



Bulletin

SAGW Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften
ASSH Académie suisse des sciences humaines et sociales
ASSM Accademia svizzera di scienze umane e sociali
ASSM Academia svizra da ciencias umanas e socialas
SAHS Swiss Academy of Humanities and Social Sciences

Dossier

Rahmenbedingungen für zukunftsfähige Arbeitsmärkte Conditions-cadres pour une économie compétitive – l'avenir du marché du travail



Wissenschaftspolitik: Für eine nationale Bildungsstrategie, S. 9

SAGW-News: Förderung der Geisteswissenschaften im Zeitraum 2002–2012 – ein Grundlagenbericht, S. 19

Schwerpunkte: Qualitäts- und Leistungsbeurteilung – zeitintensiv, schwierig, aber notwendig, S. 29

a⁺ Mitglied der
Akademien der Wissenschaften Schweiz

Die Akademien der Wissenschaften Schweiz vernetzen die Wissenschaften regional, national und international. Sie engagieren sich insbesondere in den Bereichen **Früherkennung** und **Ethik** und setzen sich ein für den **Dialog** zwischen Wissenschaft und Gesellschaft.

www.akademien-schweiz.ch

Impressum

Bulletin 2, Mai 2014. Erscheint viermal jährlich.

Herausgeberin: Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften,
Hirschengraben 11, Postfach 8160, 3001 Bern

Telefon +41 (0)31 313 14 40, Telefax +41 (0)31 313 14 50, sagw@sagw.ch, www.sagw.ch

ISSN: 1420-6560

Auflage: 2800

Redaktion: Markus Zürcher (mz), Beatrice Kübli (bk)

Mitarbeit bei dieser Ausgabe: Beatrice Kübli (bk), Valentin Amrhein (va), Martine Stoffel (ms), Manuela Cimeli (mc), Daniela Ambühl (da)

Bilder: Titelbild, S. 3, 34 Norföhn, Basel; S. 4 Christine Strub, Bern; S. 7, 19, 71, 72 Laszlo Horvath, Bern; S. 17 Verbrecher Verlag; S. 27 Talaya Schmid

Layout: Daniela Ambühl, SAGW

Gestaltungskonzept: Laszlo Horvath, Bern

Korrektorat und Druck: Druck- und Werbebegleitung, 3098 Köniz





vermitteln – vernetzen – fördern
communiquer – coordonner – encourager



Die Schweiz nach dem 9. Februar

4



Das äusserst knappe Volksverdict über die Masseneinwanderung stellt die Schweiz vor grösste Herausforderungen. Akzentuiert und markant treten die bekannten ökonomischen und soziokulturellen Verwerfungen hervor, die nicht zur Problemlösung beitragen und die Kohäsion des Landes belasten. Wie auch immer der gordische Knoten gelöst wird: Die Arbeitsimmigration muss über die nächsten Jahre deutlich gesenkt werden. Unter anderem erfordert dies eine Anpassung der Arbeits- und Bildungsorganisation an veränderte Lebensverhältnisse und -formen. Problematisch ist, dass die Protagonisten der Initiative genau die dafür notwendigen Massnahmen bekämpfen: Frühförderung, Tagesstrukturen, Bildungsinvestitionen und national einheitliche Anforderungen an das Bildungssystem. Diese Widersprüche, welche die politisch-ideologische Bearbeitung von Tradition und Moderne, Stadt und Land, Schweizer und Ausländer hinterlassen haben, müssen offensiv, klar und deutlich adressiert werden.

Nach dem 9. Februar hat von der Akademie bereits Geplantes an Aktualität und Dringlichkeit gewonnen: Entscheidend wird sein, ob es gelingt, mehr Frauen und Männern die Teilhabe am Arbeitsleben über den gesamten Lebensverlauf zu ermöglichen. Dies ist die Thematik von zwei Veranstaltungen, welche die SAGW in diesem Jahr gemeinsam mit dem Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) und Pro Familia durchführt: Unter dem übergreifenden Titel «Rahmenbedingungen für zukunftsfähige Arbeitsmärkte» wird an der Tagung vom 5. Juni in Bern die Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbsarbeit (S. 67) und am 13. November in Zürich die Arbeit im Lebensverlauf fokussiert. Das Dossier zu diesem Bulletin zeigt das breite Spektrum an notwendigen Anpassungen und Handlungsmöglichkeiten auf: Die von Brigitte Liebig zusammengefassten Ergebnisse aus dem Nationalen Forschungsprogramm «Gleichstellung der Geschlechter» (NFP 60) belegt die markanten Geschlechterdifferenzen in der Arbeits-

welt. Die Kehrseite der hohen Teilzeitbeschäftigung von Frauen sind eingeschränkte Karrierechancen, segmentierte Arbeitsmärkte und damit verbundene Produktivitäts- und Wohlstandsverluste. Der ebenfalls im Rahmen des NFP 60 erstmals erstellte landesweite Überblick zur Versorgung mit familien- und schulergänzenden Betreuungsangeboten weist einen erheblichen Nachholbedarf aus. Den Anpassungsbedarf im Sozial- und Arbeitsrecht zeigen Thomas Gächter und Rémy Wyler auf, betriebliche Strategien zum Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit Günter Pfeiffer, François Höpflinger, Pascal Scheiwiller und Georg Bauer.

In zweifacher Hinsicht ist das Bildungssystem gefordert: Einerseits gilt es, das vorhandene Humanvermögen auszuschöpfen, indem unter anderem die im internationalen Vergleich ausgeprägte soziale Selektion in der Volksschule überwunden wird. Sehr wichtig ist auch, dass in der Weiterbildung informell erworbenes Wissen und Können anerkannt und lebenslanges Lernen und Nachholbildung gefördert und ermöglicht werden. Allein damit kann sichergestellt werden, dass breite Bevölkerungskreise hinreichend qualifiziert sind, es bleiben und so den steigenden und neuen Anforderungen des Arbeitsmarktes genügen können. Wie oben dargelegt, ist andererseits die Anpassung der Schulorganisation an veränderte Lebensverhältnisse und gesellschaftliche Erfordernisse dringlich. Rasch müssen insbesondere die in den meisten Regionen bestehenden Angebotslücken im Bereich der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung geschlossen werden. Wie auch aus dem Interview mit Bundesrat

Schneider-Ammann in diesem Bulletin hervorgeht (S. 64), mangelt es dabei nicht an durchdachten Konzepten. Hingegen erschweren zersplitterte Kompetenzen und wenig geklärte Zuständigkeiten deren Umsetzung. Lebens- und Wohlstandschancen von Individuen wie ganzen Regionen hängen ganz entscheidend von einer kohärenten, alle Aspekte einschliessenden Entwicklung des Bildungssystems ab. Dies verspricht die im Jahre 2006 vom Stimmvolk verabschiedete neue Bildungsverfassung. Bislang deutet jedoch wenig darauf hin, dass dieses wichtige und nun dringlich gewordene Anliegen in nützlicher Frist umgesetzt werden kann. Deshalb fordern die Akademien der Wissenschaften Schweiz die zuständigen Behörden auf, eine nationale Bildungsstrategie zu erarbeiten (S. 9).

Die im Jahre 2011 lancierten Arbeiten zu einer Neupositionierung der Geisteswissenschaften stehen im Zentrum der diesjährigen Jahresversammlung der Akademie: Mit dem Ziel, weitere Massnahmen auch mit Blick auf die Mehrjahresplanung 2017–2020 in die Wege zu leiten, wird nebst weiteren in diesem Kontext lancierten Initiativen der in diesen Tagen fertiggestellte Grundlagenbericht zur Entwicklung der Geisteswissenschaften in der Schweiz an der Jahresversammlung zur Diskussion gestellt (S. 19). Schon jetzt bedanken wir uns bei den Fachgesellschaften für ihren bisherigen und künftigen Beitrag zur Neupositionierung der Geisteswissenschaften.

Dr. Markus Zürcher
Generalsekretär

Editorial

- 4 Die Schweiz nach dem 9. Februar

Wissenschaftspolitik Politique scientifique

- 9 Für eine nationale Bildungsstrategie
11 Lehrplan 21 für die Volksschule: Kein Ersatz für eine nationale Bildungsstrategie

6

Akademien der Wissenschaften Schweiz Académies suisses des sciences

- 13 «Medical Humanities»: définition de l'appellation, mise au concours d'un prix et troisième workshop
15 Eine Geschichte, die erzählt werden muss
Interview mit David Wagner



David Wagner liest aus seinem Buch «Leben» am Workshop «Medical Humanities», S. 13. Lesen Sie das Interview mit David Wagner auf S. 15 in diesem Heft.



An der Tagung «Welche Religion(en) für unsere Gesellschaft? Perspektiven aus Wissenschaft, Medien, Politik» nahm Janine Dahinden von der Universität Neuenburg Stellung zum Thema «Herausforderungen für die Religionsforschung im Kontext diversifizierter Gesellschaften». Lesen Sie den Tagungsbericht auf S. 32.

SAGW-News News ASSH

- 19 Förderung der Geisteswissenschaften im Zeitraum 2002–2012 – ein Grundlagenbericht
Sabina Schmidlin
22 Assemblée annuelle de l'Académie
24 Podiumsdiskussion: Geisteswissenschaftliche Nachwuchsförderung und kooperative Forschungspraxis
25 Programm Jahresversammlung und öffentliche Veranstaltung
26 Jahresbericht 2013 der SAGW – Die Geisteswissenschaften im Blick
26 Wir sind nun auch auf Google+
27 Neue Mitarbeiterin im Generalsekretariat

Schwerpunkte Projets prioritaires

- 29 Qualitäts- und Leistungsbeurteilung – zeitintensiv, schwierig, aber notwendig
30 Bases de données en sciences humaines: création et pérennisation. *Nicolas Bugnon*
32 Der Wert des Pluralismus

Dossier Rahmenbedingungen für zukunftsfähige Arbeitsmärkte

- 35 Rahmenbedingungen für zukunftsfähige Arbeitsmärkte
- 36 Conditions-cadres pour une économie compétitive – l’avenir du marché du travail: deux colloques
- 37 Familienexterne Kinderbetreuung – Versorgungssituation in der Schweiz. *Susanne Stern, Stephanie Schwab*
- 39 Elternschaft und Erwerbsarbeit im Spiegel des Schweizer HR-Barometers: Erwartung, Angebot und Bewertung. *Céline Tschopp*
- 42 Familienergänzende Kinderbetreuung – die Dynamik ist da
Interview mit Rosmarie Quadranti
- 44 Tagesschulen in der Schweiz – Wirkungen bei den Kindern? *Marianne Schüpbach*
- 46 Ausserfamiliäre Tagesbetreuung – eine Notwendigkeit. *Christoph Eymann*
- 47 Tagesstrukturen: Erfolgsgeschichte weiterführen
Nicolas Galladé
- 48 L’accueil parascolaire toujours à la traîne...
Maria Bernasconi
- 49 Grosse Heterogenität bei Kinderbetreuungsangeboten in der Schweiz
- 51 Erwerbsbeteiligung von Frauen in der Schweiz – anhaltender Handlungsbedarf. *Brigitte Liebig*
- 52 Sozialrecht und Arbeitsmarkt. *Thomas Gächter*
- 54 Début de parentalité et travail: responsabilité de l’employé(e), de l’employeur ou collective?
Rémy Wyler
- 55 Demographie und Generationenmanagement in Unternehmen. *Günter Pfeiffer*
- 57 Betriebliche und organisatorische Massnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit in späteren Erwerbsjahren. *François Höpflinger*
- 58 L’égalité entre les sexes: un défi pour le vieillissement actif. *Nicky Le Feuvre, Morgane Kuehni, Magdalene Rosende, Céline Schoeni*
- 60 Über 50 in der Altersfalle – ein strukturelles Problem, das in keiner Statistik erscheint
Pascal Scheiwiller
- 62 Betriebliches Gesundheitsmanagement heute: Hin zu salutogenen Organisationen
Georg Bauer
- 64 Lebensphasenorientierte Personalarbeit für einen effizienten Arbeitsmarkt
Interview mit Johann Schneider-Ammann
- 67 Programm der Tagung

Mitgliedsgesellschaften Sociétés membres

- 68 Neuigkeiten aus den Mitgliedsgesellschaften

International

- 71 Appell für einen offenen europäischen Hochschulraum

Publikationen Publications

- 73 «Plädoyer für eine nationale Bildungsstrategie»
- 74 Mitglieder der SAGW
- 75 Generalsekretariat

Wissenschaftspolitik Politique scientifique



Für eine nationale Bildungsstrategie

(bk) Das Bildungssystem der Schweiz zeichnet sich aus durch seine föderalistische Struktur und eine Vielzahl von Bildungsanbietern, Bildungsprogrammen und pädagogischen Orientierungen. Mit der Annahme der Bildungsartikel 2006 hat das Schweizer Volk klar zum Ausdruck gebracht, dass es sich mehr Koordination im Bildungswesen wünscht. Die Akademien der Wissenschaften Schweiz haben nun Anfang Mai ein «Plädoyer für eine nationale Bildungsstrategie» veröffentlicht.

Seit der Publikation des Weissbuchs «Zukunft Bildung Schweiz» im Herbst 2009 haben sich die Akademien der Wissenschaften Schweiz im Rahmen von Fachtagungen und Workshops intensiv mit der Frage einer kohärenten und zukunftsfähigen Entwicklung des schweizerischen Bildungssystems auseinandergesetzt. Mit dem «Plädoyer für eine nationale Bildungsstrategie» leisten sie nun einen Beitrag zur Erarbeitung einer alle Bildungsbereiche umfassenden Strategie. Dabei ist nicht an eine klassische Strategie mit Massnahmen und definierten Zielen zu denken. Vielmehr soll ein Prozess eingeleitet werden, der die Verständigung, Orientierung und wechselseitige Anpassung zwischen den involvierten Akteuren ermöglicht, wobei leitende Gedanken und gewünschte Zielpositionen die Richtung vorgeben.

Mehr Koordination für ein starkes Bildungssystem
Mit der Annahme der Bildungsartikel im Jahr 2006 (BV 61a) hat das Schweizer Volk klar zum Ausdruck gebracht, dass es ein Bildungswesen will, welches in der föderalistischen Struktur verwurzelt ist und gleichzeitig die notwendige Koordination aufweist, die ein stark gewachsenes Bildungssystem heute braucht. Bund und Kantone sollen sich daher über dessen Gestaltung und die langfristige Entwicklung verständigen. Seit Anfang 2013 hat der Bund seine Bildungskompetenzen in einem Departement zusammengefasst, was diesen Verständigungsprozess erleichtert.

Die Bildungslandschaft ordnen

Die Notwendigkeit und Dringlichkeit einer Bildungsstrategie liegt auf der Hand. Seit Jahren befindet sich das Bildungswesen in einem Expansionsprozess. Es gibt zunehmend mehr Lernende, Bildungsanbieter, Abschlüsse und Profile. Dies ist mithin ein Grund, dass die Bildungslandschaft immer unübersichtlicher und komplexer wird. Es überrascht daher wenig, dass heute Probleme an den Schnittstellen der verschiedenen Bildungsbereiche sichtbar werden und es zu Doppelspurigkeiten bei Angeboten im nachobligatorischen Bildungsbereich kommt wie auch zu Unklarheiten bezüglich der Standards bei bestimmten Abschlüssen. Probleme gibt es auch bei der interkantonalen Koordination der Primarstufen. Schliesslich erfordern die Globalisierung des Arbeitsmarkts sowie demographische und technologische Entwicklungen eine verstärkte strategische Ausrichtung der Bildungspolitik. Weder der Lehrplan 21 noch das Bildungsmonitoring stellen einen Ersatz für eine solche nationale Bildungsstrategie dar.

Acht Herausforderungen

Besondere Beachtung kommt dabei folgenden acht Herausforderungen zu:

1. Evaluation und individuelle Förderung

Konsequente frühe Förderung und Entwicklung der individuellen Leistungspotenziale auf der Volksschulstufe.

2. Strategische Ausrichtung auf die technologiebasierte Transformation der Gesellschaft und Befähigung zum lebenslangen Lernen

Informell erworbenes Wissen und Können nach Bedarf evaluieren und angemessen anrechnen.

3. Bildungslandschaften: Verschränkung von Schule und Gesellschaft

Eine anregende Umwelt verstärkt als Bildungslandschaft nutzen.

4. Duale Berufsbildung und allgemeinbildende Maturität

Der Abschottung zwischen Berufslehre und dem maturitätsgebundenen Ausbildungsweg entgegenwirken.

5. Tertiärbildung

Die zunehmende Vielfalt koordinieren und thematische und fachliche Überschneidungen verhindern.

10

6. Weiterbildung und Nachholbildung

Soziale Ungleichheiten in der Grundbildung kompensieren.

7. Stärkung der Profession

Den Lehrberuf, seinen Status und seine Attraktivität als wichtige Erfolgsfaktoren für ein gutes Bildungswesen aufwerten.

8. Steuerung und Finanzen

Regelung der strategischen Koordination im Bildungswesen sowie eine nachvollziehbare, klare Zuweisung von Verantwortlichkeiten und eine transparente Finanzierung gewährleisten.

Hinweis zum Artikel

Dieser Artikel basiert auf dem Executive Summary des erwähnten «Plädoyers für eine nationale Bildungsstrategie». Der Gesamttext liegt in deutscher und französischer Version vor und kann bei der SAGW bestellt werden.

Die zentralen Fragen der Steuerung und Finanzierung sowie die Rolle der Profession werden am 16. Oktober 2014 an der öffentlichen Tagung «Den Bildungsföderalismus gestalten» diskutiert.



Lehrplan 21 für die Volksschule: Kein Ersatz für eine nationale Bildungsstrategie

(va) In ihrer Stellungnahme zum Lehrplan 21 anerkennen die Akademien der Wissenschaften Schweiz die Präzision in dessen Ausarbeitung und sie begrüßen im Grundsatz die geforderte Kompetenzorientierung als Annäherung an Konzepte des lebenslangen Lernens. Ob und wie dies gelingen kann, hängt allerdings wesentlich von der zukünftigen Ausbildung der Lehrkräfte ab, die im Lehrplan nicht angesprochen wird. Zudem ist der Lehrplan 21 kein Ersatz für eine notwendige nationale Bildungsstrategie.

Der Lehrplan 21 der Deutschschweizer Erziehungsdirektoren-Konferenz ist ein Projekt zur Harmonisierung des schweizerischen Schulsystems für die Volksschule. Die Akademien der Wissenschaften Schweiz begrüßen diese Bestrebungen. Der neue Lehrplan gibt Orientierungshilfe und legt den Spielraum für kantonale Anpassungen fest. Er ist dabei weit mehr als eine schulpolitische Lehr- und Lernzielvorgabe für die Schulen, er will ein operatives didaktisches Arbeitsinstrument für die Volksschule sein. Das unterscheidet ihn von einem traditionellen, enger gefassten Verständnis eines Lehrplans.

Hohe Erwartungen und zu wenig Innovation

Ein Blick auf die geltenden Lehrpläne vieler Kantone zeigt aber, dass viele der Leitlinien des Lehrplans 21 bereits heute für die Lehrpraxis gelten und umgesetzt sind. Der Lehrplan 21 baut also auf den bestehenden Voraussetzungen auf und weicht gegebene Rahmenbedingungen wie etwa die bestehenden Schulfächer zu wenig auf. Die Akademien der Wissenschaften Schweiz weisen weiter auf eine Reihe von Risiken hin; so werden zum Beispiel überfachliche Kompetenzen zu wenig gefördert, und einige Ziele sind so hoch gegriffen, dass sie eher für ein Bachelorstudium als für die Volksschule gelten könnten. Bedauerlich finden die Akademien auch, dass der Lehrplan 21 noch zu wenig auf die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts eingeht, die sich

durch die informationstechnologische Transformation unserer Gesellschaft in allen Lebensbereichen stellen. Zudem ist der Lehrplan 21 kein Ersatz für eine notwendige nationale Bildungsstrategie für Bund und Kantone, die sich der verschiedenen Baustellen im heutigen System annimmt.

11

Weitere Informationen

Weitere Informationen zur Publikation

Die komplette Stellungnahme sowie eine Auflistung der Chancen und Risiken aus Sicht der Akademien finden Sie unter: www.akademien-schweiz.ch

Akademien der Wissenschaften Schweiz Académies suisses des sciences



David Wagner liest aus seinem Buch «Leben» am Workshop «Les Medical Humanities dans la recherche et la pratique».

«Medical Humanities» : définition de l'appellation, mise au concours d'un prix et troisième workshop

(ms) Un document des Académies suisses qui a pour but de situer la notion vivement débattue des Medical Humanities a été présenté, et un concours pour des articles dans ce même domaine a été lancé lors du troisième workshop «Les Medical Humanities dans la recherche et la pratique» des Académies suisses des sciences. Une cinquantaine de chercheurs-euses s'y sont rencontrés à Berne le 25 mars dernier pour débattre des enjeux lors de la mise en œuvre de projets interdisciplinaires en Medical Humanities.

La notion de Medical Humanities a provoqué des discussions durant les deux derniers workshops en 2012 et 2013 parmi les sciences humaines et sociales. C'est pourquoi les Académies ont élaboré un document «Medical Humanities. La signification des sciences humaines et sociales pour les métiers de la médecine et de la santé». Cette prise de position poursuit les trois buts suivants: formuler clairement les buts des Medical Humanities, poursuivre sur cette base dans les années à venir le travail qui les entoure et définir les objectifs spécifiques du projet Medical Humanities. Il vise à établir une démarcation entre les «Humanities and Social Sciences of Medicine» et les «Humanities and Social Sciences within Medicine – les Medical Humanities». Ce document se base sur la définition des Medical Humanities livrée par la League of European Research Academies LERU en 2012 et a été soumis à une consultation en janvier dans la communauté. Ensuite, il a été retravaillé de façon substantielle, notamment afin de mieux prendre en compte les préoccupations des hautes écoles de la santé, pour finalement être présenté lors du workshop.

Mise au concours d'un prix en Medical Humanities afin de renforcer le transfert des résultats de recherche

De nombreux projets interdisciplinaires qui font appel à des représentant-e-s des sciences humaines et sociales

aussi bien qu'à des professionnel-le-s de la santé sont menés dans les hautes écoles, les universités et les instituts cliniques suisses. Bien que leurs résultats soient pertinents pour le milieu médical, ils ne sont pas intégrés de façon satisfaisante dans la pratique médicale et des soins. Les Académies suisses des sciences désirent renforcer le transfert de ces résultats de recherches. Une série d'articles est prévue dans le Bulletin des médecins suisses, et des textes qui répondent aux critères peuvent être soumis. Le but est de démontrer l'utilité des sciences humaines et sociales pour le domaine de la santé, de faire connaître les résultats importants de recherches dans le domaine des «Medical Humanities» et d'encourager leur mise en pratique. Les trois meilleurs articles publiés recevront un prix. La pertinence de la thématique pour la pratique, le transfert réussi, tout comme la généralisation possible des résultats seront les critères déterminants. Le délai d'envoi est le 15 septembre 2014.

Workshop III «Les Medical Humanities dans la recherche et la pratique»

La communauté scientifique active dans le domaine des Medical Humanities s'est réunie lors du troisième workshop des Académies suisses des sciences. Les participant-e-s ont été sensibilisé-e-s aux implications et aux conséquences de la loi relative à la recherche sur l'être humain pour les sciences humaines et sociales dans le domaine de la santé. La professeur Samia Hurst a exposé dans quels cas il est nécessaire de passer devant une commission d'éthique lors de projets de recherche. Le Fonds national suisse FNS a expliqué que plus de 200 projets à l'intersection entre les sciences humaines et sociales et la médecine sont soutenus par le FNS, cependant, une grande partie semble provenir du domaine de la psychologie ou de la psychiatrie. Et le td-net a donné des conseils précieux à la communauté scientifique sur la mise sur pied de projets interdisciplinaires. Finalement, les participant-e-s ont décou-

- 14 vert deux projets de recherche dans les Medical Humanities, et le modèle de l'hôpital Affoltern avec son concept de la «Menschenmedizin».

