse eines oder mehrerer Menschen zu kümmern. Dazu gehören Haushaltstätigkeiten ebenso wie Alltagsbetreuung und Pflegearbeiten.

Das steht im städtischen Personalrecht¹

Mutterschaftsurlaub und Vaterschaftsurlaub

Wenn Sie Mutter geworden sind, haben Sie Anrecht auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen (Art. 46 Abs. 1 PRB). Ausserdem haben werdende Mütter Anspruch auf einen bezahlten vorgeburtlichen Urlaub von 3 Wochen (Art. 46 Abs. 2 PRB).

Wenn Sie Vater geworden sind oder bei der Geburt eines Kindes mit dessen Mutter oder Vater verheiratet sind, in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft leben, haben Sie Anrecht auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 8 Wochen innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines Kindes (Art. 46 Abs. 3 und 3^{bis} PRB).

Adoptionsurlaub

Wenn Sie ein Kind adoptieren, haben Sie Anrecht auf einen bezahlten Adoptionsurlaub von 8 Wochen, sofern das Kind im Zeitpunkt der Aufnahme das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat und nicht von Ihrer Partnerin oder Ihrem Partner stammt (Art. 46 Abs. 4 PRB). Sofern das Kind das 8. Lebensjahr bereits vollendet hat und nicht von Ihrer Partnerin oder Ihrem Partner stammt, haben Sie Anspruch auf 4 Wochen bezahlten Adoptionsurlaub (Art. 46 Abs. 4a PRB).

Elternzeit

Mitarbeitende haben im Anschluss an Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub Anspruch auf bezahlte Elternzeit von 6 Wochen. Dabei besteht der Anspruch auf Elternzeit im Anschluss an den Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub dann, wenn Mitarbeitende mit dem Vater oder der Mutter des Kindes in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft gemäss Schweizerischem Zivilgesetzbuch (ZGB) leben, d.h. seit mindestens 3 Jahren einen gemeinsamen Haushalt führen (vgl. Art. 46a Abs. 1 PRB).

Unbezahlter Urlaub nach Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub

Im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes können Sie unbezahlten Urlaub von bis zu 2 Jahren beziehen, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist (Art. 46a Abs. 4 PRB).

Sie haben die Möglichkeit, auch aus anderen Gründen unbezahlten Urlaub zu beziehen, sofern dies dienstlich möglich ist (Art. 110 PVO).

¹ siehe auch Intranet: Startseite/Personelles/Willkommen bei der Arbeitgeberin Stadt Bern/Personalrecht

Stillzeit

Sie haben Anrecht auf die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderliche Zeit. Im ersten Lebensjahr des Kindes werden Ihnen dafür – je nach Länge der Arbeitszeit – 30 bis 90 Minuten pro Tag als bezahlte Arbeitszeit angerechnet (Art. 35 und 35a Abs. 2 ArG, Art. 60 Abs. 2 ArGV 1).

Pensenreduktion bei Betreuungsaufgaben

Wenn Sie Betreuungspflichten nach Geburt oder Adoption eines Kindes oder für Angehörige übernehmen, haben Sie Anrecht auf eine Pensenreduktion um höchstens 20 %, sofern Ihr Beschäftigungsgrad nicht unter 60 % fällt und keine überwiegenden dienstlichen Interessen entgegenstehen (Art. 130a Abs. 3 PVO).

Wiederaufstockung des Pensums

Nach einer für die Geburt oder Adoption eines Kindes bewilligten Reduktion Ihres Pensums haben Sie ein Anrecht darauf, Ihr Pensum spätestens nach vier Jahren auf das ursprüngliche Pensum aufzustocken (Art. 46 Abs. 7 PRB, Art. 130b PVO).

Bezahlter Kurzurlaub in Notsituationen

Für die Überbrückung von Notsituationen, namentlich in Zusammenhang mit Pflege- oder Betreuungspflichten, gewähren Ihnen Ihre Vorgesetzten bezahlten Kurzurlaub im Umfang der erforderlichen Zeit bzw. maximal 3 Tage pro Ereignis (Art. 107a Abs. 1 PVO).

Flexible Arbeitsmodelle

Die Stadt verfügt über verschiedene Arbeits(zeit)modelle, die Sie – je nach Dienststelle – in unterschiedlichem Mass auch für Betreuungsaufgaben nutzen können:

- Arbeitszeitmodell mit flexiblen Arbeitszeiten (GLAZ ohne Blockzeiten und Arbeitszeit mit Bandbreiten [36 bis 42 Stunden] bei 40 Wochenstunden und maximal 11 Kompensationstagen [40 Wochenstunden entsprechen 5.5 Arbeitstagen])
- Spezielle Arbeitszeitmodelle wie Jahresarbeitszeit, Gruppenarbeitszeit und Lebensarbeitszeit
- Teilzeitarbeit/Jobsharing auch in Kaderfunktionen (Art. 130, 131 PVO)
- Telearbeit (Art. 131a, 131b PVO)

Betreuungszulage bei Betreuung von Angehörigen

Wenn Sie keinen Anspruch auf Familienzulagen haben und im Sinne des Zivilrechts (Art. 328 ZGB) zu Unterstützungsleistungen an Verwandte verpflichtet sind, die jährlich mindestens 10 % ihres Jahresgrundlohnes ausmachen, haben Sie Anrecht auf eine Betreuungszulage (Art. 36 Abs. 1 PRB).