Informations

Site web

www.akademien-schweiz.ch (la mutation du système de santé, Medical Humanities).

Eine Geschichte, die erzählt werden muss

Interview mit David Wagner

Im Mittelpunkt des Projekts «Medical Humanities» der SAGW steht die Schnittstelle zwischen der Medizin und den Geistes- und Sozialwissenschaften bzw. die Frage, welchen Beitrag die Geistes- und Sozialwissenschaften in der Medizin leisten können und sollen. Eine Krankheit literarisch zu verarbeiten, ist eine Möglichkeit. Der Berliner Schriftsteller David Wagner musste sich vor einiger Zeit einer Lebertransplantation unterziehen. Diese Erfahrungen gaben Anlass für sein Buch «Leben», welches 2013 den Preis der Leipziger Buchmesse erhielt.

BEATRICE KÜBLI Herr Wagner, weshalb entschieden Sie sich, nach Ihrer Lebertransplantation «Leben» zu schreiben?

DAVID WAGNER Es ist ja schon eine irre Geschichte, die, wie ich fand, einfach erzählt werden musste. Zunächst versuchte ich in einem kurzen Text vor allem mir selbst begreiflich zu machen, was eigentlich passiert ist. Dabei stellte ich mit Erstaunen fest, was für ein – medizinisches – Wunder es doch ist, dass

«Ich bin nur noch da, weil jemand so grosszügig war.»

ich noch hier bin. Dazu gehört auch, dass ein anderer nicht mehr da ist. Ich fühlte mich moralisch verpflichtet, die Geschichte zu erzählen. Es ist eine Art Dankesbrief an alle Organspender und deren Angehörige. Schliesslich bin ich nur noch da, weil jemand so grosszügig war.

BK In Ihrem Roman zeigt sich deutlich die Ambivalenz, dank dem Tod eines anderen Menschen selbst weiterleben zu können. Wird diese psychologisch anspruchsvolle Situation im Krankenhaus begleitet?

DW Nun, im Rahmen der Evaluation gab es marginale psychologische Vorgespräche. Natürlich stand es mir jederzeit offen, psychologische Hilfe in Anspruch zu nehmen, aber das wollte ich nicht. Ich war ganz erstaunt, als mir jemand von Swisstransplant erklärte, dass in der Schweiz eine psychologische Nachsorge üblich sei. Ich finde das sehr interessant und auch wichtig.

BK Hatten Sie Rückmeldungen von Personen in einer ähnlichen Situation? Wenn ja, welche? Hat ihnen Ihr Buch geholfen?

DW Es kommt relativ häufig vor, dass Leute nach einer Lesung zu mir kommen und mir von ihren Erfahrungen berichten, die entweder ganz ähnlich oder auch völlig verschieden verlaufen sind. Das Buch bewegt sich auf der Schnittstelle zwischen Literatur und Medizin, und so wird es auch wahrgenommen. Einerseits gibt es die literarische Rezeption, mit dem Literaturpreis, andererseits aber auch eine medizinische. Gerade von

«Das Buch bewegt sich auf der Schnittstelle zwischen Literatur und Medizin.»

Ärzten kamen diverse positive Rückmeldungen. Ein Mediziner, der an einem Vortrag aus pathologischer Sicht zu meinem Buch referierte, erklärte, bisher sei ein Organ für ihn bloss eine biochemische Fabrik gewesen und der Roman habe ihm nun eine neue Dimension eröffnet. Das freut mich natürlich.

BK Sollte Literatur Bestandteil der medizinischen Ausbildung sein?

DW Ich masse mir nicht an, hier Tipps zu geben. Aufgrund der Rückmeldungen stellte ich aber fest, dass die Literatur den Ärzten die Patientenseite verständlicher machen kann. Hier scheint es durchaus einen Bedarf zu geben. Viele Patienten können nicht beschrei-

«Die Literatur kann den Ärzten die Patientenseite verständlicher machen.»

ben, wie es ihnen geht, und im Spitalalltag haben die Ärzte auch kaum Zeit, auf die Patienten einzugehen. Dabei ist es wichtig, dass der Arzt mit den Patienten spricht.

BK Denken Sie, die Ärzte sind genügend auf solche Situationen vorbereitet, oder sollten sie in kommunikativen Fähigkeiten besser geschult werden?

DW Meiner Ansicht nach teilen sich die Ärzte in zwei Lager: Für die einen steht der Mensch im Mittelpunkt. Sie wollen ihm helfen, sprechen mit ihm und haben meist eine natürliche Begabung dazu. Die anderen sind eher technische Ärzte, meist Chirurgen. Für

«Der Patient fühlt sich sehr viel wohler, wenn der Arzt mit ihm spricht und ihn dabei auch anschaut.»

sie steht der Körper im Mittelpunkt. Es liegt auch nicht am Arzt allein. Manchmal interessieren sich die Patienten schlicht nicht für die medizinischen Fragen oder sie sind in einem zu schlechten Zustand für ein Gespräch. Dennoch, der Patient fühlt sich sehr viel wohler, wenn der Arzt mit ihm spricht und ihn dabei auch anschaut. Es gibt ja Ärzte, die sprechen nur mit der Akte und ihren Kollegen. – Aber mein Gott, wenn einer 50 Patienten pro Tag anschauen muss ...

BK Also ist eigentlich die fehlende Zeit das Hauptproblem, nicht die kommunikativen Fähigkeiten?

DW Meine Cousine, die auch Ärztin ist, beklagt sich oft darüber, dass es immer mehr darum gehe, technische Apparate zu bedienen, und dass für die Menschen keine Zeit bleibt. Ich erlebte das bei meiner Mutter, die eine lange Krankheitsgeschichte hatte. Sie war schliesslich von den technischen Ärzten und deren Behandlung so frustriert, dass sie in eine anthroposophische Klinik wechselte und sich dort ganzheitlich behandeln liess. Geholfen hat das auch nichts, aber vielleicht fühlte sie sich besser.

Es gibt auch an der Uniklinik solche Ansätze, nur haben die Ärzte enorme Arbeitszeiten, wie sollen sie sich da um den einzelnen Menschen kümmern? Diese

«Für die Menschen bleibt kaum Zeit.»

Gegensätze sind ja interessant: Der Patient, der da liegt und so viel Zeit zur Verfügung hat, der freut sich auf die Visite. Und diese dauert dann drei Minuten, und schon ist der Arzt beim nächsten Bett. Schön ist, dass es trotz dieses Zeitmangels immer wieder Ärzte oder auch Pflegeleute gibt, die wirklich für einen da sind, die helfen wollen.

BK Sie sind während des Frühjahressemesters Gastprofessor an der Universität Bern. Wie werden Sie die Studierenden auf das Spannungsfeld Literatur – Medizin aufmerksam machen?

DW Ganz ehrlich, das soll kein literaturwissenschaftliches Lebensthema werden. Es gibt zwar einen Workshop Literatur und Krankheit, der wird aber nicht von mir geleitet. In meinem Seminar geht es um die praktische Psychogeographie.

BK Und was tun Sie da?

DW Wir werden versuchen, abstrakte Spaziergänge zu unternehmen, die Biegung der Stadt aufzubrechen. Konkret heisst das, dass wir zum Beispiel mit Würfeln entscheiden, welche Richtung eingeschlagen wird, oder dass wir den Farben oder Buslinien entlanggehen. Es geht darum, die Stadt neu zu sehen und darüber zu schreiben. Letztlich ist es eine literarische Übung, die Spaziergänge liefern das Material. Wichtig ist, die Texte im Anschluss zu besprechen, die stilistische Beratung. Es gibt so viele Leute, die schreiben wollen, und das wird während des Studiums normalerweise nicht angeboten.

BK Ich danke Ihnen für das Interview und wünsche Ihnen einen schönen Aufenthalt in Bern.

Zum Autor

David Wagner



David Wagner, geboren 1971, veröffentlichte 2000 seinen Debütroman «Meine nachtblaue Hose». Sein Roman «Vier Äpfel» stand auf der Longlist zum Deutschen Buchpreis 2009. Der Autor wurde mit zahlreichen Prei-

sen ausgezeichnet, darunter der Walter-Serner-Preis, der Dedalus-Preis für Neue Literatur und der Georg-K.-Glaser-Preis. 2013 erhielt David Wagner für «Leben» den Preis der Leipziger Buchmesse. David Wagner hat eine Tochter und lebt in Berlin. Im Frühjahressemester 2014 lehrt Wagner als erster Inhaber der Friedrich Dürrenmatt Gastprofessur für Weltliteratur an der Universität Bern.

Hinweis

David Wagner las aus «Leben» als Auftakt zum dritten Workshop «Medical Humanities» der Akademien der Wissenschaften Schweiz am 25. März im Kursaal Bern.

Der Workshop «Medical Humanities in Forschung und Praxis» fokussierte im ersten Teil auf Herausforderungen bei der Umsetzung interdisziplinärer Forschungsprojekte zu geistes- und sozialwissenschaftlichen Aspekten im Medizin- bzw. Gesundheitsbereich. Der zweite Teil illustrierte Beispiele gelebter «Medical Humanities» in der medizinischen Praxis.

Ein Bericht zum Workshop folgt im nächsten Bulletin.

David Wagner: «Leben». Rowohlt, 2013, 288 Seiten, ISBN 978-3-498-07371-8

«Prix Média 2014» des Académies suisses des sciences

Nous avons le plaisir de vous informer de l'appel à candidatures pour le «Prix Média 2014» des Académies suisses des sciences: www.academies-suisse.ch/fr/prixmedia

Le prix média est remis chaque année dans les domaines suivants:

- Médecine
- Sciences naturelles
- Sciences humaines et sociales
- Sciences techniques

Chaque prix est doté de 10 000 CHF.

L'appel à candidatures s'adresse à tous les journalistes ou chercheurs-euses qui ont réussi à rendre un travail scientifique complexe accessible à un large public.

La date limite pour l'envoi des candidatures est fixée au 15 juin 2014.

Pour plus d'informations concernant le «Prix Média académies-suisse» en sciences humaines et sociales: martine.stoffel@sagw.ch, <http://www.akademien-schweiz.ch/prixmedia>

SAGW-News
News ASSH



Förderung der Geisteswissenschaften im Zeitraum 2002–2012 – ein Grundlagenbericht

Sabina Schmidlin, *across·concept*

Die SAGW gab eine Studie in Auftrag, um eine empirisch gestützte Datengrundlage zur Situation der Geisteswissenschaften zu erhalten. Insbesondere sollten die Umsetzung und die Wirksamkeit der in den Jahren 2002 vom BBW (jetzt SBFI) und 2002 und 2006 vom SWTR (jetzt SWIR) eingeleiteten Massnahmen zur Förderung der Geisteswissenschaften geprüft werden. Die Ergebnisse werden nun veröffentlicht.

Zur Jahrtausendwende – im Vorfeld zur Botschaft des Bundesrats über die Förderung der Bildung, Forschung und Technologie (BFT 2004–2007) – beauftragte der Bund eine Arbeitsgruppe mit der Ausarbeitung von Leitlinien für eine verstärkte Förderung der Geistes- und Sozialwissenschaften. Die Arbeitsgruppe empfahl verschiedene Massnahmen, die zu einer Verbesserung der Betreuungssituation, der Nachwuchsförderung sowie der Forschungsrahmenbedingungen in den Geisteswissenschaften führen sollten.

Ausgehend von einer Standortbestimmung beschäftigte sich in jüngerer Zeit auch die SAGW verstärkt mit den Problemlagen der Geisteswissenschaften in einem zunehmend auf Grossprojekte und disziplinäre Verschmelzung ausgerichteten Forschungsumfeld. Dabei stellte die SAGW wiederholt fest, dass es einer empirisch gestützten Datengrundlage zur Situation der Geisteswissenschaften bedarf. Im Rahmen des vorliegenden Grundlagenberichts soll daher überprüft werden, ob die Empfehlungen der Arbeitsgruppe umgesetzt wurden und wie sich die Situation der Geisteswissenschaften heute präsentiert.

Betreuungssituation

Bund und Universitäten sind den Empfehlungen der Arbeitsgruppe gefolgt und haben in den zehn Jahren 2002–2012 beträchtliche Mittel in den Ausbau der wissenschaftlichen Personalstellen investiert. In den Geisteswissenschaften sind im zehnjährigen Beobach-

tungszeitraum 60,4 neue Professuren (Vollzeitäquivalent, VZÄ) entstanden. Die steigenden Studierendenzahlen in den Sozialwissenschaften veranlassten die Universitäten dazu, vor allem in diesem Fachbereich in den Stellenausbau zu investieren (+166,1 Professuren in VZÄ).

Indes fühlt sich der Lehrkörper sowohl auf Professoreinstufe als auch auf Stufe Mittelbau nach wie vor stark belastet. Die Statistik vermag die Erfahrungsrealität nur ungenügend abzubilden, da sie für die Geisteswissenschaften wichtige Aspekte wie etwa die Nebenfachstudierenden oder die administrative Mehrbelastung aufgrund der Bologna-Reform unberücksichtigt lässt. In der Regel kommt in den Geisteswissenschaften auf eine/einen Hauptfachstudierenden eine Person im Nebenfach. Auch wenn die derzeit vorliegenden Zahlen die Realität nicht vollkommen erfassen, zeigen Schätzungen – unter Berücksichtigung der Nebenfachstudierenden – dass eine Professur in den Geisteswissenschaften nach wie vor mehr als 40 Studierende betreut.

Nachwuchsförderung auf Doktoratsstufe

Eine bessere Strukturierung der Doktoratsausbildung und die Stärkung von Graduiertenkollegs wurden zwischen 2006 und 2012 insbesondere durch den SNF mit den Pro*Docs gefördert. In den Geisteswissenschaften konnten so 73 Programme realisiert und insgesamt 730 Stipendien an DoktorandInnen vergeben werden. Die CRUS führt das Programm seit 2012 in eigener Regie weiter, jedoch ohne Ausschüttung von Doktoratsstipendien.

Der SNF hat zwischen 2002 und 2012 in der Karriereförderung ein besonderes Augenmerk auf die Unterstützung von NachwuchswissenschaftlerInnen in den Geistes- und Sozialwissenschaften gelegt. Von den beantragten Stipendien für angehende ForscherInnen bewilligte der SNF jeweils mehr als 70%. Mit dem Förderprogramm Doc.CH richtete der SNF zudem ein Programm ein, das den besonderen Bedürfnissen der Geistes- und Sozialwissenschaften Rechnung trägt. Trotz besserer Positionierung bei der Karriereförderung promoviert weniger als ein Drittel der GeisteswissenschaftlerInnen im Rahmen eines grösseren Forschungszusammenhangs bzw. geht mehr als die Hälfte einer ausseruniversitären Erwerbstätigkeit nach.

Die durchschnittliche Dissertationsdauer bleibt im Beobachtungszeitraum 2002–2012 annähernd unverändert bei fünf Jahren. In den Historischen und den Kulturwissenschaften hat sie sich gar auf 5,3 Jahre verlängert. Auch die Erfolgsquote liegt auf Stufe Doktorat in den Geisteswissenschaften nach wie vor deutlich un-

ter dem Gesamtdurchschnitt (71%). Nur gut jeder/jede zweite GeisteswissenschaftlerIn schliesst das Doktorat auch tatsächlich ab.

Laufbahnförderung

Der Weg zur Professur dauert in der Schweiz in den Geisteswissenschaften nach Abschluss der Dissertation im Durchschnitt 12 Jahre. Die GeisteswissenschaftlerInnen habilitieren in der Regel mit 45 Jahren und sind deutlich älter als die Habilitierten anderer Fachbereiche (42 Jahre). Zwar zeichnen sich in den universitären Nachwuchsförderungsstrategien zunehmend auch alternative Wege ab, trotzdem ist das traditionelle Berufungsmodell in den Geisteswissenschaften immer noch weitverbreitet. Echte Tenure-Track-Systeme mit Aussicht auf eine Lebenszeitprofessur nach erfolgreicher Bewährungszeit treten nur vereinzelt auf.

Die vom SNF unterstützten Förderprofessuren sind insbesondere für die Geisteswissenschaften ein wichtiges Instrument der Nachwuchsförderung, da die jungen WissenschaftlerInnen im Vergleich zu ihren KollegInnen in anderen Wissenschaftsbereichen deutlich weniger bis gar nicht in grosse Forschungszusammenhänge eingebunden sind. Der SNF förderte in den Jahren 2002–2012 überdurchschnittlich häufig Anträge der Geisteswissenschaften auf Förderprofessuren (insgesamt 79).

Forschungsförderung

Die Forschungsausgaben sind in den Geisteswissenschaften seit 2006 stark gestiegen. Dennoch liegt der Ausgabenanteil für die Forschung 20 Prozentpunkte tiefer als in den Naturwissenschaften. Dafür liegt der Aufwand für die Lehre (Bachelor- und Masterstufe) in den Geisteswissenschaften um 24 Prozentpunkte höher. Insbesondere gestiegen sind in den letzten Jahren die den Geisteswissenschaften zugesprochenen Fördersummen im Rahmen der Projektförderung des SNF. Mit der Projektförderung begünstigt der SNF «bottom-up»-Forschung. Sie entspricht der Wissenschaftskultur der Geisteswissenschaften, die sich durch methodische Vielfalt und eine starke Individualforschung auszeichnet, besser.

Bedeutend weniger gut vertreten sind die Geisteswissenschaften in den Förderlinien, die insbesondere Langzeitprojekte im Rahmen von nationalen Schwer-

punktthemen mit interdisziplinärer und kooperativer Ausrichtung fördern. Das schlechte Abschneiden und die tiefe Beteiligungsrate der Geisteswissenschaften an den Schwerpunktprogrammen gilt es weiter abzuklären. Sie hängen unter anderem auch mit der hochschul- und gesellschaftspolitischen Schwerpunktsetzung der Universitäten, der Politik und der Wirtschaft bei der Themenwahl zusammen.

Sondermassnahmen für «kleine» Fächer

Im Zeichen von Bologna kamen die sogenannten kleinen Fächer unter Druck, da die neuen Studienordnungen verstärkt auf Studiengänge fokussieren, die kleinen Fächer für eigene Studiengänge aber nicht die Kapazitäten haben. Zudem wurde von der CRUS gefordert, dass ein Studiengang mindestens 20 StudienanfängerInnen pro Jahr haben muss. Strategien zur Stärkung der kleinen Fächer waren gefragt: Um die Stellung und Sichtbarkeit der kleinen Fächer innerhalb der Philosophisch-historischen Fakultät zu verbessern, leiteten die meisten Fakultäten Restrukturierungen ein, die zu Zusammenschlüssen von kleinen Seminaren zu grösseren Einheiten führten.

In den letzten Jahren sind verschiedene geisteswissenschaftlich ausgerichtete Forschungszentren entstanden. Sie unterstützen die Fokussierung auf Forschungsgebiete, fördern die Suche nach Forschungsclustern und tragen zur Profilierung bei. Zudem haben sie das Potenzial, Netzwerke von nationaler Reichweite zu bilden, und könnten künftig für die Geisteswissenschaften eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung an den nationalen Förderprogrammen werden.

Zur Publikation

Weitere Informationen

«Grundlagenbericht: Förderung der Geisteswissenschaften in der Schweiz im Zeitraum 2002–2012»

104 Seiten

Download unter: <http://www.sagw.ch/geisteswissenschaften>

Zur Autorin

Sabina Schmidlin



Sabina Schmidlin, lic. phil., studierte Soziologie, Philosophie und angewandte Statistik in Basel, Rom und Freiburg im Breisgau. Von 2001 bis 2008 leitete Sabina Schmidlin die Hochschulabsolventenbefragungen des Bundesamtes für Statistik und war an verschiedenen europäischen Forschungsprojekten zu den Themen Berufseinstieg und Karrieren von Hoch-

qualifizierten beteiligt. Seit 2012 ist sie selbständig und Geschäftsführerin des Forschungs- und Beratungsbüros *across•concept* GmbH.

Assemblée annuelle de l'Académie

22

(nb) L'Université de Fribourg (Pérolles II) accueillera cette année l'Assemblée annuelle de l'ASSH les 23 et 24 mai 2014. La Conférence des président-e-s abordera sous le titre «Des initiatives placées sous le signe de la visibilité et de la coopération» des projets lancés dans le cadre de la réorganisation des sociétés membres et du domaine thématique «Pour un renouvellement des sciences humaines». Les questions de l'«Encouragement de la relève en sciences humaines et la coopération dans la recherche» seront quant à elles débattues durant la manifestation publique.

Des initiatives placées sous le signe de la visibilité et de la coopération

Trois ans après la réorganisation des sociétés membres effectuée dans le but de renforcer la visibilité et le rayonnement des sociétés savantes, le Comité de l'ASSH souhaite faire un bilan des différentes initiatives lancées dans ce contexte ainsi qu'esquisser des perspectives pour la planification pluriannuelle 2017-2020.

Portails disciplinaires scientifiques

En 2012, les sociétés membres ont été encouragées à réfléchir à la possibilité de créer au sein de leur section des portails disciplinaires scientifiques. L'année passée deux portails ont vu le jour: ch-antiquitas.ch regroupe les sciences de l'Antiquité alors que sciences-arts.ch se concentre sur l'art, la musique et le théâtre en Suisse. Un an après avoir initié ces projets, les représentant-e-s des sociétés membres responsables de ces portails présenteront un premier bilan de l'utilisation des portails, les perspectives de développement ainsi que les difficultés auxquels ils sont ou ont été confrontés.

Evaluation de la qualité et des performances

Après avoir thématiqué cette problématique lors de la dernière Conférence des président-e-s et encouragé les sociétés membres à s'impliquer activement dans ce domaine, l'ASSH a organisé un atelier le 12 février 2014

avec les sociétés membres intéressées (voir également l'article «Qualitäts- und Leistungsmessung – zeitintensiv, schwierig, aber notwendig» dans ce bulletin). De manière concrète, nous envisageons que les sociétés élaborent, à l'intention des services universitaires dédiés à l'évaluation, des recommandations fondamentales pour l'évaluation de la qualité et des performances qui tiennent compte des qualités et des spécificités de chaque discipline. Cette tâche est l'occasion de s'accorder sur des standards et des caractéristiques scientifiques propres à chaque discipline. Elle devrait également permettre de contrer certains effets secondaires indésirables liés aux processus d'évaluation (formels et informels) déjà en cours. Après un bilan de cet atelier et de brèves présentations par les président-e-s concerné-e-s des projets en cours, un-e représentant-e de la CRUS exposera les défis au niveau national dans le cadre du programme CUS 2013-2016 «Performances de la recherche en sciences humaines et sociales» et du colloque organisé par la CRUS le 31 octobre prochain sur ce thème.

Offre et acquisition de compétences linguistiques en latin au sein des universités suisses: recommandations de l'ASSH

L'ASSH a invité l'année passée les partisan-e-s et opposant-e-s du rattrapage obligatoire du latin à une table ronde afin de discuter avec le public des arguments en faveur ou contre l'obligation du latin. Cette problématique a trouvé un fort écho au sein des institutions membres de l'ASSH ainsi que parmi les doyens des universités suisses. L'ASSH a donc décidé de prendre un rôle de coordination et a constitué un groupe de travail composé de représentant-e-s des institutions membres de l'ASSH et impliqué-e-s, pour la plupart, dans des démarches de réforme du rattrapage obligatoire de latin au sein de leur université. Le groupe de travail, sur la base des démarches envisagées ou déjà menées par les universités, a élaboré trois recommandations à l'inten-

tion des institutions concernées. Jean-Jacques Aubert présentera en tant que membre du Comité et du groupe de travail le résultat des réflexions de celui-ci.

Planification pluriannuelle 2017–2020

A l'aube de la prochaine planification pluriannuelle (2017–2020), il est important de définir maintenant les axes thématiques envisagés pour cette période-là. L'ASSH devra en effet concevoir cette planification d'ici à l'automne 2014 à l'intention du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). La Conférence des président-e-s sera finalement l'occasion d'informer les sociétés membres des démarches, des délais impartis ainsi que des axes prioritaires de la planification pluriannuelle 2017–2020.

Programme – Conférence des président-e-s

23

Vendredi 23 mai 2014, 13h45–15h45

Pérolles II (PER21), Auditoire A120, Université de Fribourg

- 13h45–13h50 **Introduction par le président de l'ASSH**
Heinz Gutscher
- 13h50–14h05 **Portails disciplinaires: un premier bilan**
— Etat des lieux (Nadja Birbaumer)
— www.ch-antiquitas.ch (Thomas Späth, président de l'ASEA)
— www.sciences-arts.ch (Nicole Bauermeister, directrice de la SHAS)
- 14h10–14h20 **Acquisition de compétences linguistiques en latin au sein des universités suisses et offres proposées: recommandations de l'ASSH**
Jean-Jacques Aubert
- 14h20–14h45 Questions et mise en œuvre
- 14h45–15h15 **Evaluation de la qualité et des performances**
— Etat des lieux (Markus Zürcher)
— Aperçu des projets en cours (président-e-s des sociétés membres)
— Enjeux au niveau national du programme 2013–2016 «Performances de la recherche en sciences humaines et sociales» (représentant-e de la CRUS)
- 15h15–15h30 Questions et discussions
- 15h30–15h40 **Planification pluriannuelle 2017–2020**
Markus Zürcher
- 15h40–15h45 Questions et discussions

Podiumsdiskussion: Geisteswissenschaftliche Nachwuchsförderung und kooperative Forschungspraxis

24

(mi) An der öffentlichen Veranstaltung wird der Zusammenhang zwischen der Nachwuchsförderung und der Forschungspraxis der Geisteswissenschaften diskutiert. Die Promotion etwa erfolgt meist nicht in einem strukturierten Forschungskontext und weist immer noch häufig den Charakter einer Nebenbeschäftigung auf. Dies ist sowohl für die Forschung wie den wissenschaftlichen Nachwuchs nachteilig: Die für die heute wichtigen Förderformate (Nationale Forschungsprogramme, Nationale Forschungsschwerpunkte, europäische Programme) geforderte kritische Masse kann mit diesem Modell nicht erreicht werden.

Seit 2011 ist die SAGW im Begriff, die wissenschaftspolitische Positionierung der Geisteswissenschaften zu deren Vorteil zu überdenken und mit gezielten Massnahmen zu verbessern. Der dreitägige Kongress «Für eine neue Kultur der Geisteswissenschaften?» mündete in den im November 2012 publizierten Empfehlungen «Für eine Erneuerung der Geisteswissenschaften». Deren Erarbeitung liess deutlich werden, dass es der Diskussion um Forschungs-, Laufbahn- und Nachwuchsförderung, Betreuungsverhältnisse und Infrastrukturen sowie Qualitäts- und Leistungsbeurteilung in den Geisteswissenschaften an einer hinreichend empirisch gestützten Datengrundlage fehlt. Deshalb liess die SAGW Umsetzung und Wirksamkeit der in den Jahren 2002 vom BBW (Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, Vorgängerorganisation des SBFI) und 2002 und 2006 vom SWTR (Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat, Vorgängerorganisation des SWIR) eingeleiteten Massnahmen zur Förderung der Geisteswissenschaften prüfen. Der nun vorliegende Grundlagenbericht zeichnet die Entwicklung der Geisteswissenschaften über die letzten zehn Jahre nach, beleuchtet insbesondere die Entwicklung der Betreuungsverhältnisse, des Doktorates, der Postdoc-Phase und der Forschung.

Schwierigkeiten in den Geisteswissenschaften

Deutlich wird, dass die Geisteswissenschaften gemessen an den Gegebenheiten des heutigen Wissenschaftsbetriebs sich gegenseitig verstärkende, strukturelle Defizite ausweisen: Weiterhin bindet die Lehre einen grossen Teil der Ressourcen, das Profil des geisteswissenschaftlichen Nachwuchts weicht oftmals vom angestrebten hochschulpolitischen Normalisierungsprozess bezüglich Alter, Dauer und Einbettung ab. Es mangelt zudem an organisierten Forschungszusammenhängen, was mithin ein Grund ist, dass die Geisteswissenschaften an den strukturbildenden Grossprogrammen (NFP, NCCR) nur unzureichend beteiligt sind.

Suche nach Strategien und Massnahmen

Diese Befunde sollen an der diesjährigen Jahresversammlung der SAGW zur Diskussion gestellt werden: Unter Berücksichtigung der vom SBFI erarbeiteten «Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz» soll geklärt werden, welche Strategien und Massnahmen geeignet sind, die Position der Geisteswissenschaften im heutigen Wissenschaftsbetrieb zu stärken.



Programm

Jahresversammlung 2014

Podiumsdiskussion im Rahmen der Jahresversammlung der SAGW
23. Mai 2014, Universität Freiburg, 16.15–17.45 Uhr

Weitere Informationen zur Jahresversammlung finden Sie unter:
www.sagw.ch/veranstaltungen

Publikationen zum Thema

Positionspapier – Für eine Erneuerung der Geisteswissenschaften.
Empfehlungen der SAGW zuhanden der Leitungsorgane der Hochschulen, der Lehrenden, der Förderorganisationen und des Staatssekretariats für Bildung und Forschung. Bern, Eigenverlag, 2012

Für eine neue Kultur der Geisteswissenschaften?
Akten des Kongresses vom 30. November bis 2. Dezember 2011,
Eigenverlag, Bern 2012

Weitere Informationen unter:

<http://www.sagw.ch/geisteswissenschaften>

Programm – Öffentliche Veranstaltung

23. Mai 2014, Pérolles II, Universität Freiburg

16.15–16.20 **Begrüssung:** Heinz Gutscher, Präsident der SAGW

16.20–16.30 **Grundlagenbericht – Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe:** Balz Engler, AG GEWI

16.30–16.40 **Input zur Situation von Nachwuchsforschenden aus den Geisteswissenschaften – 3 Erfahrungsberichte**

Die Situation der Nachwuchsforschenden: 3 geisteswissenschaftliche Nachwuchsforschende (Doktorierende und Postdocs) legen mit einem kurzen Erfahrungsbericht (ca. 3 Minuten) ihre Situation als NachwuchswissenschaftlerInnen dar (Stichworte: Forschungszusammenhang, Abhängigkeit und Betreuungssituation, Zeitressourcen, Perspektiven). Die Nachwuchsforschenden können im Anschluss in der Diskussion wiederholt einbezogen werden.

16.40–17.10 **Podiumsdiskussion** unter der Leitung von
Erwin Koller

Die eingeladenen Experten äussern sich unter anderem zu den Fragen

— Welche Probleme müssen mit höchster Priorität angegangen werden?

— Wie sehen Ihre Empfehlungen/Lösungsvorschläge aus?

— Welche Massnahmen wurden bereits eingeleitet oder sind zu erwarten?

Auf dem Podium:

Susanna Burghartz, SNF Abteilung IV; Universität Basel

Simona Pekarek Doehler, Universität Neuchâtel

Heinzpeter Znoj, Universität Bern

Bela Kapossy, Universität Lausanne (zugesagt)

17.10–17.40 Diskussion mit Publikum

17.40–17.45 **Wie weiter? Vertiefende Studie in Aussicht**

Markus Zürcher, Generalsekretär der SAGW

17.45–18.30 Apéro

Jahresbericht 2013 der SAGW – Die Geisteswissenschaften im Blick

26

(da) Mitte April erscheint der Jahresbericht 2013 der SAGW. Darin berichten wir über unsere Aktivitäten und Themenschwerpunkte und fassen die Tätigkeiten unserer Mitgliedsgesellschaften zusammen. Für die SAGW standen im Jahr 2013 die Stärkung und die Förderung der Geisteswissenschaften im Vordergrund. Ein weiterer Schwerpunkt wurde auf das Thema der Qualitäts- und Leistungsbeurteilung gelegt. Lesen Sie in unserem Jahresbericht mehr zu unseren vielfältigen Tätigkeiten.

Download: www.sagw.ch/jahresbericht
Bestellen unter: info@sagw.ch

Wir sind nun auch auf Google+

(da) Seit über einem Jahr kommuniziert die SAGW auch über Social-Media-Kanäle. Twitter ist bereits gut etabliert, Google+ ist im Aufbau.

Über Twitter und Google+ verbreitet die SAGW Neuigkeiten aus den Geistes- und Sozialwissenschaften. Von Tagungen twittert sie regelmässig in Echtzeit. Beatrice Kübli, Kommunikationsverantwortliche bei der SAGW, schätzt die Schnelligkeit der Tweets: «Twitter erlaubt einem, die Follower schnell und unkompliziert zu informieren», benennt sie die Vorteile. Zurzeit nutzen über 300 Follower den Informationsdienst der SAGW. Regelmässig erscheinen ebenfalls Beiträge im SAGW-Blog über Meinungen und Debatten aus den Geistes- und Sozialwissenschaften.

Google+ im Aufbau

Neu vernetzt sich die SAGW auch auf Google+. Die Verbesserung beim Suchmaschinenranking ist ein Vorteil, der für Google+ spricht. Die direkte Ansprache von Interessengruppen ist ein weiterer Pluspunkt, welchen man in Zukunft vermehrt nutzen will. Aktuell teilt die SAGW Neuigkeiten und Tagungen über den Google+ Account. Eine treue Leserschaft ist im Aufbau. Durch die vermehrte Präsenz in den sozialen Medien erreicht die SAGW mit ihren Themen ein breiteres Publikum; davon sind Beatrice Kübli und Daniela Ambühl, Kommunikationsverantwortliche bei der SAGW, überzeugt. Deshalb lohne sich auch der Mehraufwand, sind sich die beiden einig.

Weitere Informationen

Social-Media-Kanäle

twitter.com/sagw_ch

plus.google.com/+SagwCh

<http://wissenschaftskultur.blogspot.ch/>

Neue Mitarbeiterin im Generalsekretariat



Luzia Budmiger

Luzia Budmiger ist im Dezember 2013 als wissenschaftliche Assistentin zum Team des Generalsekretariats der SAGW gestossen. Nach einem Bachelorstudium an der Zürcher Hochschule der Künste und einem Bachelorstudium in Philosophie und Kunstgeschichte an der Universität Bern absolviert sie an der Universität

Bern derzeit den Master in Philosophie und Kunstgeschichte. Ihre Interessenschwerpunkte liegen dabei besonders bei ethischen und metaethischen Fragestellungen. Neben dem Studium war Luzia Budmiger in den vergangenen Jahren im Architektur- und Designjournalismus, bei der Denkmalpflege sowie als Tutorin am Institut für Philosophie an der Universität Bern tätig.

Korrigendum

Bildlegende

In Bulletin 1/2014 hat sich ein Fehler eingeschlichen. Auf dem Foto auf Seite 17 ist links nicht wie fälschlicherweise beschrieben Salvatore Veca zu sehen, sondern Alberto Quadrio-Curzio.

Wir entschuldigen uns für das Versehen.

Schwerpunkte Projets prioritaires



Qualitäts- und Leistungsbeurteilung – zeitintensiv, schwierig, aber notwendig

(mi) «Die Qualitäts- und Leistungsmessung muss den Geisteswissenschaften angemessen sein», so steht es im Positionspapier «Für eine Erneuerung der Geisteswissenschaften» auf Seite 34 geschrieben. Dies gelingt nur, wenn sich die Fachgesellschaften aktiv an der Diskussion beteiligen. Um einen Austausch zu ermöglichen, organisierte die SAGW Mitte Februar einen Workshop.

Die SAGW ist überzeugt, dass ein wichtiger Beitrag zur Qualitäts- und Leistungsbeurteilung in den Geisteswissenschaften darin liegt, dass die Fachgesellschaften zuhause der universitären Evaluationsstellen fachspezifische oder fachbereichsspezifische Beurteilungskriterien erarbeiten, die den Eigenschaften und Eigenheiten der einzelnen Disziplinen Rechnung tragen. Ein Teil der Aufgabe ist dabei auch, bereits bestehende implizite Qualitätsbeurteilungsprozedere und Gütekriterien explizit zu machen und deren Relevanz zu bestimmen. Nachdem die Akademie an ihrer letztjährigen Jahresversammlung die Mitgliedsgesellschaften um deren Partizipation gebeten hatte, wurden acht Projekte lanciert.

Diskussion zu vier Hypothesen

Am 12. Februar 2014 organisierte die SAGW einen Workshop, bei dem erste Resultate ausgetauscht werden konnten und weitere Inputs Platz fanden. Die folgenden Hypothesen, formuliert auf der Grundlage des oben angesprochenen Positionspapiers, standen zur Diskussion:

- **Hypothese 1:** «Für eine angemessene und aussagekräftige Beurteilung der Qualität und Leistung wissenschaftlichen Arbeitens müssen die zu berücksichtigenden Kriterien fächerspezifisch oder fachbereichsspezifisch eruiert werden.»
- **Hypothese 2:** «Qualitäts- und Leistungsbeurteilung erfolgt seit jeher in jedem Fach. Die einverlebten Praxen können verbalisiert und weitgehend

durch formulierte Kriterien transparent und nachvollziehbar gemacht werden.»

- **Hypothese 3:** «Die Diskussion über Qualität und Leistung in den verschiedenen Disziplinen führt zu einer konstruktiven Verständigung über Standards, Kriterien und Ziele und trägt zur Strategiefindung, der Ausrichtung und Positionierung eines Fachbereichs bei.»
- **Hypothese 4:** «Skepsis gegenüber solchen Beurteilungen ist verständlich und wichtig. Das Aufzeigen von Grenzen der Messbarkeit – durchaus Bestandteil der Projekte – macht aber auch deren Möglichkeiten deutlich.»

Ergebnisse der Diskussion

Auf der Basis der Diskussion im Rahmen des Workshops lässt sich festhalten, dass eine fachspezifische oder fachbereichsspezifische Auseinandersetzung mit Forschungsqualität und Leistungsdimensionen sinnvoll erscheint. Als ebenfalls sinnvoll erachtet wird die Verständigung im Fachbereich. Hingegen sind zeitliche Ressourcen knapp; die Diskussion über Evaluationsmechanismen erfordert Zeit, Evaluieren beansprucht noch mehr davon. Ein Abwägen, ob sich eine intensive Auseinandersetzung lohnt und welchen Ertrag man sich davon versprechen kann, dürfte für viele Forschende Grund der zögerlichen und skeptischen Haltung gegenüber einem solchen Umsetzungsbeitrag sein. Andererseits sind die Handlungsfelder Karriere- und Nachwuchsförderung eng mit Fragen von Erwartungen an Forschungsqualität und Qualitätsausweisen gekoppelt, und hier liegt verknüpft mit Beurteilungsfragen und -praxen ein grosses Potenzial zur Verbesserung der aktuellen Situation.

Alles in allem bleibt die Akademie einstweilen dabei, die Fachgesellschaften zur aktiven Partizipation im Themenfeld zu ermutigen und sie wo möglich zu unterstützen. Ziel soll vor allem sein, schon immer erbrachte Leistungen auszuweisen und sichtbar zu machen.

Weitere Informationen

Bericht

Einen ausführlichen Bericht zum Workshop «Qualitäts- und Leistungsbeurteilung für die Mitgliedsgesellschaften» finden Sie auf der Website: <http://www.sagw.ch/quali>

Bases de données en sciences humaines: création et pérennisation

Nicolas Bugnon, Centre de documentation Alliance Sud, Lausanne

30

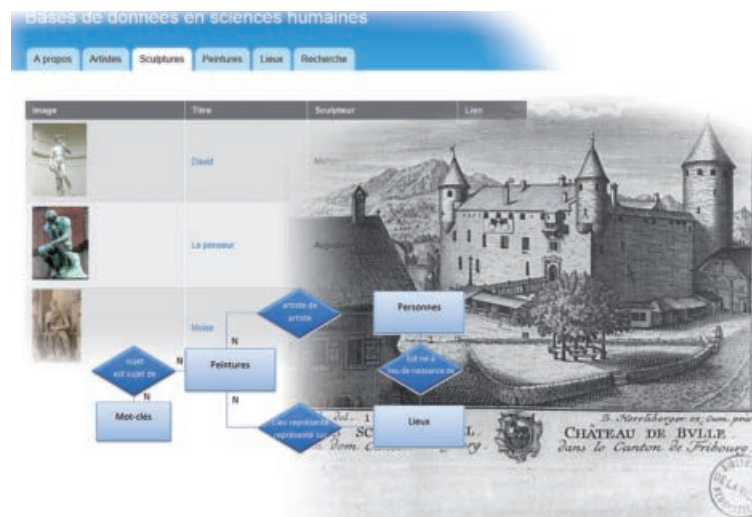
Créer une base de données de recherche dans les Lettres et les Arts devient une pratique très fréquente. Recenser des objets archéologiques, diffuser des images, compiler des textes, autant de projets devenus possibles à grande échelle grâce à l'informatique, qui permet de nouveaux questionnements sur les corpus de sources. Néanmoins, les questions sont nombreuses et la problématique de la pérennisation est loin d'être résolue.

Dans le cadre d'un Master en informatique de la Faculté des Lettres de Lausanne, une étude a été menée sur les projets de bases de données en Sciences humaines. Diverses sources ont été consultées et une enquête a été lancée auprès de 21 projets, afin de comprendre l'ampleur du phénomène, les objectifs et les types de projets, ainsi que les difficultés et les problèmes rencontrés, pour finalement proposer des solutions concrètes¹.

Répondant, mais très divers

Tout d'abord, un panorama des projets de bases de données a été dressé et a permis de constater que cette pratique n'est plus l'œuvre de quelques pionniers, mais qu'elle est au contraire très répandue. Prenons pour témoignage la présence de 23 projets dans la seule faculté des Lettres de l'Université de Lausanne. Chaque section, chaque institut a sa base de données, voire plusieurs. Les types de projets sont pourtant très divers. Le nombre de données varie entre quelques dizaines et plusieurs dizaines de milliers. En termes de disciplines, l'histoire est de loin la plus représentée, suivie par l'histoire de l'art, la sociologie, la littérature, l'archéologie, l'économie puis la géographie. Un descriptif plus complet pourra être obtenu dans le rapport mentionné.

¹ Bugnon Nicolas, *Bases de données en sciences humaines: création et pérennisation*, Université de Lausanne, 2013. <http://www.unil.ch/webdav/site/sli/shared/bdsh.pdf> (consulté le 03.03.2014)



Bases de données en sciences humaines

Les défis de la technique

Le cœur de l'étude est consacré aux difficultés rencontrées. Il s'est avéré que celles-ci concernent deux domaines: la création des bases de données et leur pérennisation. Concernant la création, il a pu être démontré que les choix techniques stratégiques de départ ne se faisaient malheureusement pas souvent sur la base d'analyses méthodiques des besoins, mais plutôt en fonction de l'environnement (présence d'un logiciel dans un institut, compétences actuelles d'un informaticien, etc.). Ainsi, le rapport d'étude développe les questionnements techniques que les initiateurs de projets devraient se poser pour la création d'une base de données en sciences humaines. Des recommandations en termes de paradigme de systèmes informatiques sont données en fonction des objectifs (développement propre d'un programme ou utilisation d'un logiciel, utilisation des technologies web, des logiciels libres, etc.). De plus, une liste de 18 fonctionnalités principales et 11 fonctionnalités spécifiques a été dressée afin de faciliter la constitution d'un cahier des charges en début de projet (p. ex.

système de workflow, authentification des enregistrements, types de médias, géolocalisation, saisie en réseau, multilinguisme, accueil de données externes, etc.). Finalement, dans l'optique de démocratiser la création de bases, une démonstration est proposée, permettant à tout un chacun de réaliser son propre projet sans connaissances avancées en informatique.

Difficulté avec la durabilité et manque de standards

Au niveau de la durabilité, un problème majeur a pu être observé. La plupart des projets n'ont pas de solution à long terme pour pérenniser leur travail. Des réponses telles que «La question de la sauvegarde n'a pas été envisagée» ont été reçues. Les projets académiques sont très souvent temporaires. Le départ du personnel est donc le plus grand risque. Mais la structuration et le format des données en est un autre. Il s'avère que les standards de description ne sont pratiquement pas considérés. Une seule équipe interrogée dit expressément en utiliser un, alors que ces standards permettent d'assurer la com-

préhension future des données et leur partage entre projets. C'est dans cette optique qu'une des recommandations principales consiste à publier des données de manière ouverte dans les formats du Web 3.0 (ou Linked Open Data), qui réalise *de facto* une certaine pérennisation par la possibilité de reprise des données par des tiers. Dans ce domaine, les compétences des professionnels de l'information comme les bibliothécaires sont également importantes, tout comme l'intégration des institutions patrimoniales en tant que partenaires.

Solutions plus globales sont exigées

Finalement, des solutions plus globales devraient être entreprises, comme la création d'un centre de compétence national et d'un logiciel générique communautaire. Pourtant, il importe avant tout d'intégrer aux cursus d'études des modules de formation aux nouvelles technologies et aux pratiques documentaires, afin d'assurer la mise en œuvre des bonnes pratiques par les chercheurs de demain.

L'auteur

Nicolas Bugnon



Nicolas Bugnon est spécialiste en information documentaire et informaticien. Ayant été chercheur dans le domaine du comportement des utilisateurs en ligne, il s'est spécialisé sur les bases de données notamment dans le projet Viatimages de l'UNIL (unil.ch/viatimages) et à la Burgerbibliothek Bern. Aujourd'hui, il travaille au Centre de documentation Alliance Sud à Lausanne. nicolas.bugnon@alliancesud.ch

Der Wert des Pluralismus

32

(mc) Wurde Religion in unserer heutigen Gesellschaft in die Privatsphäre «verbannt» oder ist unsere Gesellschaft ein multikultureller Raum, innerhalb dessen religiöse Kontakte und Konflikte stattfinden und thematisiert werden? Mit dieser zentralen Frage eröffnete Daria Pezzoli-Olgiati am 21. März 2014 die SAGW-Tagung «Welche Religion(en) für unsere Gesellschaft? Perspektiven aus Wissenschaft, Medien, Politik».

Fragen und Konflikte rund um Religion können nicht isoliert angegangen werden, denn Religionen sind eng mit der Frage nach Identität verknüpft und spielen in Grenzziehungsprozessen eine zentrale Rolle. Diesen Zusammenhang legte die aus der Migrations- und Ethnizitätsforschung kommende Janine Dahinden gleich zu Beginn der Tagung dar und wies darauf hin, dass Religionen im Kontext von Transformationsprozessen einen unterstützenden Effekt haben; sie respektieren keine nationalstaatlichen Grenzen und fördern so die Bildung von transnationalen Netzwerken. Aufgrund dieser Komplexität und der Rolle, welche Religionen in der westlichen Welt eingenommen haben, nämlich derjenigen eines existenziellen Konzeptes, sind für deren Erforschung, so der Religionshistoriker Philipp Borgeaud, unterschiedliche Zugänge aus verschiedenen Perspektiven notwendig.

Eine Frage der Perspektive

Der Theologe Pierre Bühler interessierte sich für die Frage, wer in unserer heutigen Gesellschaft bestimmt, aus welcher Perspektive Religion betrachtet wird. Aus hermeneutischer Sicht ist es nicht nur äusserst interessant, sondern auch notwendig, die Religionen und deren Rolle in unserer Gesellschaft zu untersuchen. Die Hermeneutik, die sich als interdisziplinäre Reflexion versteht, betont die Koexistenz verschiedener Interpretationen. Der «Konflikt der Interpretationen» wird dabei als ein kreativer Raum verstanden, in dem



Pierre Bühler von der Universität Zürich interessierte sich für die Frage, wer in unserer heutigen Gesellschaft bestimmt, aus welcher Perspektive Religion betrachtet wird.

sich unterschiedliche Positionen begegnen können. Um es mit dem Worten von Paul Tillich auf den Punkt zu bringen: Religionen erlauben den Menschen in unserer Gesellschaft, sich mit dem auseinanderzusetzen, «was uns letztlich angeht».