Was können Sie tun...

... bei familiären Notfällen

- Sie stellen am Morgen fest, dass Ihr Kind krank ist und nicht in die Kita, den Kindergarten oder in die Schule gehen kann. Sie haben keine alternative Betreuungslösung.
 - Der Kindergarten oder die Schule ruft an und bittet Sie, Ihr Kind umgehend abzuholen, weil es erkrankt ist oder einen Unfall hatte.
 - Ein enges Familienmitglied (Partner*in, Eltern, Geschwister) erleidet ein plötzliches gesundheitliches Problem und benötigt Ihre Unterstützung.
- ➔ Ihre Vorgesetzten gewähren Ihnen bezahlten Urlaub im Umfang der erforderlichen Zeit (jedoch maximal drei Tage) zur Überbrückung der Notsituation.
- ➔ Sie können sich direkt beim SRK melden, um im Notfall eine Kinderbetreuung durch eine ausgebildete Betreuungsperson zu organisieren. Die Stadt vergütet Ihnen bis zu 20 Betreuungsstunden pro Jahr (vgl. Entlastungsangebot «Kinderbetreuung in Notfällen»).

... bei längerer Betreuung eines Familienmitglieds

- Ein enges Familienmitglied benötigt aufgrund einer Krankheit, eines Unfalls oder einer Behinderung regelmässig und über eine längere Zeit – möglicherweise dauernd – Ihre Unterstützung im Alltag (Begleitung zu Terminen, Pflege, Haushalt).
 - Ihr Kind leidet an einer chronischen Krankheit. Es bedarf besonderer Pflege und/oder benötigt regelmässige medizinische Behandlungen.
- ➔ Sie können bei Ihren Vorgesetzten beantragen, Ihre Arbeitszeit anders zu organisieren (z.B. späterer Beginn am Morgen, längerer Mittag, früherer Arbeitsschluss).
- ➔ Sie können in Absprache mit Ihren Vorgesetzten Zeitguthaben beziehen oder Sie beantragen tage- oder stundenweise unbezahlten Urlaub.
- ➔ Sie können für die von Ihnen betreute pflegebedürftige Person ein Ferienbett organisieren. Die Stadt finanziert jährlich während maximal einer Woche ein Ferienbett in einer geeigneten Einrichtung Ihrer Wahl (vgl. Entlastungsangebot «Ferienbetten zur Entlastung von betreuenden Mitarbeitenden»).
- ➔ Für länger andauernde Situationen können Sie beantragen, Ihren Beschäftigungsgrad vorübergehend zu reduzieren.
- ➔ Je nach Art Ihrer Arbeit können Sie bei Ihren Vorgesetzten beantragen, einen Teil Ihrer Aufgaben von zu Hause aus zu erledigen (Telearbeit).

- ➔ Falls Sie gemäss den bundesrechtlichen Vorgaben (Erwerbsersatzgesetz [EOG] und Erwerbsersatzverordnung [EOV]) Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung haben, weil Ihr minderjähriges Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, haben Sie Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen.

... bei verschiedenen Betreuungsaufgaben und Terminen

- Sie haben für Ihr Kind einen Termin bei der Ärztin oder beim Zahnarzt vereinbart.
- Sie begleiten ein enges Familienmitglied zu einer ärztlichen Untersuchung oder zu einem Therapietermin.
- Ihr Kind wird (geplant) operiert und braucht danach während mehrerer Tage Ihre intensive Präsenz zu Hause.

- ➔ Für diese Situationen kann kein bezahlter Kurzurlaub für Notfälle gewährt werden: Anders als eine plötzliche Erkrankung oder ein Unfall sind ein Arztbesuch oder eine therapeutische Behandlung planbar, was aber eine Kollision mit den Arbeitszeiten nicht ausschliesst. Besprechen Sie in solchen Fällen mit Ihren Vorgesetzten, wie Ihre Abwesenheit organisiert werden kann: Möglich sind zum Beispiel der Bezug von Zeitguthaben, unbezahlter Urlaub oder das Vor- oder Nachholen von Arbeitszeit.

... bei persönlich belastenden Situationen

Gerade die plötzliche, schwere Erkrankung von Familienangehörigen kann sehr belastend sein. Der Alltag gerät aus den Fugen und muss neu organisiert werden. Es stellen sich Fragen wie: Wie viel Pflege und Betreuung bin ich bereit zu übernehmen? Welche Unterstützungsangebote gibt es, wie werden diese finanziert?

Zur Beantwortung von Fragen rund um die Vereinbarkeit, zur Vermittlung und Beratung, zu Entlastungs- und Unterstützungsangeboten stehen Ihnen stadtintern folgende Stellen zur Verfügung:

- Direktionspersonaldienste
- Alter Stadt Bern, Effingerstrasse 21, 3008 Bern, Tel. 031 321 63 11, alter@bern.ch
- Familie & Quartier Stadt Bern, Effingerstrasse 21, 3008 Bern, Tel. 031 321 63 83, familieundquartier@bern.ch
- Fachstelle für Gleichstellung in Geschlechterfragen, Junkerngasse 47, Postfach, 3000 Bern 8, Tel. 031 321 62 99, gleichstellung@bern.ch
- Personal- und Sozialberatung, Schwarztorstrasse 23, 3007 Bern, Tel. 031 321 75 80, roger.rechsteiner@bern.ch