Pluralisierung als Chance

Eine offene Gesellschaft, wie dies die westliche grundsätzlich ist, wird durch Pluralisierung und Diversifizierung gekennzeichnet. In dieser Vielfältigkeit entstehen Begegnungen und allenfalls auch Konflikte als Zeichen von (konstruktiver) Auseinandersetzung mit dem Anderen. Solange die Gesellschaft einen offenen Umgang pflegt und keine Partei zu dominant wird und den Blick auf Religion bestimmen will, ist ein friedfertiges pluralistisches Zusammenleben gewährleistet. Der Politikwissenschaftler Antonius Liedhegener plädierte denn auch für eine behutsame Modernisie-

zung des Rechtes von Staat und Kirche hin zu einem an Grundrechten und Gleichheitsgrundsatz orientierten Religionsverfassungsrecht. Die fortschreitende Säkularisierung der heutigen Gesellschaft hat zu einem Rückgang von Erfahrung mit Religion geführt, Phänomene wie Migration führen zu Überfremdungsängsten, welche wiederum in einem Spannungsfeld stehen mit der Forderung nach gesellschaftlicher Teilhabe von Minderheiten. Die politische Kultur der Schweiz zeichnet sich heute durch eine starke Polarisierung aus, welche vor allem durch verstärkten Wettbewerb ausgelöst wurde; in diese Konflikte sind die Religionen miteinbezogen worden, und als besonders konfliktreich wird häufig der Islam dargestellt. Liedhegener betonte, dass es wichtig sei, die Strukturen der Schweizer Zivilgesellschaft zu stärken, welche gesellschaftliche Vielfalt und Pluralismus grundsätzlich wertschätzt. «Religionspolitik» sollte hingegen vermieden werden, vielmehr ist der innergesellschaftliche Kontakt zu grossen und kleinen Religionsgemeinschaften zu pflegen und gegenseitiges Vertrauen zu schaffen.

Vermittlerrolle der Medien

Wie unterschiedlich die Wahrnehmung zwischen den Kulturen sein kann, zeigte die Islamwissenschaftlerin und Kunsthistorikerin Silvia Naef anhand des Bildes und vor allem des göttlichen Abbildes in der okzidentalen bzw. der orientalen Tradition. In der westlichen Welt nimmt das Bild zunächst den Platz eines Kultobjekts ein und erfährt im Laufe der Renaissance eine Umdeutung zum Kunstobjekt. Der Islam hingegen kennt keine figürliche Kultdarstellungen, sondern nur profane Abbildungen. Ebenso wenig kennt der Islam die Tradition einer «antiklerikalen» Kunst, welche sich gegen heilige Personen oder gar Gott richtet. Die häufig heftigen Reaktionen in Teilen der muslimischen Welt auf westliche Karikaturen des Propheten sind in diesem Kontext zu verstehen. Meist erklären die westlichen Medien diese Reaktionen mit der Ikonophobie der mus-

limischen Religion. Silvia Naef erklärte eindrücklich, dass beiden Perspektiven ungenügende Kenntnis des jeweils Anderen zugrunde liegt, und plädierte für eine vermittelnde Rolle der Medien, deren Aufgabe es sein sollte, Brücken zu bauen, und nicht, das gegenseitige Unverständnis zu fördern und falsche Vorstellungen weiterzuverbreiten.

Die wichtige Rolle der Medien im Kontext der Verbreitung von Vorstellungen zu Religionen wurde auch von den anwesenden Medienvertretern bestätigt. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Tagung «Welche Religion(en) für unsere Gesellschaft?» einmal mehr herausgestrichen hat, wie wichtig und nachhaltig es ist, dass unserer Gesellschaft, wie Liedhegener sagte, «der Sinn für den Wert des Pluralismus» nicht verloren geht.

Dossier

Rahmenbedingungen für zukunftsfähige
Arbeitsmärkte

Conditions-cadres pour une économie compétitive –
l'avenir du marché du travail



Rahmenbedingungen für zukunftsfähige Arbeitsmärkte

(bk) Der Wettbewerb um hoch qualifizierte Arbeitskräfte nimmt zu. Dass sich dieser Bedarf nicht allein durch Zuwanderung abdecken lässt, hat die Annahme der Initiative zur Masseneinwanderung deutlich gemacht. Mögliche Lösungsansätze sind unter anderem die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Schaffung guter Voraussetzungen zur Erwerbstätigkeit bis zur Pensionierung und darüber hinaus. Unter Berücksichtigung dieser beiden Themenkreise führt die SAGW in Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Arbeitgeberverband und Pro Familia die Veranstaltungsreihe «Rahmenbedingungen für zukunftsfähige Arbeitsmärkte» durch. Zwei Tagungen sind vorgesehen: am 5. Juni in Bern zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbsarbeit und am 13. November in Zürich zur Arbeit im Lebensverlauf.

Im Dossier wird das breite Spektrum an notwendigen Anpassungen und Handlungsmöglichkeiten für eine bessere Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials in der Schweiz aufgezeigt. Nach einem Überblick zur gegenwärtigen Situation folgt der Fokus auf die familienergänzende Kinderbetreuung, sowohl aus wissenschaftlicher wie aus politischer Sicht. Dabei wird deutlich, dass trotz Fortschritten im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein beträchtlicher Nachholbedarf besteht. Schliesslich werden rechtliche und betriebliche Lösungsansätze präsentiert, die zum Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit beitragen. Ein Interview mit Bundesrat Schneider-Ammann zu diesen wichtigen, wegen zersplitterter Zuständigkeiten nicht einfach zu lösenden Herausforderungen rundet das Dossier ab.

Inhaltsverzeichnis Dossier

- 35 Rahmenbedingungen für zukunftsfähige Arbeitsmärkte
- 36 Conditions-cadres pour une économie compétitive – l’avenir du marché du travail: deux colloques
- 37 Familienexterne Kinderbetreuung – Versorgungssituation in der Schweiz. *Susanne Stern, Stephanie Schwab*
- 39 Elternschaft und Erwerbsarbeit im Spiegel des Schweizer HR-Barometers: Erwartung, Angebot und Bewertung. *Céline Tschopp*
- 42 Familienergänzende Kinderbetreuung – die Dynamik ist da
Interview mit Rosmarie Quadranti
- 44 Tageschulen in der Schweiz – Wirkungen bei den Kindern? *Marianne Schüpbach*
- 46 Ausserfamiliäre Tagesbetreuung – eine Notwendigkeit. *Christoph Eymann*
- 47 Tagesstrukturen: Erfolgsgeschichte weiterführen
Nicolas Galladé
- 48 L’accueil parascolaire toujours à la traîne...
Maria Bernasconi
- 49 Grosse Heterogenität bei Kinderbetreuungsangeboten in der Schweiz
- 51 Erwerbsbeteiligung von Frauen in der Schweiz – anhaltender Handlungsbedarf. *Brigitte Liebig*
- 52 Sozialrecht und Arbeitsmarkt. *Thomas Gächter*
- 54 Début de parentalité et travail: responsabilité de l’employé(e), de l’employeur ou collective?
Rémy Wyler
- 55 Demographie und Generationenmanagement in Unternehmen. *Günter Pfeiffer*
- 57 Betriebliche und organisatorische Massnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit in späteren Erwerbsjahren. *François Höpflinger*
- 58 L’égalité entre les sexes: un défi pour le vieillissement actif. *Nicky Le Feuvre, Morgane Kuehni, Magdalene Rosende, Céline Schoeni*
- 60 Über 50 in der Altersfalle – ein strukturelles Problem, das in keiner Statistik erscheint
Pascal Scheiwiller
- 62 Betriebliches Gesundheitsmanagement heute: Hin zu salutogenen Organisationen
Georg Bauer
- 64 Lebensphasenorientierte Personalarbeit für einen effizienten Arbeitsmarkt
Interview mit Johann Schneider-Ammann
- 67 Programm der Tagung

Conditions-cadres pour une économie compétitive – l’avenir du marché du travail: deux colloques

36

(ms) En collaboration avec l’Union patronale suisse et Pro Familia, deux questions étroitement liées sont abordées cette année la conciliation des tâches familiales et de la vie professionnelle et l’identification des potentiels disponibles des employés sur l’ensemble de leur parcours professionnel. Ces deux thématiques seront discutées l’une après l’autre lors de deux colloques. Les deux domaines sont réunis sous le titre général «Conditions-cadres pour une économie compétitive – l’avenir du marché du travail».

L’évolution démographique et les transformations des conditions et des modes de vie ont des répercussions importantes sur les marchés du travail: un taux de natalité en-dessous du niveau de reproduction aura pour conséquence une stagnation, voire une diminution de la population en Europe et en Suisse. En parallèle, on constate un vieillissement démographique de la population: les gens vivront plus longtemps, ce qui augmentera la proportion de personnes âgées par rapport à l’ensemble de la population. Cela démontre que le changement démographique comporte des chances et des risques, et nécessite dans tous les cas des adaptations. Il est central d’investir dans le capital humain à disposition. Pour cela, il est indispensable de développer, soigner, maintenir et d’utiliser au mieux les potentiels tant des femmes que des hommes dans le cadre du travail rémunéré et familial. Cela demande une conciliation élevée entre tâches familiales et travail professionnel, ce qui implique deux variables particulièrement critiques: les infrastructures et le temps. Il est utile et judicieux d’organiser le quotidien et le monde du travail de façon à soulager les personnes professionnellement actives qui s’occupent de leurs enfants, et de plus en plus également de leurs parents. Cela permet du même coup de conserver les effectifs de personnel.

Conciliation des tâches familiales et de la vie professionnelle – première manifestation le 5 juin à Berne

En étant conscient que le travail familial comprend les soins portés aux membres de la famille de tous âges qui ne sont plus autonomes ou qui sont dépendants, la première manifestation a pour but de traiter de la conciliation entre parentalité et travail rémunéré, qui a été clairement revendiquée de façon éminente depuis 2004, mais n’est toujours pas suffisamment honorée. Les infrastructures, respectivement l’organisation et le financement des offres d’accueil extra-familial tout comme la mise sur pied de structures parascolaires, se situent par conséquent au centre de la discussion

Les potentiels des employés sur l’ensemble de leur parcours professionnel – deuxième manifestation le 13 novembre à Zurich

La deuxième manifestation a pour thème «Le travail au cours de la vie» et traite du temps: il s’agit de réfléchir aux modèles de travail adaptés aux besoins différents selon les phases de vie, à une organisation du travail utile à la conciliation, à des parcours professionnels et aux mesures qui encouragent à rester dans le monde du travail. Cela donne également l’occasion de thématiser «le deuxième conflit de conciliation», la prise en charge de membres de la famille en général plus âgés et limités dans leur indépendance.

Plus d’informations

Manifestations

«Accueil extra-familial: expériences – conditions générales – développement futur»

5 juin à Berne

«Le travail au cours de la vie»

13 novembre à Zurich

Vous pouvez vous inscrire dès maintenant à l’une comme à l’autre manifestation sous www.assh.ch/manifestations

Vous trouverez plus d’informations sous www.assh.ch/generations

Familienexterne Kinderbetreuung – Versorgungssituation in der Schweiz

Susanne Stern, Stephanie Schwab, INFRAS

Die Nationalfondsstudie «Familienergänzende Kinderbetreuung und Gleichstellung» liefert erstmals einen landesweiten Überblick über die Versorgung mit Betreuungsangeboten und zeigt, wie sich das Betreuungsangebot auf die Erwerbspensen von Müttern und Vätern auswirkt.

Insgesamt weist die Schweiz eine vergleichsweise schwach ausgeprägte Versorgung mit formeller Kinderbetreuung auf. Dazu zählen beispielsweise Kindertagesstätten, schulische Tagesstrukturen, Tagesschulen oder Mittagstische. Durchschnittlich steht für 11% der Kinder im Vorschulalter und für 8% der Kinder im Schulalter ein Vollzeitbetreuungsplatz zur Verfügung. Gemessen an den Zielen der EU (Barcelona-Ziele 2002), die eine Quote von 33% im Vorschulbereich und 90% im Schulbereich empfehlen, liegt die Schweiz weit zurück. Auch verglichen mit den Nachfragepotenzialen in der Bevölkerung bestehen in den meisten Regionen grosse Angebotslücken.

Zudem gibt es in der Schweiz grosse regionale Unterschiede in Bezug auf die Versorgung mit Kinderbetreuung. Am meisten Betreuungsplätze pro Kind stehen in der Romandie, im Kanton Basel-Stadt und im Wirtschaftsraum um Zürich und Zug bereit. Im Kantonsvergleich haben Neuchâtel, Genf und Basel-Stadt im Frühbereich und Genf, Basel-Stadt, Zürich und Zug im Schulbereich die beste Versorgung mit Betreuungsangeboten (siehe Grafiken S. 38). Am schlechtesten ausgebaut ist das Betreuungsangebot in den eher ländlichen Regionen der Zentral- und der Ostschweiz.

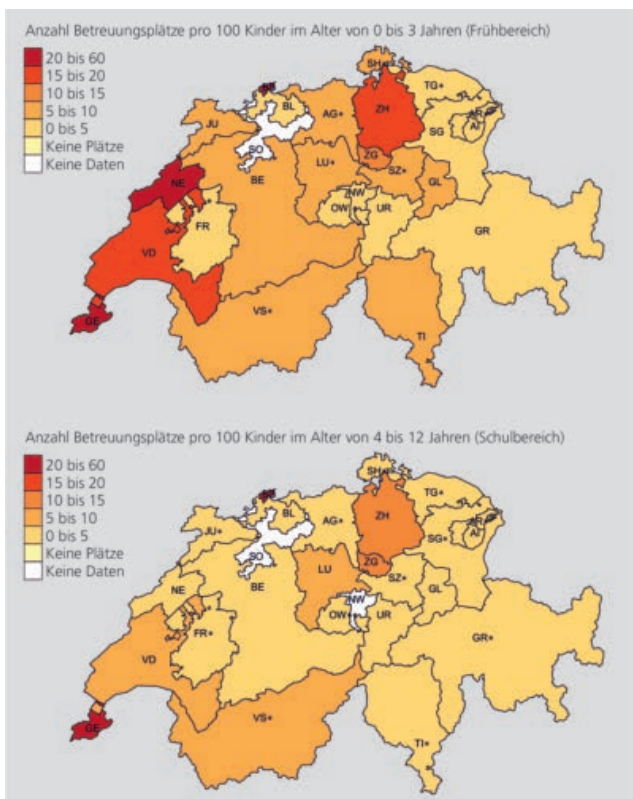
Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit und die Gleichstellung

Die ökonometrische Analyse zeigt, dass sich ein gut ausgebautes Betreuungsangebot positiv auf die Vollzeiterwerbstätigkeit von Müttern auswirkt. Für ausgewählte Gemeinden der Deutschschweiz finden wir, dass eine Erhöhung der Familienergänzenden Betreuung (FEB) für Kinder im schulfähigen Alter zu einem signifikanten Anstieg der Vollzeitarbeit bei Müttern führt. Gleichzeitig wirkt sich ein gut ausgebautes Betreuungsangebot auch auf die Erwerbspensen der Väter auf: Je mehr Betreuungsplätze zur Verfügung stehen, desto eher reduzieren sie ihre Vollzeiterwerbstätigkeit (siehe Tabelle S. 38).

Daraus folgern die Autorinnen und Autoren, dass ein Ausbau der Kinderbetreuung sich positiv auf die Gleichstellung auswirkt und in der Tendenz eine egalitäre Rollenteilung zwischen Müttern und Vätern begünstigt. Die qualitative Analyse bestätigt diese Befunde. Die Interviews mit erwerbstätigen und nicht erwerbstätigen Müttern und Vätern zeigen aber auch, dass der Ausbau der Kinderbetreuung allein nicht ausreicht, um eine gleichberechtigte Teilnahme von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu erreichen. Die Ergebnisse verweisen darauf, dass familienfreundliche Unternehmenskulturen und Arbeitsbedingungen sowie die informelle Betreuung durch Grosseltern oder Nachbarn ebenfalls sehr relevant sind. Insgesamt zeigt die Studie, dass der Ausbau der Kinderbetreuung eine wichtige gleichstellungspolitische Massnahme darstellt.

Bessere Datengrundlage ist essenziell

Weiter macht die Studie deutlich, dass die Datenlage zum Betreuungsangebot vielerorts immer noch lückenhaft ist und die kantonalen Daten aufgrund der sehr unterschiedlichen Angebotstypen und Altersabgrenzungen nur schwer miteinander vergleichbar sind. Um eine Kosten-Nutzen-Analyse der bisherigen Massnahmen im Betreuungsbereich durchzuführen und so Weichen für eine zweckmässige Weiterentwicklung des Betreuungsangebots zu stellen, ist es wichtig, dass vonseiten der Behörden (Bund, Kantone und Gemeinden) für die entsprechenden Datengrundlagen gesorgt wird. Eine systematische Erfassung des Angebotes und der Nutzung sowie der Kosten und Preise auf kommunaler und kantonaler Ebene und die Zusammenführung dieser Informationen im Rahmen einer nationalen Kinderbetreuungsstatistik ist essenziell.



Grafik 1: Versorgung in den Kantonen mit Betreuungsangeboten im Frühbereich (Stand 2009/2010). Grundlage der Darstellung ist der durchschnittliche Versorgungsgrad (Anzahl Plätze pro 100 Kinder) von Krippenplätzen.

* Kantone mit unvollständiger Datenlage.

Grafik 2: Versorgung in den Kantonen mit Betreuungsangeboten im Schulbereich (Stand 2009/2010). Grundlage der Darstellung ist der durchschnittliche Versorgungsgrad (Anzahl Plätze pro 100 Kinder) von Mittags- und Nachmittagsbetreuung (ungewichtet).

* Kantone mit unvollständiger Datenlage.

	Deutschschweizer Gemeinden mit höherem Anteil Betreuungsplätze pro Kind (mit kantonaler Regulierung)	Deutschschweizer Gemeinden mit tieferem Anteil Betreuungsplätze pro Kind (ohne kantonale Regulierung)	Auswirkung eines Ausbaus der schulergänzenden Betreuungsangebote um durchschnittlich 8 Plätze pro 100 Kinder
Frauen im Alter von 18 bis 62 Jahren mit Kindern im Alter von 0 bis 12 Jahren			
Beschäftigung	77 %	70 %	+ 7 %-Punkte
Vollzeit	12 %	4 %	+ 8 %-Punkte *
Teilzeit	64 %	66 %	- 1 %-Punkt
Männer im Alter von 18 bis 62 Jahren mit Kindern im Alter von 0 bis 12 Jahren			
Beschäftigung	94 %	96 %	- 2 %-Punkte
Vollzeit	87 %	96 %	- 10 %-Punkte *
Teilzeit	7 %	0 %	+ 7 %-Punkte

Legende: Auswirkungen eines erhöhten Betreuungsangebots. Ablesebeispiel: Bei einem Anstieg der Anzahl Betreuungsplätze pro Kind im schulergänzenden Bereich von durchschnittlich 3% (durchschnittliches Angebot in Gemeinden ohne kantonale Regulierung der schulergänzenden Betreuung) auf durchschnittlich 11% (durchschnittliches Angebot in Gemeinden mit kantonaler Regulierung der schulergänzenden Betreuung) erhöht sich der Anteil an Vollzeit arbeitenden Müttern um 8 Prozentpunkte (von 4% auf 12%). Gleichzeitig sinkt der Anteil der Vollzeit arbeitenden Väter um knapp 10 Prozentpunkte (von 96% auf 87%). *Signifikant auf dem 90%-Signifikanzniveau

Weitere Informationen

Studie

Die Studie wurde vom Forschungs- und Beratungsbüro INFRAS und dem Schweizerischen Institut für Empirische Wirtschaftsforschung (SEW) der Universität St. Gallen im Zeitraum August 2010 bis August 2013 im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms NFP 60 «Gleichstellung der Geschlechter» des Schweizerischen Nationalfonds erarbeitet. Der Forschungsbericht kann auf <http://studiekinderbetreuung.infras.ch> heruntergeladen werden. Autorinnen und Autoren: Susanne Stern, Christina Felfe, Rolf Iten, Michael Lechner, Stephanie Schwab, Petra Thiemann.

Elternschaft und Erwerbsarbeit im Spiegel des Schweizer HR-Barometers: Erwartung, Angebot und Bewertung

Cécile Tschopp, ETH Zürich

Zu den Autorinnen

Susanne Stern



Susanne Stern ist dipl. Sozialgeografin, Exec. Master Gender Management, Bereichsleiterin und Partnerin INFRAS. Sie befasst sich schwergewichtig mit den Themen Familien-, Gleichstellungs-, Bildungs- und Integrationspolitik und ist Spezialistin für sozioökonomische Analysen und Evaluationen.

Stephanie Schwab



Dr. phil. Stephanie Schwab studierte Politikwissenschaften, Ethnologie und Völkerrecht. 2010 schloss sie ihre Dissertation zum Verhältnis zwischen Parlamentsmitgliedern und Medienschaaffenden in der Schweiz ab. Seit 2011 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin bei INFRAS im Geschäftsfeld Wirtschaft und Gesellschaft mit den Schwerpunkten Familien-, Integrations- und Sozialpolitik.

Eine Untersuchung zur Personalpolitik von Schweizer Unternehmen zeigt, dass Beschäftigte mit betreuungspflichtigen Kindern mehr Unterstützung seitens der Arbeitgeber erwarten. Um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zu fördern, sollte insbesondere die Arbeitsflexibilität bei Teilzeitbeschäftigten verbessert werden.

39

Die familienunterstützende Personalpolitik der Schweizer Unternehmen aus Sicht der Beschäftigten war Thema der Schweizer Human-Relations-Barometerbefragung im Jahr 2010¹. Dazu wurde eine repräsentative Stichprobe von 1359 Beschäftigten aus der deutsch- und der französischsprachigen Schweiz telefonisch befragt, die sich zu mindestens 40% in einem bezahlten Anstellungsverhältnis befanden. Die untersuchte Stichprobe charakterisiert sich wie folgt:

- Durchschnittsalter: 46 Jahre
- 42% Frauen
- 34% mit Fachhochschul- oder Uniabschluss
- 62% mit Vollzeitanzstellung
- 39% mit Vorgesetztenfunktion

Von diesen 1359 Beschäftigten haben 40% Kinder unter 18 Jahren (1 Kind: 14%, 2 Kinder 19%, 3 oder mehr Kinder: 7%), 27% haben erwachsene Kinder, 16% berichten von einem Kinderwunsch, und bei den verbleibenden 17% sind Kinder kein Thema. Beschäftigte mit Kinderwunsch haben im Schnitt ein niedriges bis mittleres Einkommen und verfügen überdurchschnittlich oft über einen Berufsabschluss. Beschäftigte mit höheren Ausbildungsabschlüssen dagegen weisen seltener den Wunsch nach Kindern auf.

Situation mit betreuungspflichtigen Kindern

Bei Beschäftigten mit betreuungspflichtigen Kindern zeigt sich ein traditionelles Bild: Die Kinder werden mehrheitlich von der Mutter betreut (siehe Tabelle 1, S. 40).

	Männer	Frauen
Kinder hauptsächlich		
... selbstbetreut	7%	75%
... durch PartnerIn betreut	81%	5%
... geteilt betreut (selbst und PartnerIn)	10%	15%
... fremdbetreut	2%	5%

Tabelle 1: Betreuungsverantwortung der Kinder

Die hauptverantwortliche Person für die Kinderbetreuung arbeitet meist Teilzeit und hat keine Vorgesetztenposition. Zudem findet sie im Schnitt schlechtere Arbeitsbedingungen vor, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren, z.B. weniger zeitliche und örtliche Arbeitsflexibilität und weniger Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit.

Erwartungen an den Arbeitgeber

Die Erwartungen an den Arbeitgeber bezüglich familienunterstützender Personalpolitik im Rahmen des psychologischen Vertrags² zeigen ein klares Bild. Beschäftigte mit betreuungspflichtigen Kindern erwarten im Schnitt mehr familienunterstützende Personalpolitik, als der Arbeitgeber ihnen bietet, und erleben somit einen Bruch zwischen den impliziten Versprechen ihres Arbeitgebers und den tatsächlichen Gegebenheiten. Analog wird die Situation von Personen mit Kinderwunsch wahrgenommen. Dies macht deutlich, dass Beschäftigte bereits vor der tatsächlichen Familiengründung sensibel für eine familienfreundliche Arbeitssituation sind.

Familienunterstützende Angebote des Arbeitgebers

Beschäftigte mit betreuungspflichtigen Kindern erleben die Angebote seitens des Unternehmens, welche zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie beitragen, wie dargestellt in Abbildung 1. Stark verbreitet sind familienunterstützende Arbeitsformen wie Teilzeitarbeit, die Wahl des Arbeitsortes, flexible Arbeitszeiten, Jobsharing oder das Angebot eines unbezahlten Urlaubs (Sabbaticals). Weiter kann ein Drittel einen verlängerten Mutterschaftsurlaub nutzen. Befragte mit der Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung berichten von einem erschwerten Zugang zu Vaterschaftsurlaub und Beratungsangeboten. Ansonsten sind die Unterschiede zwischen Beschäftigten mit betreuungspflichtigen Kindern oder Kinderwunsch und denjenigen mit der Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung nicht bedeutsam (s. Abb. 1, S. 41).

Bewertung und Nutzung der Angebote

Ob diese Angebote zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie tatsächlich genutzt werden, hängt insbesondere von der individuellen Bewertung der familienunterstützenden Angebote ab, die anhand der drei Dimensionen Leistung (Anzahl der Angebote, Anpassung an Mitarbeiterbedürfnisse), Kommunikation (Sichtbarkeit der Angebote, Erfassung der Mitarbeiterbedürfnisse) und Kultur (Engagement des Unternehmens für Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, Karrierechancen für Beschäftigte mit Betreuungsverantwortung) erfasst werden.³ Wie aus Abbildung 2 ersichtlich, fällt die individuelle Bewertung der Angebote bei Beschäftigten, welche die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung tragen, am niedrigsten aus und für Beschäftigte, welche für die Kinderbetreuung Drittpersonen engagieren, am höchsten. Auch Beschäftigte, welche sich

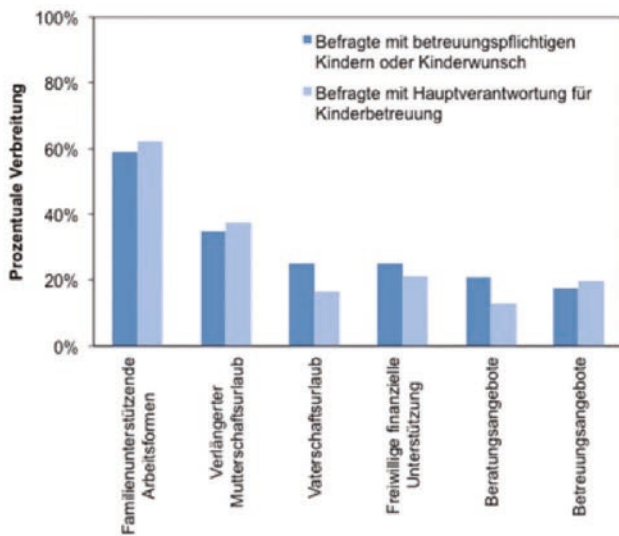


Abbildung 1: Familienorientierte Angebote

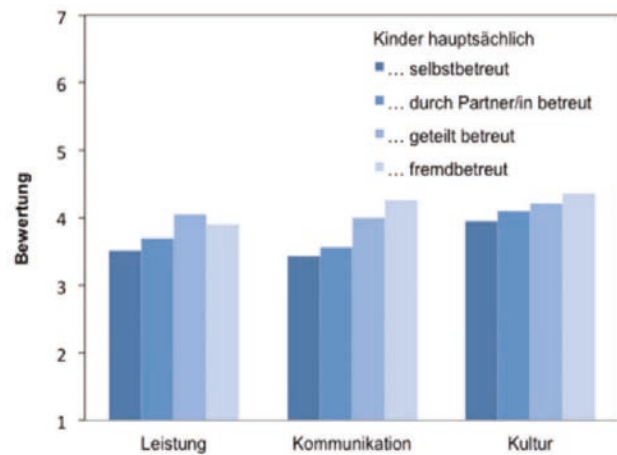


Abbildung 2: Bewertung der familienunterstützenden Angebote

die Kinderbetreuung mit dem/der PartnerIn teilen, bewerten die Angebote besser. Ob diese positive Bewertung durch die geteilte Verantwortung und das dadurch reduzierte Ausmass an Stress zustande kommt, bleibt offen. Die Ergebnisse machen jedoch deutlich, dass die familienunterstützende Personalpolitik der Unternehmen vor allem bei arbeitstätigen Personen, welche die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung tragen, noch nicht wie gewünscht greift (s. Abb. 2).

Schlussfolgerungen

Aus diesen Ergebnissen ist abzuleiten, dass insbesondere die Arbeitsflexibilität bei Teilzeitbeschäftigten verbessert werden sollte, um so die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zu fördern. Weiter sollten Arbeitgeber darauf achten, die familienunterstützenden Angebote vor allem auf Beschäftigte mit Betreuungsverantwortung auszurichten. Das Schaffen von Teilzeitstellen in Führungspositionen ist zudem ein wichtiger Beitrag, damit Eltern sich die Verantwortung der Kinderbetreuung teilen können.

Hinweise

Literatur

1 Grote, G. & Staffelbach, B. (2010). Schweizer HR-Barometer 2010: Arbeitsflexibilität und Familie. Zürich: NZZ Verlag.

2 Der psychologische Vertrag erfasst die impliziten Annahmen und Überzeugungen in der Austauschbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden (Rousseau, D. M. [1995]. Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements. Thousand Oaks, CA: Sage.).

3 Schneider, H., Gerlach, I., Wieners, H. & Heinze, J. (2008). Der berufundfamilie-Index – ein Instrument zur Messung des betrieblichen Familienbewusstseins. Arbeitspapier Nr. 5.

Zur Autorin

Cécile Tschopp



Dr. Cécile Tschopp ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Prof. Dr. Gudela Grote an der ETH Zürich. Sie studierte Psychologie und Betriebswirtschaft an der Universität Zürich und promovierte in Arbeits- und Organisationspsychologie an der ETH

Zürich. Sie forscht zu den Themen Erfolg und Referenzgruppen im Karrierekontext.

Familienergänzende Kinderbetreuung – die Dynamik ist da

Interview mit Rosmarie Quadranti, Präsidentin Kindertagesstätten Schweiz

42

(bk) Der Bedarf an familienergänzender Kinderbetreuung wird heute kaum mehr angezweifelt. Trotz starker Nachfrage nimmt das Angebot nicht ausreichend zu. Insbesondere in den ländlichen Gebieten fehlt es an Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Woran liegt das? Wie könnte die Situation verbessert werden?

BEATRICE KÜBLI Sind die regionalen Unterschiede bei den familienergänzenden Kinderbetreuungsangeboten eine Anpassung an die lokalen Gegebenheiten oder ein Spiegel des Föderalismus?

ROSMARIE QUADRANTI Die berühmte Antwort lautet: Sowohl als auch. Sicher spielt der Föderalismus eine Rolle. Die Rahmenbedingungen für die familienergänzende Betreuung sind in den Kantonen sehr unterschiedlich. Die lokalen Gegebenheiten resp. Gepflogenheiten sind aber mit Sicherheit ausschlaggebend.

«Die grössten Unterschiede betreffen die Stadt-Land-Frage.»

Die grössten Unterschiede, abgesehen vom Sprachengraben, betreffen nicht einmal so sehr die Regionen, sondern die Stadt-Land-Frage. Städte, die ein grösseres Angebot haben und teilweise nach wie vor die Nachfrage nicht befriedigen können, und im Gegensatz dazu ländliche Gebiete, die, wenn sie ein Angebot auf die Beine stellen, zu wenig Nachfrage haben, oder wo der Vertrauensaufbau zum Angebot sehr lange dauert.

«Die Betreuungsangebote werden in den Städten genutzt, auch von jenen, die auf dem Land wohnen.»

Deshalb glaube ich nicht, dass es die Frage nach dem Huhn und dem Ei ist, sondern dass es tatsächlich (noch)

so ist, dass man sich in ländlichen Gebieten anders organisieren kann oder will, das heisst, dass der Einbezug von Grosseltern, Nachbarn etc. deutlich grösser ist als in städtischen Gebieten. Ein anderer Effekt könnte noch hinzukommen. Die Betreuungsangebote werden in den Städten genutzt, auch von denjenigen, die auf dem Land wohnen. Wie gross dieser Anteil ist, müsste man aber noch tatsächlich erfassen.

BK Wie kann die Versorgungssituation verbessert werden?

RQ Eine wichtige Massnahme zur Verbesserung der Versorgungssituation ist die Verlängerung der Anstossfinanzierung durch den Bund, die Ende Jahr auslaufen würde. Durch die Verlängerung wird der Drive der Entwicklung in den Kantonen und Gemeinden nicht gebremst. Ebenso denke ich, dass die Arbeitnehmer sich noch verstärkter einbringen können. Dies indem sie selber Kindertagesstätten führen oder solche unterstützen.

«Eine wichtige Massnahme zur Verbesserung der Vorsorgesituation liegt in der operativen und strategischen Unterstützung der Trägerschaften.»

Eine weitere wichtige Massnahme zur Verbesserung der Vorsorgesituation liegt in der operativen und strategischen Unterstützung der Trägerschaften. Einige der meist vereinsmässig organisierten Strukturen haben Defizite in der Betriebsführung. Den sehr oft überlasteten Vorstandsmitgliedern fehlen das Know-how und die Zeit, um die Betriebe professionell zu führen. Hier kann der Verband kibesuisse unterstützen.

BK Werden zu hohe Anforderungen an neue Kinderbetreuungsangebote gestellt?

RQ Immer wieder wird ja von hohen administrativen Hürden gesprochen. Sollte das der Fall sein, wird der Abbau dieser Hürden sich positiv auf die Angebotsentwicklung auswirken. Ein Abbau von Hürden bedeutet nicht gleichzeitig einen Qualitätsabbau resp. darf

«Man muss pädagogisch hohe Ziele setzen, kann jedoch allenfalls die Anforderungen an Bau- und Hygienevorschriften reduzieren.»

nicht zu einem solchen führen. Persönlich meine ich, dass man pädagogisch hohe Ziele (Betreuungsschlüssel, Ausbildungsanforderungen) setzen muss, jedoch allenfalls die Anforderungen an Bau- und Hygienevorschriften reduzieren kann. Hier gelten oft Massstäbe von öffentlichen Bauten oder von Gastronomiebetrieben, und da entstehen für Kindertagesstätten, die beispielsweise in Wohnungen eingemietet sind, zu hohe Investitionskosten.

BK Bis wann ist mit der Umsetzung der erforderlichen Massnahmen zu rechnen?

RQ Wann der Versorgungsbedarf gedeckt sein wird, nun, das ist Kaffeesatz-Lesen. Nachgewiesen ist, dass dank der Unterstützung der Betriebe durch die Anstossfinanzierung des Bundes in den vergangenen 10 Jahren rund 43 000 Betreuungsplätze realisiert worden sind. Zusätzliche Plätze dürften auch ohne Anschubfi-

«Die Dynamik ist da, jetzt gilt es einfach, sie nicht zu bremsen.»

nanzierung realisiert worden sein. Die Hälfte des neu geschaffenen Angebots betrifft schulgänzende Strukturen. Häufig unterstützt durch neue Volksschulgesetze wurden Tagesstrukturen auf- oder ausgebaut.

Wie erwähnt, die Dynamik ist da, jetzt gilt es einfach, sie nicht zu bremsen.

BK Inwiefern gibt es Präferenzen für die Finanzierung via Subjekt, Objekt oder die gemischte Finanzierung?

RQ Persönlich habe ich keine Präferenzen bezüglich Finanzierungsmethodik. Subjekt- wie auch Objekt- und gemischte Finanzierungsformen haben ihre Vor- und Nachteile. Auf die Qualität und das Angebot hat das Finanzierungsmodell meiner Meinung nach keinen Einfluss.

Zur Interviewpartnerin

Rosmarie Quadranti



Rosmarie Quadranti (*1957) ist verheiratet und hat drei erwachsene Kinder. Seit 2000 ist sie Schulpräsidentin, seit 2011 Nationalrätin für die BDP, seit 2013 Präsidentin Kindertagesstätten Schweiz und seit der Gründung von kibesuisse im November 2013 deren Präsidentin.
www.rosmarie-quadranti.ch

Tagesschulen in der Schweiz – Wirkungen bei den Kindern?

Marianne Schüpbach, Universität Bern

44

Der Tagesschule werden in der erziehungswissenschaftlichen Literatur verbreitet pädagogische Möglichkeiten eingeräumt, die aktuelle Situation im Bildungssystem zu verbessern. Sie soll ermöglichen, weg von einer reinen Unterrichtsschule, hin zu einer Schule als Erfahrungs- und Lebensraum zu kommen, die – nebst der Förderung von kognitiven Kompetenzen – eine individuelle Förderung, soziales Lernen sowie insbesondere eine Erhöhung der Chancengleichheit im Bildungssystem in den Fokus stellt. Gelingt dies der Tagesschule? Oder sind das unberechtigte Erwartungen? Dazu gibt es erst wenige empirische Studien im deutschsprachigen Raum.

Die Ergebnisse der Studie EduCare zeigen, dass Primarschulkinder, die ein qualitativ gutes Tagesschulangebot intensiv nutzen¹, sich in der Sprach- und Mathematikleistung von Ende 1. bis Ende 3. Schuljahr besser entwickeln als Kinder, die keine Tagesschulangebote nutzen. Dabei wurden der Einfluss der Familie und die Intelligenz der Kinder statistisch kontrolliert, das heisst, dieser Einfluss wurde statistisch eliminiert. Diese positiven Befunde der Schweizer Studie zugunsten der Tagesschule stimmen überein mit dem US-amerikanischen Forschungsstand und sind leicht positiver als die aktuellen Befunde im deutschsprachigen Raum.

Einfluss der pädagogischen Qualität der Angebote

Wer ein Tagesschulangebot von guter Qualität intensiv nutzt, entwickelt sich hinsichtlich der Mathematikleistung am besten, im Vergleich aller Kinder, die Tagesschulangebote nutzen. Als besonders günstig für die prosoziale Entwicklung erweist sich eine grosse Breite und eine gute Qualität der Aktivitäten in den Tagesschulangeboten. Gut strukturierte Angebote führen zudem zu weniger Verhaltensauffälligkeiten. Die Ergebnisse – die auch mit Studien in Deutschland und

den USA übereinstimmen – zeigen insgesamt eine grosse Relevanz der pädagogischen Qualität der Angebote für eine positive Entwicklung der Kinder und Jugendlichen.

(K)eine kompensatorische Wirkung der Tagesschule?

Im Weiteren stellt sich die Frage, ob es der Tagesschule am Anfang der Primarschule gelingt, kompensatorische Wirkungen im Hinblick auf eine geringe Förderung der Kinder in ihrer Familie zu erzielen. Die Ergebnisse der Studie EduCare weisen keine kompensatorische Wirkung der Schulform Tagesschule bei dieser Kindergruppe nach. Diese Ergebnisse knüpfen etwa an die Befunde einer Studie bei Primarschulkindern in Deutschland an, bei der ebenfalls keine kompensatorischen Wirkungen festgestellt werden konnten. Die Befunde zur Teilnahme an After-School-Programmen für Kinder dieser Risikogruppe, also extracurriculare Angebote in den USA², erweisen sich hingegen als positiver als in der vorliegenden Studie. Diese Diskrepanz zu den Ergebnissen der Schweizer Studie mag darauf zurückzuführen sein, dass die US-amerikanischen After-School-Programme pädagogische Zielsetzungen verfolgen, z.B. hinsichtlich Verbesserung der Schulleistung meistens einer spezifischen Gruppe von Kindern und Jugendlichen. Die Angebote in den Tagesschulen in der Schweiz und in Deutschland hingegen sind vielfach wenig zielgerichtet. Zudem wurde die EduCare-Studie 2006 bis 2011 ziemlich am Anfang der Tagesschulentwicklung in der Schweiz durchgeführt, die Angebote gestalten sich heute doch teilweise bereits unterschiedlich. Das heisst, es bedarf heute in einer Konsolidierungsphase einer weiteren und genaueren Untersuchung, die wir seit März 2013 an der Universität Bern durchführen³.

2 Vergleichbar mit den Tagesschulangeboten in der Schweiz

3 <http://www.educare-schweiz.ch/>

1 Mehr als dreimal die Woche, mindestens 7,5 h

Fazit

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Besuch von Tagesschulangeboten am Anfang der Primarschulzeit insgesamt einen positiven Nutzen für alle Kinder hat. Eine geringere Förderung in der Familie kann jedoch nach dem heutigen Stand nicht durch den Besuch von Tagesschulen kompensiert werden. Als entscheidend für eine pädagogische Wirkung erweisen sich die Intensität des Besuchs und die pädagogische Qualität der Angebote. Das heisst, von einem Mittagessen an einem Tag pro Woche kann noch kein positiver Einfluss auf die Schulleistung erwartet werden. Damit pädagogische Ansprüche erfüllt werden können, ist vielmehr ein regelmässiger Besuch an mehreren Tagen pro Woche in einem qualitativ hochwertigen Angebot notwendig. Sollen die Schülerinnen und Schüler hinsichtlich ihrer Entwicklung profitieren können, sollte künftig – neben dem quantitativen – vor allem ein qualitativer Ausbau von Tagesstrukturen und von Tagesschulen ins Auge gefasst werden.

Hinweis

Literaturangaben zum Artikel finden Sie unter:

www.sagw.ch/bulletin

Weitere Informationen unter: <http://www.educare-schweiz.ch/>

Zur Autorin

Marianne Schüpbach



Prof. Dr. Marianne Schüpbach ist Assistenzprofessorin für Unterrichts- und Schulforschung am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Bern. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind: ganztägige Bildung und Betreuung, Tagesschule, (multiprofessionelle) Kooperation in Schule und Unterricht, Wirksamkeit von pädagogischen Massnahmen (z.B. Klassenwiederholung, schulische Integration), Bildung von 4- bis 8-jährigen Kindern.

Ausserfamiliäre Tagesbetreuung – eine Notwendigkeit

Christoph Eymann, Regierungsrat Basel-Stadt, Präsident der EDK

46

Eine Familie soll selbst bestimmen können, wie die Erwerbs- und die Betreuungsarbeit zwischen Mann und Frau aufgeteilt werden. Um dies zu ermöglichen, braucht es Tagesheime und Schulen mit Tagesstrukturen.

Diese Erkenntnis ist nicht neu, die Umsetzung hängt vom politischen Willen der Gemeinwesen und von der Finanzierbarkeit ab. Wenn es denn Begründungen für diese Entwicklung braucht, so sind die Chancengerechtigkeit für die Kinder und die Ausschöpfung der Ressourcen für die Arbeitswelt zu nennen. Vergessen wir das Selbstbestimmungsrecht der Familien nicht.

Anforderungen an die Angebote

Die Angebote müssen den Bedürfnissen der Nachfragenden entsprechen. Diese Anforderungen, welche an die Tagesschulen und die Tagesheime gestellt werden, sind nicht einheitlich. Von minimalen Betreuungszeiten pro Woche bis zur Ausschöpfung des Angebots ist alles zu finden. Das bedeutet, dass sich die Anbieter sehr flexibel zeigen müssen. Wenn eine Familie sich so organisiert, dass an einem oder mehreren Tagen am Mittag gemeinsam gegessen werden kann, so ist dies aus meiner liberalen Sicht zu respektieren. Ausschliesslich gebundene Angebote, d.h. solche mit Verpflichtung, das volle Angebot zu nutzen, lehne ich deshalb ab. Es braucht aber – will man einigermaßen konstante Gruppen von Kindern haben, eine Mindestdauer in der Tagesschule. Weniger weitgehende Nachfrage kann mit Mittagstischen abgedeckt werden, quasi einer «Light-Variante» der Schule mit Tagesstruktur.

Aufbau von Angeboten

In zahlreichen Gemeinwesen werden Angebote ausgebaut. Auch durch die Anschubfinanzierung des Bundes wurde diese Entwicklung bei den Tagesheimen beschleunigt und es konnten zahlreiche zusätzliche Plätze geschaffen werden. Weil gleichzeitig auch die

Volksschule Tagesstrukturen aufgebaut hat, braucht es künftig eine klare Aufteilung, welche Kinder welchen Platz in welcher Institution bekommen sollen. Eine naheliegende Regelung ist, die Plätze in Tagesheimen für Kleinkinder und jüngere Kinder zu bestimmen und nach Schuleintritt den Wechsel in eine Schule mit Tagesstrukturen vorzusehen. Dies wird in vielen Städten und Gemeinden so angestrebt.

Die Entwicklung der Angebote hängt stark von der finanziellen Situation der Gemeinwesen ab. Möglich, dass eine künftig erforderliche bessere Nutzung der Personalressourcen infolge erschwelter Personalrekrutierung im Ausland den Weiterausbau des Angebots verstärkt und beschleunigt.

Neben all den technischen Rahmenbedingungen sollten die besseren Bildungsmöglichkeiten für die Kinder im Vordergrund stehen, welche durch die intensivere Betreuung in Tagesheimen und Tagesschulen gegeben sind.

Zum Autor

Christoph Eymann



Dr. Christoph Eymann studierte zunächst einige Semester Medizin, dann Jurisprudenz an der Universität Basel, wo er 1980 zum Dr. iur. promovierte. Er war als Jurist beim Basler Volkswirtschaftsbund tätig und während langer Jahre Direktor des Gewerbe-

verbandes Basel-Stadt. Eymann ist Mitglied der Liberal-demokratischen Partei (LDP). Von 1984 bis 1995 war er im Kanton Basel-Stadt Mitglied des Grossen Rates (kantonale Legislative), von 1991 bis 2001 war er Mitglied des Nationalrats. Seit 2001 ist er Vorsteher des Erziehungsdepartements Basel-Stadt. Von 2012 bis 2013 war er zudem Präsident der Schweizerischen Universitätskonferenz (SUK), und seit November 2013 ist er Präsident der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK). Christoph Eymann ist verheiratet und hat drei Kinder, davon zwei aus erster Ehe.

Tagesstrukturen: Erfolgsgeschichte weiterführen

Nicolas Galladé, Stadtrat Winterthur, Präsident Städteinitiative Sozialpolitik

Der Ausbau von Tagesstrukturen, verstanden als Sammelbegriff für ausserschulische, familienergänzende Betreuungsangebote, ist eine der markantesten gesellschaftlichen Entwicklungen der letzten fünfzehn Jahre.

Die Hauptursache liegt darin, dass das Bedürfnis der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestiegen ist, insbesondere auch aufgrund der Tatsache, dass sich viele Frauen während der Familienphase nicht gänzlich aus dem Erwerbsleben ausklinken wollen. Das ist aus der individuellen Berufsperspektive wie auch aus emanzipatorischen Gründen sinnvoll – und im Interesse eines funktionierenden Arbeitsmarktes, der auf gut ausgebildete Arbeitskräfte angewiesen ist.

Erst Widerstand, dann Hilfe

Diese Veränderungen brachten ein verbessertes Angebot: Die Anzahl von familienergänzenden Betreuungsplätzen hat sich in der Schweiz vervielfacht. Dazu beigetragen hat auch die Politik: mit den Anschubfinanzierungen für die familienergänzende Kinderbetreuung auf Bundesebene, aber auch durch viele lokale Initiativen in Städten und Gemeinden. Es wurde einiges erreicht – wenn auch der Bedarf bei Weitem noch nicht gedeckt ist.

Der anfängliche politische Widerstand gegen Tagesstrukturen war in einem ideologischen Familienbild begründet und fusste auf einer klassischen Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern. Dieser Widerstand hat mittlerweile merklich abgenommen. Er wurde durch die gesellschaftliche Realität, insbesondere die Lebensentwürfe vieler junger Eltern, überholt.

Der nächste Schritt

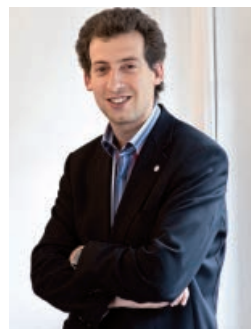
Es gilt den eingeschlagenen Weg weiterzuführen: auf politischer Ebene, indem die Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung weitergeführt und weiterentwickelt werden. Das eidgenössische Parlament

berät zurzeit eine entsprechende parlamentarische Initiative. Die bisherigen Anstossfinanzierungen haben sich als sehr effizient und zielführend erwiesen: Der grösste Teil der unterstützten Institutionen konnte sich erfolgreich und dauerhaft etablieren. Dies ist der pragmatische nächste Schritt, um die bestehenden Angebotslücken bei den Tagesstrukturen zu schliessen.

47

Zum Autor

Nicolas Galladé



Nicolas Galladé ist seit 2010 Stadtrat in Winterthur und steht dem Departement Soziales vor. Er präsidiert die Städteinitiative Sozialpolitik. Die Städteinitiative Sozialpolitik ist eine Sektion des Schweizerischen Städteverbands. Sie vertritt die sozialpolitischen Interessen von rund 60 Schweizer Städten aus allen Regionen und setzt sich für ein kohärentes System der sozialen

Sicherung und eine gute Zusammenarbeit von Städten, Bund und Kantonen ein.

L'accueil parascolaire toujours à la traîne...

Maria Bernasconi, conseillère nationale (PS/GE), présidente de l'Association Education et accueil

48

Avec une place à plein-temps pour seulement 11% des effectifs préscolaires et 8% des écoliers et écolières, la Suisse accuse un sacré retard en matière d'accueil extra-familial des enfants. L'objectif de l'Union européenne en la matière est de respectivement 33% et 90% d'enfants à prendre en charge.

Car c'est désormais connu: une offre de places d'accueil suffisante favorise de manière déterminante le partage égalitaire du travail professionnel et familial. En octobre, une étude du Fonds national suisse l'a encore démontré: plus le nombre de places d'accueil est élevé, plus les pères tendent à réduire leur taux d'activité, et les mères peuvent alors s'investir davantage professionnellement. Les familles, mais aussi l'économie nationale, ont besoin d'un taux d'activité professionnelle féminin élevé. D'autant qu'avec l'acceptation de l'initiative contre l'immigration de masse et la réintroduction de contingents, le manque de main d'œuvre ne pourra plus être compensé aussi facilement avec les étrangers.

Développer les structures d'accueil extra-familiales

Pour concrétiser la conciliation entre travail familial et activité professionnelle, décrétée priorité centrale par le Conseil fédéral en 2004 déjà, il faut continuer à développer les structures d'accueil extra-familiales. Malgré les obstacles au niveau idéologiques, comme une vision de la famille traditionnelle où la femme reste au foyer, défendue par les milieux conservateurs. L'UDC s'oppose à tout soutien de l'Etat, avec l'argument que la garde des enfants relève de la sphère privée. L'obstacle financier est considérable également: quasiment épuisés, les crédits fédéraux pour la création de places d'accueil parascolaires et pour la petite enfance, cesseront complètement fin 2015. Alors qu'il manque toujours des dizaines de milliers de place d'accueil sur l'ensemble du territoire.

La qualité est déterminante

Mais il n'y pas que la quantité. La qualité est aussi déterminante, car l'accueil extra-familial peut être un magnifique moyen d'intégration. Tant pour les enfants venus d'ailleurs que pour ceux qui ne sont pas forcément favorisés par leur milieu familial... La bonne qualité de l'accueil extra-familial doit donc être assurée, raison pour laquelle l'Association Education et accueil a édicté des consignes de qualité.

L'auteure

Maria Bernasconi



Maria Bernasconi est conseillère nationale socialiste genevoise. Elle a d'abord été infirmière, mère à deux reprises, puis licenciée en droit. Secrétaire générale de l'Association du personnel de la Confédération depuis 2012, elle est également présidente

de l'Association suisse pour l'accueil parascolaire «éducation + accueil»

Grosse Heterogenität bei Kinderbetreuungsangeboten in der Schweiz

(ms) Zahlreiche Studien zeigen, dass Kinderbetreuungsangebote eine bessere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt ermöglichen und somit für die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen wichtig sind. Dies ist für die Schweiz besonders bedeutsam, weil Teilzeitarbeit ein typisches Merkmal der Erwerbsarbeit von Müttern ist. Doch das Angebot familienergänzender Kinderbetreuung ist durch regionale Heterogenität gekennzeichnet, die Kosten der Krippenplätze werden durch kantonale Bestimmungen reguliert, die Tarife variieren stark und die Finanzierungssysteme ebenfalls.

Eine im Rahmen des NFP 60 durchgeführte Studie von INFRAS und dem Schweizerischen Institut für Empirische Wirtschaftsforschung SEWI kommt zum Schluss, dass das Kinderbetreuungsangebot in der Schweiz nicht ausreichend ist. Durchschnittlich steht für 11% der Kinder im Vorschulalter und 8% der Kinder im Schulalter ein Vollzeitbetreuungsplatz zur Verfügung. In der Romandie und in Basel, Zürich und Zug stehen am meisten Plätze zur Verfügung, in den ländlichen Regionen sowie in der Ostschweiz am wenigsten. Weiter ergibt die Studie, dass mit einer Erhöhung des Kinderbetreuungsangebotes der Anteil vollzeitarbeitender Mütter in einigen Regionen zunimmt. Schliesslich zeigen Forschungen aus der Romandie, dass die Wahrscheinlichkeit, eine Krippe zu nutzen, mit dem Bildungsniveau und der schweizerischen Nationalität der Eltern steigt.

Impulsprogramm zur Schaffung neuer Betreuungsplätze

Seit elf Jahren verfügt der Bund über ein bis Ende Januar 2015 befristetes Impulsprogramm, welches die Schaffung neuer Betreuungsplätze in den ersten zwei Jahren finanziell fördert. Insgesamt wurden in den elf Jahren 2431 Gesuche bewilligt und damit die Schaffung von 43 255 Plätzen unterstützt. Verpflichtungen in der

Höhe von 271,1 Mio. Franken wurden eingegangen. Die Nachfrage nach den Finanzhilfen ist so gross, dass eine Priorisierung nach Regionen vorgenommen wurde. Ob es zu einer Verlängerung des Impulsprogramms kommen wird, ist zurzeit offen.

Auswirkungen des Impulsprogramms

Ecoplan hat im Auftrag des Bundesamts für Sozialversicherungen die Nachhaltigkeit des Impulsprogramms sowie die Frage, ob die durch die Finanzhilfen geschaffenen Betreuungsplätze einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten, evaluiert: Die Resultate der Evaluation zeigen, dass 95% der Betreuungsplätze nach dem Ende der Finanzhilfen noch in Betrieb sind und somit eine hohe Nachhaltigkeit besteht. Eine breite Befragung der Eltern ergab, dass sie die familienergänzende Kinderbetreuung für die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft als sehr wichtig erachten.

Kostenstruktur und Kosteneinflussfaktoren

Die 2009 im Auftrag des BSV durch Prognos durchgeführte Analyse bezüglich Kostenstruktur und Kosteneinflussfaktoren einer Kinderkrippe hebt hervor, dass bei den Vollkosten für einen Betreuungsplatz in den Kantonen Waadt und Zürich keine signifikanten Unterschiede existieren. Wenig überraschend ist festzuhalten, dass die Personalkosten die dominierende Kostenposition darstellen. Sicher ist, dass die Regulierung der Krippenlandschaft durch kantonale Richtlinien hinsichtlich von Gruppengrössen, Betreuungsverhältnis oder Mindestanforderungen an Qualifikation und Personalstruktur die Flexibilität der Einrichtungen beeinträchtigt. Diese Regulierung hat zum Ziel, ein Mindestniveau der Qualität und des Angebots zu sichern. Somit ist zurzeit die Auslastung das zentrale Kriterium für den effizienten Betrieb einer Krippe. Der Tendenz nach sind Deregulierungen nicht auf dem Vormarsch. Die Gesetzes- und Reglementsbestimmungen für Kinderbetreuungseinrichtungen wurden laut

50 Infoplattform des SECO in verschiedenen Kantonen unterschiedlich überarbeitet.

Grosse Bandbreite bei den Tarifen

2011 hat die Preisüberwachung die Vollkosten für 2009 bei öffentlich subventionierten Kindertagesstätten untersucht und festgestellt, dass eine grosse Bandbreite bei den Tarifen besteht. Erklären lassen sich diese Differenzen mit unterschiedlichen Formen der Mitfinanzierung durch die öffentliche Hand sowie allenfalls mit den unterschiedlichen Kosten pro Platz und den unterschiedlichen kantonalen Richtlinien bezüglich Personalausbildung oder Gruppengrössen. Dennoch kann es auch zwischen Gemeinden desselben Kantons vorkommen, dass die Tarife für einen Krippenplatz bei gleichem Einkommen unterschiedlich sind.

Finanzierungsverantwortung variiert

Die Plattform Beruf und Familie des SECO zeigt, dass die Finanzierungsverantwortung von Kinderbetreuungseinrichtungen in der Schweiz kantonal variiert. Gut die Hälfte der Kantone teilt sich die Finanzierungsverantwortung mit den Gemeinden. Bei der anderen Hälfte sind nur die Gemeinden für die Finanzierung verantwortlich. Ein neues, dreiteiliges Modell ist in der Westschweiz zu finden: Die Kantone Freiburg, Waadt und Neuenburg sehen eine Beteiligung der Unternehmen beziehungsweise Arbeitgeber (mit einem Beitrag der Lohnsumme) zusätzlich zur Beteiligung der Kantone oder Gemeinde und der Eltern mittels eines gemeinsamen Fonds für die Finanzierung vor. Die öffentlichen Subventionierungen sind in den meisten Kantonen objektorientiert und werden an die Betreuungseinrichtungen ausbezahlt. Subjektfinanzierung (die Beiträge werden direkt an die Eltern bezahlt) erfolgt in einzelnen Gemeinden wie z.B. Luzern.

Erwerbsbeteiligung von Frauen in der Schweiz – anhaltender Handlungsbedarf

Brigitte Liebig, Präsidentin der Leitungsgruppe des NFP 60 «Gleichstellung der Geschlechter»

In den vergangenen zwei Jahrzehnten ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen, insbesondere diejenige von Müttern, in der Schweiz deutlich angestiegen. Von einer Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt kann jedoch nicht die Rede sein. Welche Faktoren schränken die Erwerbsbeteiligung von Frauen bis heute ein? Welche Konsequenzen hat dies für ArbeitgeberInnen und Beschäftigte? Und wie können die Einschränkungen beseitigt werden?

Gemessen am Prozentsatz erwerbstätiger Frauen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren liegt die weibliche Erwerbsbeteiligung in der Schweiz europaweit auf einem Spitzenplatz (BFS 2013). Dennoch bestehen weiterhin deutliche Zeichen für eine ungleiche Teilhabe der Geschlechter am Erwerbsleben. Neben Lohnunterschieden verdeutlichen dies etwa der hohe Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen oder die Segregation des Arbeitsmarktes in «Frauen-» und «Männerdomänen».

Wie aktuelle Forschungsergebnisse des Nationalen Forschungsprogramms «Gleichstellung der Geschlechter» (NFP 60, 2014) zeigen, spielen in diesem Zusammenhang gesellschaftlich tief verankerte Vorstellungen von «Weiblichkeit» und «Männlichkeit» und deren strukturelle Verfestigungen in Form von beruflichen Anforderungen und Laufbahnmustern eine zentrale Rolle. So verknüpfen bis heute junge Frauen ihre Bildungs- und Berufswahl mit Überlegungen zu deren Vereinbarkeit mit einer (zukünftigen) Familie. Nicht selten werden Berufe in «Frauenbranchen» gewählt, die Teilzeitarbeit erlauben – oft zum Preis von niedrigen Löhnen und mangelnden beruflichen Perspektiven.

Geringere Karrierechancen für Frauen

Für Arbeitgeber bildet indessen bis heute die vollzeitliche, kontinuierliche Erwerbstätigkeit eine unentbehrliche Voraussetzung für eine berufliche Karriere. Care-Verpflichtungen, Erwerbsunterbrüche oder Teilzeitarbeit sind ein «Klotz am Bein». Besonders in tech-

nischen Berufsfeldern sind Präferenzen für Männer bei Einstellung und Beförderung ausgeprägt. Wie Studien des NFP 60 zeigen, verdienen Frauen in der Schweiz bei gleich guter Qualifikation schon beim Eintritt ins Berufsleben rund 7% weniger als ihre männlichen Kollegen – und bekanntlich vergrössert sich das Lohngefälle im weiteren Erwerbsverlauf (NFP 60, 2014). Auch Sozialversicherungsmodelle und die geringe Finanzierung familienergänzender Betreuungsangebote stellen heute noch auf der Vorstellung eines «männlichen Ernährers» und der «weiblichen Zuverdienerin» ab. Steuerlich bestraft wird insbesondere eine hohe Erwerbsarbeitszeit von verheirateten Frauen: «... In der Regel wirkt sich ein geringerer Beitrag eines Ehepartners zum gemeinsamen Einkommen günstiger aus» (ESTV 2014:2).

Gravierende Folgen für Wirtschaft und Gesellschaft

Die Folgen sind für Wirtschaft und Gesellschaft gravierend: Weithin bekannt ist der Verlust der weiblichen Arbeitskräftepotenziale für den Arbeitsmarkt, wie heute beispielsweise im Gesundheitswesen, in Ingenieurberufen oder der Informatik beklagt. Darüber hinaus aber sind die Existenzgrundlagen vieler Frauen oft im Alter oder in Notlagen nicht hinreichend gesichert: Unbezahlte Care-Arbeit, Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf, Arbeit im Niedriglohnbereich oder informelle Arbeit in der familieneigenen Landwirtschaft sind nicht nur mit einer geringen «Employability», sondern auch mit geringen Vorsorgeleistungen und potenziell mit Armut verknüpft. Frauen erhalten heute in der Schweiz bis zu dreifach geringere Renten als gleichaltrige Männer und sind häufiger als Männer auf Sozialhilfe oder Ergänzungsleistungen zur AHV/IV angewiesen (NFP 60, 2014).

Kreisläufe durchbrechen

Die Wechselwirkungen von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und betrieblichen Anforderungen begünstigen Haltungen und Orientierungen, welche die «geschlechtstypischen» Bildungs- und Erwerbsentscheide von Frauen und Männern bis hin zur herkömmlichen Verteilung von Care-Aufgaben in Partnerschaft/Familie zu bestätigen scheinen. Um diesen Kreislauf zu durchbrechen, muss auf verschiedenen Ebenen zugleich angesetzt werden.

So sollten etwa junge Frauen und Männer schon von ihren Eltern, von Betreuungs- und Lehrpersonen zu Bildungs- und Berufswegen ermutigt werden, die bis anhin als «untypisch» gelten. Eine wichtige Rolle kommt überdies den Arbeitgebern zu: Die Betriebe

müssen lernen, stereotype Vorstellungen von Eignung und Leistung zu überwinden und alternative Laufbahn- und Karrieremuster für Frauen und Männer zu unterstützen. Sie müssen Arbeitsmodelle bereitstellen, die es beiden Geschlechtern ermöglichen, die gesellschaftlich unverzichtbaren Aufgaben im Bereich Care wahrzunehmen. Und nicht zuletzt gilt es Politikfelder und gesetzliche Regelungen (wie z.B. die Steuergesetzgebung und das Sozialversicherungsrecht) sorgfältig darauf hin zu durchleuchten, inwiefern sie inskünftig eine umfassende Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht bestrafen, sondern begünstigen können.

Hinweis

Literatur

Literatur zum Artikel finden Sie unter: www.sagw.ch/bulletin

Zur Autorin

Brigitte Liebig



Prof. Dr. Brigitte Liebig studierte Psychologie und Soziologie an den Universitäten Frankfurt/M., Zürich, Berlin und promovierte 1996 zu Fragen der Geschlechtergleichstellung in der Schweizer Politik und Wirtschaft. Seit 2006 ist sie Professorin für Angewandte Psychologie an der Fachhochschule Nordwestschweiz. Seit 2008 amtiert sie als Präsidentin der Leitungsgruppe des Nationalen

Forschungsprogramms 60 «Gleichstellung der Geschlechter» (NFP 60) des Schweizerischen Nationalfonds.

Sozialrecht und Arbeitsmarkt

Thomas Gächter, Rechtswissenschaftliches Institut, Universität Zürich

Das die Arbeitsmarktintegration aller Menschen, die sich am Arbeitsmarkt beteiligen wollen, nicht optimal funktioniert, wirft die Frage auf, ob das geltende Sozialversicherungsrecht mit den richtigen Instrumenten arbeitet oder allenfalls falsche Anreize setzt. Die nähere Betrachtung zeigt, dass nur ein Teil der Dysfunktionen mit dem Sozialversicherungsrecht verbunden ist; ein anderer Teil liegt im Arbeitsmarkt und dessen aktuellen Gesetzmässigkeiten begründet.

Das Sozialversicherungsrecht soll die Menschen angemessen gegen die wirtschaftlichen Folgen sozialer Risiken (Unfälle, Tod, Alter usw.) schützen. Es ist auf typisierte Ereignisse in einer Gesellschaft ausgerichtet und konstruiert den sozialen Schutz passend für diese Ereignisse. Wenn sich die sozialen Verhältnisse oder die Verhältnisse am Arbeitsmarkt verändern, müssen die Leitbilder des sozialen Schutzes angepasst werden, damit das Sicherungssystem keine Fehlanreize setzt.

Teilzeitarbeit und Mehrfachbeschäftigung

Das Sozialversicherungsrecht ist nach wie vor am Leitbild eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers bei einem einzigen Arbeitgeber ausgerichtet. Im Gegensatz zu ausländischen Systemen bietet das Schweizer System zwar einige Flexibilität für Teilzeitarbeit und Mehrfachbeschäftigung. Der soziale Schutz, insbesondere der Aufbau einer hinreichenden Altersvorsorge, ist gegenwärtig aber für Teilzeitangestellte unbefriedigend, da die Eintrittsschwelle für die zweite Säule relativ hoch ist und grundsätzlich bei einem einzigen Arbeitgeber erreicht werden muss. Dies trifft vorwiegend Frauen, die nach wie vor rund vier Fünftel der Teilzeitbeschäftigten ausmachen. Die geplante Revision «Vorsorge 2020» soll hier wenigstens teilweise Abhilfe schaffen.

Sozialrecht als Fehlanreiz für den Arbeitsmarkt

Gelegentlich ist es aber auch das Sozialversicherungsrecht selbst, das die Arbeitsmarktteilnahme erschwert. Insbesondere ältere Arbeitnehmer sind für Arbeitgeber aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht nicht attraktiv. Einerseits sind die Beiträge für die zweite Säule und damit die Lohnnebenkosten – je nach Reglement der Vorsorgeeinrichtung – höher, andererseits müssen Arbeitgeber bei älteren Arbeitnehmenden das erhöhte Krankheitsrisiko, d.h. das Lohnfortzahlungsrisko, grundsätzlich selbst tragen, da nach wie vor keine obligatorische Krankentaggeldversicherung besteht. Vor allem für Gutverdienende wird zudem der frühzeitige Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt durch die Möglichkeit der Frühpensionierung ab dem 58. Altersjahr mit den Mitteln der zweiten Säule attraktiv gestaltet, was dem Arbeitsmarkt faktisch qualifizierte Arbeitnehmende entzieht. Die Möglichkeit der Frühpensionierung soll gemäss den Plänen des Bundesrats für die «Vorsorge 2020» deshalb massgeblich erschwert werden.

Arbeitsmarkt als faktisches Hindernis für das Sozialrecht

Es sind aber häufig auch die Gesetzmässigkeiten des aktuellen Arbeitsmarktes, die eine Arbeitsmarktteilnahme faktisch behindern. Menschen mit psychischen Krankheiten etwa, die arbeitsfähig und arbeitswillig sind, werden trotz vorhandener Unterstützungsmassnahmen seitens der Invalidenversicherung vom Arbeitsmarkt nur sehr zurückhaltend aufgenommen. Auch die vielfältigen Massnahmen, die in den jüngsten Revisionen der Invalidenversicherung geschaffen wurden und eine Desintegration vor allem auch psychisch Kranker verhindern sollen, werden eher zurückhaltend genutzt. Ältere Arbeitnehmende finden zudem nur schwer eine neue Stelle, weil die Arbeitgeber die höheren Kosten scheuen, namentlich auch die in der Regel höheren Lohnkosten. Der Bundesrat hat wegen der mangelhaften Nachfrage nach älteren Arbeitnehmenden denn auch darauf verzichtet, für die künftige Revision der Altersvorsorge ein höheres Rentenalter als 65 vorzuschlagen.

Laufende Reformen

Die Arbeitsmarktteilnahme vor allem älterer Arbeitnehmer soll im Rahmen der «Vorsorge 2020» insgesamt attraktiver gestaltet werden, da der Vorsorgeschutz auch nach Erreichen des Referenzalters von weiterhin 65 Jahren massgeblich ausgebaut werden kann. Teilzeitarbeit soll besser abgesichert und der frühzeitige

Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt erschwert werden. Alle geplanten Massnahmen versprechen faktisch aber nur Erfolg, wenn der Arbeitsmarkt auch bereit ist, ältere Arbeitnehmende weiterhin zu beschäftigen oder anzustellen und auch Teilzeitbeschäftigte aufzunehmen, deren Lohnnebenkosten sich durch ihre Versicherung in der zweiten Säule erhöhen. Die Wertschätzung gegenüber älteren Arbeitnehmenden sowie gegenüber Teilzeitbeschäftigten mit Fachkompetenz und Erfahrung könnte im Hinblick auf den Fachkräftemangel, der sich im schweizerischen Arbeitsmarkt abzeichnet, entscheidend ansteigen. Die Wertschätzung ist es denn auch, die Arbeitnehmenden Sinn vermittelt und letztlich auch Frustration und den freiwilligen vorzeitigen Rückzug aus dem Arbeitsmarkt verhindert. Nur: Wertschätzung lässt sich vom Gesetzgeber nicht verordnen!

Zum Autor

Thomas Gächter



Prof. Dr. iur. Thomas Gächter ist seit 2006 Inhaber des Lehrstuhls für Staats-, Verwaltungs- und Sozialversicherungsrecht an der Universität Zürich. Er studierte in Zürich und Leuven Rechtswissenschaften und promovierte an der Universität Zürich, wo er sich 2002 habilitierte. Nach einer praktischen Tätigkeit am Zürcher Verwaltungsgericht war er zunächst

SNF-Förderprofessor sowie Professor für Sozialversicherungs- und Gesundheitsrecht an der Universität Luzern, bevor er auf seine gegenwärtige Stelle berufen wurde. Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Sozialversicherungs- und Gesundheitsrecht, im Staatsrecht sowie bei den Grundfragen des Verwaltungsrechts.

Début de parentalité et travail: responsabilité de l'employé(e), de l'employeur ou collective?

Rémy Wyler, avocat, Université de Lausanne

54

Le droit social est-il aménagé de manière équilibrée au regard de l'exercice d'une activité salariée au début de la parentalité? Cette question nécessite un examen axé sur les perspectives de tous les intervenants: la mère et le père, leur employeur et la collectivité au moyen de l'assurance sociale. Je concentre mon analyse sur la situation la plus répandue et libérale en Suisse, qui est celle du parent exerçant son activité lucrative dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé soumis au Code des obligations.

L'employée bénéficie d'un large spectre de protections liées à la maternité, ce faisceau étant réparti dans plusieurs lois, non nécessairement coordonnées entre elles. Elle dispose d'une protection contre le licenciement au cours de sa grossesse et des 16 semaines qui suivent l'accouchement (art. 336c CO). Elle a droit à un congé maternité de 14 semaines (art. 329f CO). L'employeur ne peut la discriminer en raison de sa situation familiale ou de sa grossesse (art. 3 LEg). Lorsqu'elle est soumise à la loi sur le travail, elle bénéficie du droit d'être dispensée de travailler durant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement (art. 35a LTr); pendant cette période, elle ne peut être occupée à des travaux pénibles ou dangereux pour elle-même ou l'enfant (art. 35a LTr) et elle peut exiger d'être occupée uniquement à des travaux de jour (art. 35b LTr). La mère ne peut cependant exiger unilatéralement une modification de son taux d'activité en raison de sa maternité.

Dans le cadre de son contrat de travail, le père ne bénéficie d'aucune des protections liée à la maternité. Son seul droit est celui de bénéficier d'un congé usuel le jour de la naissance de son enfant.

Les devoirs de l'employeur

Outre l'obligation d'accorder les protections susmentionnées, l'employeur est tenu à des obligations salariales. En cas d'empêchement de travailler en raison de difficultés de grossesse, il doit le salaire pour la

durée de l'échelle bernoise (art. 324a CO). Lorsqu'il ne peut proposer un travail de remplacement à des activités dangereuses ou pénibles ou à du travail du soir, il est tenu de payer 80% du salaire (art. 35 al. 3 et 35b al. 2 LTr, entrés en vigueur le 1^{er} août 2000). Pour permettre la ratification de la convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité, il est prévu de mettre à charge de l'employeur la rémunération des pauses d'allaitement (60 minutes au minimum pour les femmes qui travaillent entre 4 et 7 heures par jour, 90 minutes au-delà).

Les assurances sociales

Les mères bénéficient d'allocations de maternité correspondant à 80% du salaire, plafonnées à CHF 196.-/jour, durant leur congé maternité de 14 semaines, aux conditions prévues par les art. 16b ss LAPG, entrés en vigueur le 1^{er} juillet 2005.

Le bilan des protections

La protection sociale de la maternité est règlementée d'une manière qui nécessite un effort de tous les partenaires sociaux. Les mères soumises à la loi sur le travail doivent prendre à leur charge l'absence de salaire pendant la période de dispense de travailler durant la grossesse et l'allaitement. Lorsque leur salaire mensuel brut est supérieur à CHF 7452.-, en raison du plafonnement, elles ne bénéficient pas de la couverture à 80% de leur salaire par les allocations maternité. La charge financière supportée par les employeurs peut être lourde, même excessivement dans certains cas: par exemple, paiement du salaire en cas d'incapacité de travail durant la grossesse, suivi de l'obligation de payer 80% du salaire lorsque l'employeur ne peut proposer d'alternative à du travail pénible sans bénéficier en retour de la contreprestation de travail, suivi de l'obligation (probable) de compléter les allocations de maternité des employées dont le salaire journalier est supérieur à CHF 245.- durant la période d'interdiction de travailler de 8

Demographie und Generationenmanagement in Unternehmen

Günter Pfeiffer, Demographie Netzwerk Schweiz

55

semaines qui suit l'accouchement (art. 35a al. 3 LTr et 324b CO), suivi de la rémunération des pauses d'allaitement. Dans ce bilan comptable, j'estime qu'il est légitime de conserver une part de responsabilité individuelle des parents.

Développer la protection de la parentalité

Je considère dangereux de demander à l'employeur un accroissement des charges liées à la maternité, ce qui pourrait les décourager d'engager des personnes à risque de parentalité. Les allocations maternité représentent le seul instrument de responsabilité collective. Le droit fédéral accorde une protection inexistante à la paternité. Mon opinion est que l'encouragement et la protection de la parentalité doivent encore être développés. Les développements futurs pourraient passer par un accroissement des prestations des assurances sociales avec un financement solidaire et par l'instauration d'un congé-paternité conçu, en partie du moins, comme une faculté offerte aux pères, toutefois sans contribution salariale mise directement à charge de l'employeur.

L'auteur

Rémy Wyler



Rémy Wyler, docteur en droit, est professeur associé à la faculté de droit de l'Université de Lausanne, au sein de laquelle il enseigne le droit du travail. Il a publié de nombreuses contributions en ce domaine. Il pratique également le barreau en qualité d'associé à l'étude CBWM & Associés à Lausanne.

Der Schweizer Wirtschaft mangelt es an Fachkräften – wie die Situationsanalyse der Fachkräfteinitiative belegt. Der beschleunigte technische Fortschritt erhöht den Fachkräftebedarf der Unternehmen. Gleichzeitig nehmen die Lebenserwartung und das Durchschnittsalter zu. Die Zahl der Personen im Ruhestandsalter wächst auch in den kommenden Jahren schneller als die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter. Vorausschauendes Generationenmanagement nutzt das Potenzial aller Altersgruppen im Unternehmen, um den Strukturwandel zu steuern.

Die Schweiz weist im Vergleich mit anderen OECD-Ländern eine überdurchschnittliche Erwerbsquote und eine höhere Ausbildung älterer Erwerbstätiger und ein höheres Renteneintrittsalter auf. Gleichwohl kommt der Nutzung der Potenziale von Mitarbeitenden im Alter 50 plus sowie von nicht erwerbstätigen Personen im Alter von 55 bis 64 und im Pensionsalter besondere Bedeutung für Wirtschaftswachstum, Innovation und sozialen Ausgleich zu.

Demographische Entwicklung und Fachkräftemangel betreffen grundsätzlich alle Branchen und Unternehmen. In bestimmten Branchen treffen sie jedoch mit einschneidenden Strukturveränderungen zusammen, beispielsweise in der Energiewirtschaft. Weitere Bereiche mit hohem und weiter steigendem Fachkräftebedarf sind der Bereich MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) sowie der Gesundheits-, der Sozial- und der Bildungsbereich.

Innovation und Arbeitsmarktfähigkeit an erster Stelle

Betriebliches Gesundheitsmanagement, altersgerechte Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodelle tragen in vielen Unternehmen dazu bei, gute Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmende zu schaffen. Diese Bedingungen sind zwar wichtig, stellen jedoch nur Begleitmassnahmen dar. Um das Potenzial der älteren Fachkräfte zu

erhalten und zu nutzen, geht es im Generationenmanagement in erster Linie um Innovation und Arbeitsmarktfähigkeit: In altersgemischten Teams lassen sich bessere Lösungen für die Kunden des Unternehmens entwickeln, und durch lebenslanges Lernen werden sowohl die Produktivität als auch die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden gesteigert.

Entgegen gängigen Vorurteilen nimmt die Innovationsfähigkeit mit steigendem Alter nicht ab. Altersgemischte Teams sind erfolgreicher und innovativer. Junge Mitarbeitende werden als neugieriger und kreativer wahrgenommen; sie verfügen über das aktuelle theoretische Fachwissen. Ältere Mitarbeitende dagegen besitzen wertvolles, im Berufsleben erworbenes Erfahrungswissen, welches nicht rasch erarbeitet oder übertragen werden kann, sowie ein ausgeprägtes berufliches Netzwerk. Erfolgskritisches Erfahrungswissen kann häufig nur transferiert werden, indem erfahrene Kollegen jüngere im Arbeitsalltag begleiten. Die Kombination der Kompetenzen dieser beiden Gruppen gelingt jedoch nur dann, wenn der Austausch und die Zusammenarbeit zwischen ihnen durch eine Unternehmenskultur des Respekts und des Vertrauens gefördert werden.

Altersgemischte Teams in der Praxis

Altersgemischte Teams sind deshalb in der erfahrungsbasierten, ko-kreativen Produktentwicklung der Pharma-, Automobil- und Maschinenbauindustrie weit verbreitet und erfolgreich. Auch im Kundendienst, beispielsweise von Banken und Versicherungen, werden altersgemischte Beraterteams eingesetzt, um die über Jahre aufgebauten Kundenbeziehungen von älteren an jüngere Mitarbeitende zu übergeben.

Als Folge des Fachkräftemangels und zur Nutzung des Erfahrungswissens von älteren Mitarbeitenden wurden in den letzten Jahren auch verstärkt unternehmensinterne Beratungsteams aufgebaut. In der Schweiz gilt ABB consenec als Modell, Novartis, SBB und Swisscom setzen ebenfalls erfolgreich ältere Fach- und Führungskräfte in der Beratung und Wissensvermittlung ein. In Deutschland nutzen zwei Drittel der DAX-Unternehmen interne Beratungsteams, die teilweise selbst altersgemischt aufgestellt sind.

Anforderungen an die Führung

(Alters-)gemischte Teams stellen erhöhte Anforderungen an Führungskräfte und Mitarbeitende. Der offene Austausch und die vertrauensvolle Zusammenarbeit über die Generationen muss im Firmenalltag gepflegt und weiterentwickelt werden. Für erfolgreiches lebenslanges Lernen ist entscheidend, Grundkompetenzen wie Flexibilität, Mobilität, Neugier, Offenheit und personelle Vernetzung zu stärken – und zwar für alle Altersgruppen. Deshalb findet beispielsweise die berufliche Bildung in vielen Schweizer Unternehmen heute projektorientiert, in verschiedenen Abteilungen und an unterschiedlichen Standorten statt.

Hinweis

Literatur

Literatur zum Artikel finden Sie unter: www.sagw.ch/bulletin

Zum Autor

Günter Pfeiffer



Dr. Günter Pfeiffer lebt in Bern und arbeitet als Interim-Manager, Berater und Dozent an den Universitäten Basel und Fribourg. Seine Interessenschwerpunkte sind Menschen und Unternehmen im Umbruch. Er ist Präsident des Demographie Netzwerks Schweiz (ddn Schweiz).
guenter.pfeiffer@demographie-netzwerk.ch
www.demographie-netzwerk.ch

Betriebliche und organisatorische Massnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit in späteren Erwerbsjahren

François Höpflinger, Mitglied der Leitungsgruppe des Zentrums für Gerontologie, Universität Zürich

Leistungsfähigkeit und Arbeitsmotivation älterer Arbeitskräfte wird von den aktuellen Arbeitsanforderungen und den bisher erlebten Arbeitsbelastungen bestimmt. Altersbedingte körperliche Veränderungen können zu Leistungseinbussen beitragen, gleichzeitig können jedoch soziale Kompetenzen und Erfahrungen zu Leistungsgewinnen beitragen. Insgesamt zeigen sich zwischen dem chronologischen Alter und der Arbeitsfähigkeit nur geringe (negative) Beziehungen.

Was ältere Arbeitskräfte auszeichnet, sind ausgeprägte individuelle Unterschiede von Arbeitsfähigkeit und Arbeitsmotivation. Frauen und Männer in späteren Erwerbsjahren blicken auf unterschiedliche Erwerbsbiographien zurück, und sie haben auch unterschiedliche Lebensstrategien entwickelt, um mit beruflichen Anforderungen und Belastungen umzugehen. Diese Heterogenität weist eine zentrale Folge auf: Betriebliche und organisatorische Massnahmen zum Erhalt der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitskräfte sind zielgruppenspezifisch auszurichten.

Risiken für die Leistungsfähigkeit

Zentrale berufliche Risiken in späteren Erwerbsjahren, die Leistungsfähigkeit sowie Innovationsfähigkeit und Arbeitsmotivation älterer Arbeitskräfte in bedeutsamer Weise verringern können, sind namentlich folgende Faktoren:

a) beruflich und privat bedingte körperliche Einschränkungen (wie Rückenschmerzen) und ein langjährig hohes Stressniveau. Dies kann durch körperlich entlastende Arbeiten, aber auch durch erhöhte Erholungsphasen (Sabbaticals) sowie Teilzeitarbeit gegen Berufsende bewältigt werden. Körperliche und psychische Gesundheitsförderung vermag vor allem in körperlich und/oder psychisch anspruchsvollen Berufen die Leistungsfähigkeit auch in späteren Berufsphasen zu erhalten;

- b) fehlende Fort- und Weiterbildung und Abnahme der Weiterbildungsmotivation gegen Berufsende. Ältere Erwerbspersonen sind ebenso lernfähig wie Jüngere, aber ihre Lernmotivation hängt von der bisherigen Lernbiographie und ihren beruflichen Perspektiven ab («Warum soll ich noch lernen, wenn ich in zwei Jahren pensioniert werde?»). Teilzeitarbeit auch nach dem Rentenalter kann beitragen, auch in späten Berufsjahren lernmotiviert zu verbleiben;
- c) ein zu langes Verbleiben in der gleichen Stelle mit den gleichen Aufgaben kann nicht nur zur beruflichen Demotivation führen, sondern auch zur Erstarrung in Routinen, wodurch die Innovationsfähigkeit leidet. «Job-Enrichment» sowie ein gezielter Einbezug in neue Projektarbeiten oder neue Aufgabenbereiche können dem entgegenwirken;
- d) unbewältigtes Altern und Probleme im Generationenaustausch (wie Nicht-Akzeptanz des eigenen Alters oder ein fehlender intergenerationeller Wissensaustausch) können zu Unverständnis zwischen Jung und Alt beitragen und beispielsweise die Akzeptanz eines Generationenwechsels in der Führung behindern. Gegenseitiges Generationenlernen kann Innovations- und Erfahrungskultur verbinden, aber auch verhindern, dass mit der Pensionierung von Fachpersonen Wissenslücken entstehen oder wertvolle Kundenkontakte verloren gehen;
- e) fehlende Perspektiven in den letzten Berufsjahren können zu innerer Kündigung oder zum stillen Verharren in gewohnten Arbeitsabläufen führen. Attraktive Möglichkeiten, auch nach dem AHV-Alter – teilzeitlich – weiter engagiert zu verbleiben, erhöhen die Motivation vor allem hochqualifizierter Personen, sich auch in den letzten Berufsjahren betrieblich zu engagieren.

Arbeitsfähigkeit durch Altersmanagement erhalten

Eine hohe Arbeitsfähigkeit in späteren Berufs- und Erwerbsjahren lässt sich daher sowohl durch Erhalt und Stärkung von beruflichen Kompetenzen als auch durch eine (alters-)angepasste Gestaltung der Erwerbsarbeit erreichen. Moderne Arbeitsfähigkeitsmodelle 50+ berücksichtigen sowohl individuelle wie betriebliche Einflussfaktoren auf Arbeitsleistung und Arbeitsmotivation langjähriger und/oder älterer Erwerbspersonen. So geht es bei einigen Gruppen älterer Erwerbstätiger darum, Arbeitsplatz und Arbeitsformen leistungsgerecht anzupassen, etwa durch körperlich weniger belastende Arbeitstätigkeiten. Bei anderen älteren Erwerbstätigen steht eher die individuelle Stärkung fachlicher Kompetenzen – etwa durch Weiterbildung – im Zentrum, und

«erfolgreiches Altern» setzt permanente Investitionen in die Kompetenz- und Gesundheitserhaltung voraus. Altersmanagement ist verhältnis- und verhaltensorientiert. Gleichzeitig ist zu beachten, dass sich mit steigendem Lebensalter auch die Generationenbeziehungen – mit Arbeitskollegen oder Kunden – verändern, und Altersmanagement umfasst immer auch Aspekte von Generationenmanagement.

58

Hinweise

Web-Adressen

Internet-Adressen zum Thema:

www.silberfuchs-netz.ch (Netzwerk Berufserfolg 45+, alters- und generationengerechte Arbeitsgestaltung u.a.)

www.demographie-netzwerk.ch (Lösungen/Strategien zur demographischen Alterung der Arbeitswelt)

www.demografiefitness.ch (Instrumente zur Erfassung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitskräfte 50+)

Zum Autor

François Höpflinger



Prof. Dr. François Höpflinger ist Titularprofessor für Soziologie und Mitglied der Leitungsgruppe des Zentrums für Gerontologie an der Universität Zürich. Forschungsschwerpunkte sind Demographie, Familienwandel, Generationenbeziehungen

und Wandel des Alterns. 1991 bis 1998 Programmleitung des Nationalen Forschungsprogramms «Alter, Vieillesse, Anziani» und 1998 bis 2008 Forschungsdirektor am Universitären Institut «Alter und Generationen» (INAG) in Sion. Seit 2009 selbständig tätig im Bereich von Alters- und Generationenforschung und demographischem Wandel. 2013 Preisträger der Stiftung Dr. J. E. Brandenberger. (Internet: www.hoepflinger.com)

L'égalité entre les sexes: un défi pour le vieillissement actif

Nicky Le Feuvre, Morgane Kuehni, Magdalena Rosende, Céline Schoeni, Institut des sciences sociales, Université de Lausanne

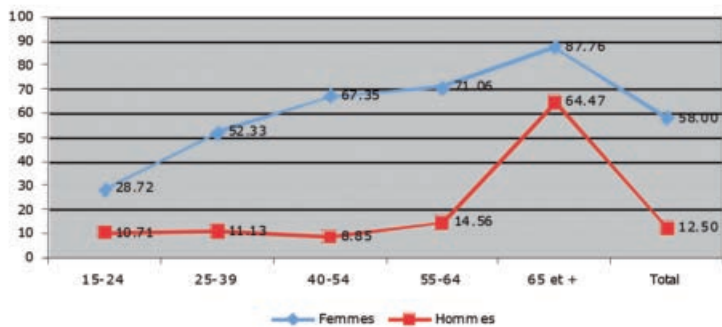
Le projet Egalité des seniors en emploi (EGALISE), mené au sein du Programme national de recherche «Egalité entre hommes et femmes» (PNR 60)¹ du Fonds national suisse, a permis d'éclairer les enjeux du «vieillessement actif» sous l'angle du genre. A partir d'une enquête menée dans quatre grandes entreprises de la grande distribution, de la santé et des transports, ce projet a exploré la recomposition des inégalités de sexe chez les plus de 50 ans en Suisse.²

Avec un taux d'emploi de 68% chez les 55–64 ans, contre 46% en moyenne européenne, la Suisse fait partie des rares pays où la majorité de la population active travaille jusqu'à l'âge légal de la retraite. Néanmoins, l'histoire de vie antérieure des individus détermine très largement les conditions dans lesquelles ils abordent la seconde partie de carrière. Ainsi, les seniors qui ont connu des interruptions dans leur parcours professionnel (maladie, chômage) ont peu de possibilités de quitter précocement le marché du travail, parfois au détriment de leur santé. Il en va de même pour beaucoup de femmes, puisqu'elles ont souvent eu des parcours discontinus et/ou à temps partiel en première partie de carrière (voir graphique 1, p. 59)

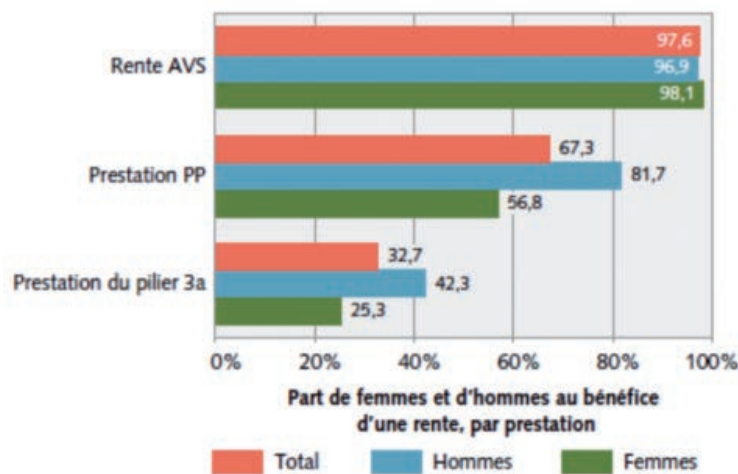
Les modalités de calcul des rentes de prévoyance vieillesse poussent également certaines catégories de seniors à se maintenir le plus longtemps possible sur le marché du travail. Cela est particulièrement le cas pour les femmes ayant connu une rupture conjugale, surtout quand le divorce intervient après plusieurs années consacrés exclusivement aux activités domestiques de care (voir graphique 2, p. 59).

1 <http://www.nfp60.ch/F/Pages/home.aspx>

2 Avec l'aimable autorisation de l'éditeur, nous reprenons ici une partie des résultats présentés dans l'article «Gestion des âges et égalité: des enjeux clés souvent négligés» paru dans *HR Today*, 3/2013, pp. 38–39



Graphique 1: Part de l'emploi à temps partiel selon l'âge et le sexe en Suisse, 2010 (%). Source: OFS, ESPA, 2010



Graphique 2: Part de femmes et hommes au bénéfice d'une rente, par type de prestation, 2012 (%). Source: OFS, DEMOS, n° 2, mai 2012:8

Les femmes seniors: un angle mort des politiques d'entreprise

Malgré la présence croissante des femmes seniors sur le marché du travail helvétique, leurs préoccupations sont singulièrement absentes des politiques de gestion des ressources humaines. Tout d'abord, les mesures de gestion des âges demeurent faiblement développées au sein des grandes entreprises suisses. Lorsqu'elles existent, elles concernent surtout l'aménagement des fins de carrière de groupes professionnels spécifiques – cadres, techniciens ou ouvriers qualifiés – dans lesquels les femmes sont minoritaires. En deuxième lieu, les politiques d'égalité ont tendance à circonscrire les actions de «conciliation» des temps de vie à la maternité et à la présence d'enfants en bas âge. La période de la deuxième moitié de carrière est entièrement passée sous silence, et cela est particulièrement le cas pour les femmes peu qualifiées.

Cela est d'autant plus problématique que de nouvelles charges de care (prise en charge de parents âgés dépendants, «dépannage» ponctuel ou engagement régulier en matière de garde des petits-enfants, etc.) viennent s'ajouter à la persistance d'une répartition inégalitaire du travail domestique. Les femmes seniors constituent donc un angle mort des politiques d'entreprise, tant en matière d'égalité qu'en matière de gestion des âges.

Quelques pistes d'action

Pour faire face aux défis du vieillissement actif, il semble urgent de rompre avec une conception linéaire et ternaire (formation – emploi – retraite) des parcours de vie, calquée sur un modèle qui est aujourd'hui révolu pour la plupart des hommes et qui n'a jamais été adaptée à la situation de la majorité des femmes. C'est seulement à ce prix et en développant une meilleure articulation des politiques de gestion des âges et des mesures de promotion de l'égalité que les entreprises pourront s'assurer que leurs réponses aux injonctions politiques en faveur du «vieillessement actif» ne creusent pas davantage les inégalités entre les sexes.

59

Le projet et l'équipe

Le projet EGALISE (Egalité des seniors en emploi) du PNR 60 a été réalisé au sein de l'Institut des Sciences sociales (ISS) de l'Université de Lausanne, par une équipe de recherche composée de: Nicky Le Feuvre (resp.), Morgane Kuehni, Magdalena Rosende et Céline Schoeni. Contact: Nicky.LeFeuvre@unil.ch



De gauche à droite: Nicky Le Feuvre, Céline Schoeni, Magdalena Rosende et Morgane Kuehni

Über 50 in der Altersfalle – ein strukturelles Problem, das in keiner Statistik erscheint

Pascal Scheiwiller, Managing Director Lee Hecht Harrison (LHH)

60

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 50 werden zunehmend von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen, es entstehen Sozialfälle. Und trotzdem redet die offizielle Schweiz nur vom Arbeitskräftemangel. Worum geht es?

Tatsache ist: Alter gilt heute nicht mehr als Schutz bei Abbau- und Kündigungsentscheidungen; Unternehmen kündigen oder selektionieren vermehrt systematisch nach Alterskriterien; als Ü50 eine neue Stelle zu finden, ist schwierig; von den Schwierigkeiten betroffen sind vermehrt der Tertiärsektor und die höher und hoch qualifizierten Fach- und Führungskräfte. Und es ist ausserdem eine Tatsache, dass dieses strukturelle Problem des Arbeitsmarktes nach wie vor tabuisiert wird. Ausgesteuerte bleiben nicht mehr beim RAV angemeldet und erscheinen in den Statistiken daher nicht einmal als Langzeitarbeitslose. Strukturelle Arbeitsmarktverzerrungen können somit statistisch nicht auf den Punkt gebracht werden. So wird dieses Thema von Arbeitgeberseite leicht weggewischt und dementiert.

Schwierige Situation der Ü50

Woher kommt diese strukturelle Problematik? Ist nicht die Rede von einem signifikanten Fachkräfte- und Qualifikationsmangel? Haben nicht ältere Mitarbeiter entscheidende Vorteile, weil sie über Erfahrung verfügen, Stabilität versprechen und zu Loyalität bereit sind? – Es gibt viele Gründe, warum Ü50 trotzdem unter Druck geraten:

- Flexibilität und Veränderungskompetenz sind heute wichtiger als Loyalität und Commitment. Die eigene Arbeitssituation durch Arbeitgeberwechsel zu optimieren, ist normal geworden. Dadurch sinken aber die gegenseitige Verpflichtung und die soziale Verantwortung der Unternehmen. Alter schützt nicht mehr vor Kündigungen.
- Kündigungen sind häufig eine kollektive Folge von organisationalen Entscheidungen der oberen Führungs-

ebene, bedingt durch die zunehmende Dynamik in der Wirtschaft. Dies führt dazu, dass die Kündigungsentscheidung anonymisierter und unpersönlicher abläuft. Somit kann man dem einzelnen persönlichen Schicksal kaum mehr gerecht werden. Alter schützt auch deshalb nicht mehr vor Kündigungen.

- Das Arbeitsumfeld ist sehr technologisch und globalisiert geworden. Neue Schlüsselkompetenzen wie Lernfähigkeit, Flexibilität, Englisch als Corporate Language, Umgang mit neuen Kommunikationsmitteln etc. werden den jüngeren Generationen eher zuge-
traut.
- Die Abweichungstoleranz der Unternehmen in der Rekrutierung hat stark abgenommen. Unternehmen sind nicht mehr bereit, Zeit und Geld in den Aufbau von teil-passenden Mitarbeitern zu stecken. So fallen gerade ältere Mitarbeiter, die ihr Profil nicht mehr laufend an die Marktbedürfnisse angepasst haben, schnell einmal durch.
- Auf dem globalisierten Arbeitsmarkt gibt es eine fast unbeschränkte Auswahl an jungen und gut qualifizierten Arbeitskräften. Die Globalisierung der Arbeitsmärkte verstärkt den Wettbewerb. Das wird auch durch die Rückkehr zur Kontingentierung nicht vermieden werden.
- Das grösste Problem ist allerdings, dass die ganze Problematik tabuisiert wird. Arbeitgeber ignorieren sie schlicht und einfach, um der Diskussion der Schuldfrage und der Verantwortung zu entkommen. Die Betroffenen selber verstecken oft das Problem. Wenn ein hoch Qualifizierter über Jahre arbeitslos ist und gleichzeitig täglich in der Presse lesen muss, dass die Unternehmen in der Schweiz keine Fach- und Führungskräfte finden, dann ist das zermürbend, entmutigend und erniedrigend. Das führt dazu, dass Betroffene ihre Situation nicht nach aussen tragen und sich zurückziehen. Bei der Stellensuche ist das nicht zuträglich, vor allem weil die meisten Stellen über Netzwerke und Kontakte vermittelt werden.

Ü50 und die Arbeitsmarktfähigkeit

Es gibt aber auch einige Ü50, die trotz der beschriebenen Phänomene problemlos in der Arbeitswelt etabliert bleiben, ihre Karriere weitertreiben und sogar bei einer Kündigung rasch wieder eine vielleicht sogar bessere Stelle finden. Das ist eine individuelle Frage, welche stark vom Profil und der Persönlichkeit des Betroffenen abhängt, und auch ob die Branche eine jahrzehntelange Erfahrung estimieren kann. Dennoch macht der stetig ansteigende Anteil von Ü50 unter den Langzeitarbeitslosen wie auch Ausgesteuerten (und somit nicht mehr registrierten Arbeitslosen) unmissverständlich klar, dass die Arbeitsmarktfähigkeit im Alter abnimmt.

Empfehlungen für Ü50

1. **Schutz vor Kündigung im Alter:** Es empfiehlt sich, als Ü50 in weitere Weiterbildungen zu investieren, sich flexibel auf die betrieblichen und persönlichen Kompetenzbedürfnisse einzulassen, Lohnflexibilität zu zeigen und mit den Arbeitgebern und Vorgesetzten einen gemeinsamen Aktionsplan zu entwickeln. Durch diesen Ansatz nehmen Sie den Arbeitgeber in die Mitverantwortung, und Sie können frühzeitig auf entstehende Abweichungen der Erwartungen reagieren. Dies reduziert die Kündigungswahrscheinlichkeit signifikant.
2. **Schutz vor Langzeitarbeitslosigkeit:** Wenn Sie trotzdem gekündigt werden und keine Arbeit haben, ist es entscheidend, zumindest für sich selber das Thema zu ent-tabuisieren. Anstatt sich diskret zurückzuziehen, sollten Sie offen über Ihre Geschichte und Ihre Situation sprechen. Einerseits treten Sie damit viel authentischer, stärker und selbstsicherer auf, andererseits aktivieren Sie damit alle möglichen und bei der Stellensuche so wichtigen Netzwerke.
3. **Was alle beitragen können:** Es ist wichtig, dieses strukturelle Problem endlich zu anerkennen und nicht kleinzureden oder gar zu ignorieren. Entschei-

dend ist, dass wir natürlich und offen mit den Betroffenen umgehen und sie unterstützen. Und wo betriebswirtschaftliche Maxime der unternehmerischen Verantwortung als Zielkonflikt gegenübersteht, sollen ein gesundes Augenmass und soziale Verantwortung wieder Überhand gewinnen.

Zum Autor

Pascal Scheiwiller



Dr. Pascal Scheiwiller führt als Managing Director seit mehreren Jahren Lee Hecht Harrison (LHH) in der Schweiz, eine Anbieterin von Talententwicklungslösungen mit Fokus auf berufliche Neuorientierung sowie Entwicklung von Führungskräften und Mitarbeitenden. Er ist als Länderchef und Repräsentant von LHH auch im Executive-Management-Team der Adecco Schweiz vertreten. Pascal

Scheiwiller studierte Betriebswirtschaft an der Universität St. Gallen (HSG) und der Ecole Supérieure de Commerce in Paris (ESCP). Er promovierte im Anschluss an der HSG in St. Gallen und schrieb seine Dissertation über mögliche Innovationen in der HR-Beratung.

Betriebliches Gesundheitsmanagement heute: Hin zu salutogenen Organisationen

Georg Bauer, Universität und ETH Zürich

62

In der heutigen Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft stehen nicht mehr physische, sondern vor allem psychosoziale Arbeitsprozesse im Vordergrund. Der Wirtschaft genügen nicht mehr nur körperlich arbeitsfähige Mitarbeitende – diese sollen angesichts des Wettbewerbsdrucks auch kognitiv, emotional und sozial Höchstleistungen erbringen. Parallel haben die immer besser gebildeten Arbeitnehmer steigende Ansprüche an Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung bei der Arbeit – aber angesichts hoher Arbeitsintensität und Dauererreichbarkeit auch an ihre Work-Life-Balance.

Dieser Kontextwandel erfordert ein erweitertes, salutogenetisches Gesundheitsverständnis: Neben der Vermeidung von Krankheit und Erhalt der (physischen) Arbeitsfähigkeit als Domäne des gesetzlichen Gesundheitsschutzes wird die Entwicklung positiver Gesundheit bei der Arbeit als gelingende Selbst-Erfüllung wichtiger. Zudem sind neben den physischen und chemischen Risiken vermehrt psychosoziale Faktoren zu beachten. Diese umfassen kognitive, emotionale und soziale Aspekte der Arbeitsaufgabe, aber auch der damit einhergehenden Beziehungen zu Vorgesetzten, KollegInnen oder KundInnen. Beachtung finden sie bisher vor allem bezüglich ihrer negativen Auswirkungen. So kann chronischer Stress bei der Arbeit das Risiko für verschiedene körperliche (z.B. Herzinfarkt, Nacken- und Rückenschmerz) und psychische Erkrankungen (z.B. Angstzustände, Depression, Burnout) mehrfach erhöhen. Günstige psychosoziale Arbeitsbedingungen können aber auch die Persönlichkeitsentwicklung sowie die positive Gesundheit bei der Arbeit im Sinne eines erfüllenden, engagierten und produktiven Arbeitslebens fördern.

Corporate Health Index (CH-Index): Psychosoziale Faktoren sichtbar machen und kontinuierlich verbessern

Ob die negativen oder die positiven Wirkungen heutiger Arbeit überwiegen, hängt zentral vom Verhältnis der pathogenen, psychosozialen Belastungen (z.B. Zeitdruck, Unterbrechungen, unklare Rollen) und der salutogenen, psychosozialen Ressourcen der Arbeit ab (z.B. Entscheidungsspielräume, ganzheitliche Tätigkeit, Wertschätzung durch Vorgesetzte und KollegInnen). Diese sind heute wissenschaftlich valide mess- und damit auch optimierbar. So erhebt etwa der CH-Index der Universität und ETH Zürich über eine einfache Mitarbeitendenbefragung die zentralen Ressourcen und Belastungen aus Sicht der Mitarbeitenden, verrechnet diese zu einer Kennzahl und setzt sie mit relevanten Ergebnissen in Verbindung (Abb. 1, S. 63). Überwiegen die Ressourcen die Belastungen, geht dies belegtermassen mit deutlich weniger Gesundheitsstörungen und Absenzen sowie erhöhtem Arbeitsengagement und erhöhter Leistung einher. Der CH-Index macht dem Betrieb diese Zusammenhänge und das Verbesserungspotenzial ganz konkret für die eigene Belegschaft sichtbar. Die zentrale Aussage ist, dass von einem günstigen Ressourcen-Belastungs-Verhältnis alle profitieren – während das Verbleiben im überlasteten, roten Bereich wie bei einem Motor nur zu unnötigem Verschleiss und Leistungsabfall führt.

Führung und Mitarbeitende sehen zudem anhand der detaillierten Resultate, welche konkreten Belastungen abzubauen und welche Ressourcen zu stärken sind. In Führungs- und Teamentwicklungs-Workshops lassen sich so gezielt entsprechende Massnahmen entwickeln. Eine umfassende Interventionsstudie mit sechs

Corporate Health Index (CH-Index)

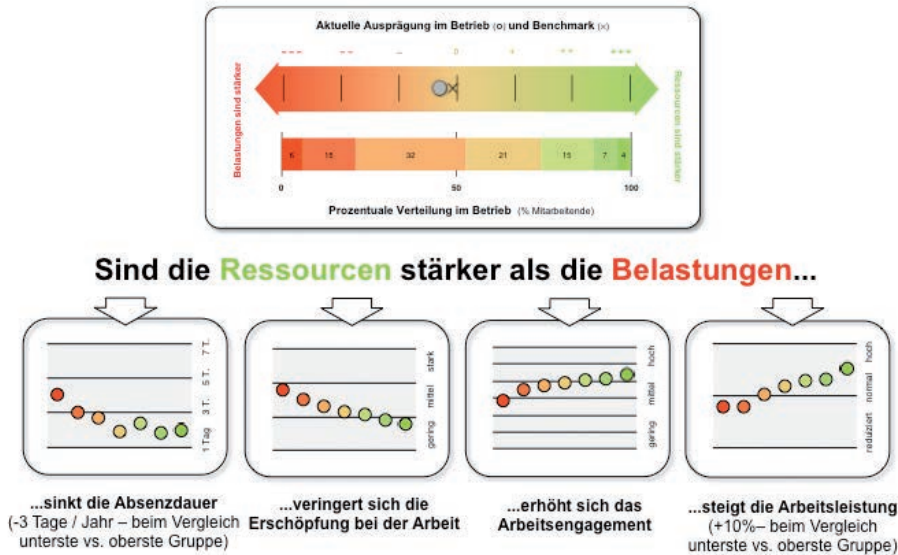


Abbildung 1: Corporate Health Index (CH-Index)

Schweizer Grossunternehmen und 5000 Mitarbeitenden belegte, dass es sich bei dem CH-Index um ein valides Instrument handelt, welches sich in unterschiedlichen Branchen, Berufs- und Altersgruppen einsetzen und gezielt verbessern lässt.

Salutogene Organisationen: Mehrwert für Mensch, Wirtschaft und Gesellschaft

Mit dem CH-Index werden psychosoziale Faktoren und (positive) Gesundheit zu legitimen, fassbaren Zielgrössen, die sich verbessern lassen. Der von Experten zu schützende Arbeitnehmer wird zum aktiven Mitgestalter seiner Arbeitsbedingungen, was ihn länger gesund und motiviert im Arbeitsprozess halten wird. Gerade angesichts des demographischen Wandels wird dies die Sozialwerke entlasten. Mit dem CH-Index werden Betriebe zu salutogenen Organisationen, die sich kontinuierlich verbessern und somit wettbewerbs- und innovationsfähiger sind. Da in der EU die regelmässige Optimierung psychosozialer Arbeitsbedingungen bereits gesetzlich verlangt und umgesetzt wird, steht in der Schweiz eine analoge Regelung und fachliche Unterstützung von Betrieben dringend an, um den Anschluss an ein sich abzeichnendes, qualitatives Wirtschaftswachstum in Europa nicht zu verpassen.

Zum Autor

Georg Bauer



PD Dr. med. DrPH Georg Bauer ist Gesundheits- und Arbeitswissenschaftler und Leiter der Abteilung Public & Organizational Health am Institut für Sozial- und Präventivmedizin der UZH. Seine Forschungsschwerpunkte sind Konzepte von Gesundheit und Salutogenese, Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und Gesundheit sowie salutogene Organisationsentwicklung.

Lebensphasenorientierte Personalarbeit für einen effizienten Arbeitsmarkt

Interview mit Johann N. Schneider-Ammann, Vorsteher des Eidg. Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)

64

(bk) Aus dem Papier «Fachkräfteinitiative – Situationsanalyse und Massnahmenbericht» des WBF geht hervor, dass der Wettbewerb um hoch qualifizierte Arbeitskräfte zunehmen wird. Ebenso wird festgehalten, dass sich dieser Bedarf sowohl aus ökonomischen wie aus gesellschaftlichen Gründen nicht allein durch Zuwanderung abdecken lässt. Als Lösungsansätze werden unter anderem die «Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie» und die «Schaffung guter Voraussetzungen zur Erwerbstätigkeit bis zur Pensionierung und darüber hinaus» genannt.

BEATRICE KÜBLI Herr Bundesrat Schneider-Ammann, welches sind Ihrer Ansicht nach die wichtigsten drei Rahmenbedingungen für einen funktionierenden und effizienten Arbeitsmarkt in der Schweiz?

JOHANN SCHNEIDER-AMMANN Es braucht einen flexiblen Arbeitsmarkt, ein qualitativ hochstehendes Bildungssystem und Rechtssicherheit.

BK Im Papier «Fachkräfteinitiative – Situationsanalyse und Massnahmenbericht» steht unter Lösungsansätzen, dass die Kantone und Gemeinden für ein bedarfsgerechtes Angebot an familien- und schulergänzenden Tagesstrukturen sorgen sollen. Wie lässt sich diese Forderung umsetzen und welche Hindernisse stellen sich?

JSA Tatsächlich sind aufgrund der föderalen Kompetenzverteilung Kantone, Gemeinden und Dritte für

«Hindernisse stellen sich aufgrund der zersplitterten Kompetenzen und bei der Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten.»

den Ausbau von Kinderbetreuungsstrukturen zuständig. Sie müssen den lokalen Gegebenheiten angepasste

Trägerschaften und Finanzierungsmodelle finden. Hindernisse stellen sich aufgrund der zersplitterten Kompetenzen und bei der Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten. Der Bund unterstützt die Schaffung zusätzlicher Plätze mit einem bis Ende Januar 2015 befristeten Impulsprogramm. Damit das Rad nicht immer neu erfunden wird und zur Förderung des Erfahrungs- und Informationsaustauschs stellt der Bund eine Internetplattform www.berufundfamilie.admin.ch über kantonale und kommunale Massnahmen zur Verfügung. Die auf dieser Infoplattform veröffentlichten kantonalen und kommunalen Budgets zeigen, dass diese Ausgaben für die familienergänzende Kinderbetreuung in den vergangenen Jahren mehrheitlich gestiegen sind.

BK Sollte sich der Bund stärker engagieren?

JSA In der Volksabstimmung vom 3. März 2013 wurden der neue Verfassungsartikel über die Familienpolitik und damit auch mehr Kompetenz für den Bund abgelehnt. Dieser knappe Entscheid ist zu respektieren. In Erfüllung eines parlamentarischen Vorstosses wird der Bundesrat aber in einem Bericht prüfen, wie die schweizerische Familienpolitik (u.a. auch die familienergänzende Kinderbetreuung) im Rahmen der geltenden Zuständigkeiten weiterentwickelt werden kann und mit welchen Instrumenten und Mitteln dies zu erreichen wäre.

BK Wie ist der Stand der Dinge beim vom Bund lancierten nationalen Projekt «250 Unternehmen engagieren sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie»?

JSA Das Projekt befindet sich im Moment noch in der Pilotphase. Bis im Sommer wird diese abgeschlossen sein und es kann über das weitere Vorgehen entschieden werden.

BK Im Papier «Fachkräfteinitiative – Situationsanalyse und Massnahmenbericht» ist die Erarbeitung des Konzeptes «Generationenmanagement» in der Bundesverwaltung erwähnt, in welchem unter anderem die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden über das ordentliche Pensionsalter hinaus geprüft werden soll. Welche Massnahmen und Strategien sind hier vorgesehen?

JSA Die berufliche Vorsorge ermöglicht mittels Beitragsprimat die flexible Pensionierung ab dem 60. Altersjahr. Ab dem 65. Altersjahr kann zudem, mit dem Einverständnis des Arbeitgebers, bis spätestens zum 70. Altersjahr weitergearbeitet werden. Die formellen Grundlagen für die Weiterbeschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter sind folglich bereits gegeben. Auch verfügt die Bundesverwaltung über die personalrechtlichen Grundlagen für Teilzeitarbeit in allen Altersstufen. Für die Umsetzung bzw. Anwendung dieser Arbeitsmodelle sind nebst der Rolle der Führungskraft die generelle Einstellung zu älteren Mitarbeitenden und der Erhalt der Arbeitsfähigkeit wichtige Handlungsfelder. Hier setzt das Konzept Generationenmanagement an, dessen Ziele im Wesentlichen

«Mit der lebensphasenorientierten Personalarbeit sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, um Berufs- und Privatleben besser vereinbaren zu können».

darin bestehen, Massnahmen und Strategien zu definieren, um dem als Folge des demographischen Wandels entstehenden Mangel an Arbeitskräften entgegenzutreten. Den Erhalt und die Förderung der Arbeitsfähigkeit auch über eine verlängerte Lebensarbeitszeit hinweg zu gewährleisten und das Schaffen von Rahmenbedingungen, um Berufs- und Privatleben in allen Lebensphasen vereinbaren zu können, soll mit der Einführung der lebensphasenorientierten Perso-

nalarbeit erreicht werden. Diese umfasst alle Phasen vom beruflichen Einstieg bis zum Berufsausstieg. Sie ist altersunabhängig und berücksichtigt nebst der Generationenvielfalt auch, dass die Mitarbeitenden in den jeweiligen Lebensphasen unterschiedliche Bedürfnisse und Prioritäten haben. Dadurch wird auch eine innovative, flexible und vor allem altersneutrale Unternehmenskultur gefördert.

BK Welche Massnahmen sollen zuerst umgesetzt werden?

JSA Aufgrund der Erkenntnisse aus den Umsetzungsarbeiten des Konzepts Generationenmanagement wurden folgende Massnahmen priorisiert: Die Bundesverwaltung soll zukünftig über eine umfassende Personalstrukturanalyse verfügen, welche auch Zukunftsszenarien für die nächsten 5-10 Jahre enthalten soll. Dies ermöglicht eine frühzeitige Erkennung, inwieweit und in welchen Bereichen die Bundesverwaltung von den Auswirkungen des demographischen Wandels betroffen ist. Zudem soll die Analyse als Frühwarnsystem dienen und Chancen und Risiken in der Zusammensetzung der Altersstruktur aufzeigen.

Als weitere Massnahme soll ein Austrittsmonitoring eingeführt werden. Dabei handelt es sich um eine systematische und anonyme Erfassung der Austrittsgründe der Mitarbeitenden. Das Austrittsmonitoring ist nebst der Personalstrukturanalyse ein wichtiges Instrument im Bereich der Personalrisiken. Es können Stärken und Schwächen der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin ermittelt und gezielte und effektive Massnahmen initiiert werden.

BK Wo liegen die Herausforderungen bei der Umsetzung und wie gehen Sie damit um?

JSA Die lebensphasenorientierte Personalarbeit steht und fällt mit den Führungsverantwortlichen.

66

Verschiedene Forschungsarbeiten zeigen, dass gute Führung der zentrale Schlüssel zur Unterstützung der Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeitenden und vor allem der älteren ist. Deshalb wird das Thema Generationenmanagement zukünftig in die Führungsausbildung der Bundesverwaltung implementiert.

«Gute Führungskräfte sind der zentrale Schlüssel zur Unterstützung der Arbeitsfähigkeit.»

Die Lancierung verschiedener Kommunikationsmassnahmen soll das Problembewusstsein für die Thematik schärfen und die gesamte Belegschaft sensibilisieren.

BK Wie kann ein Generationenmanagement bzw. wie können Massnahmen und Strategien zum Verbleib von älteren Arbeitnehmenden in der Wirtschaft implementiert und umgesetzt werden? Was kann der Bund dazu beitragen?

JSA Die Rolle des Staates beschränkt sich darauf, eine Vorbildfunktion als Arbeitgeber zu übernehmen und gute Rahmenbedingungen anzubieten. Dies sind in groben Zügen die Handlungsinstrumente des Bundes, damit Unternehmen vermehrt flexible Arbeitsbedingungen anbieten. Zum Beispiel wurden in der Fachkräfteinitiative u.a. folgende Massnahmen beschlossen: Im Rahmen der Reform der Altersvorsorge 2020 werden die rechtlichen Grundlagen im Bereich der AHV und der beruflichen Vorsorge für die Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmender verbessert. In den Reformen zur finanziellen Sicherung der Altersvorsorgesysteme prüft der Bund günstige Anreize für eine hohe Arbeitsmarktteilnahme älterer Personen. Zudem werden die Punkte aus dem Projekt Generationenmanagement, die ein Handlungsfeld der Fachkräfteinitiative abdecken, im Rahmen der Berichterstattung, Sensibilisierung

und Information zur Fachkräfteinitiative erwähnt. Schlussendlich prüfen Bund, Kantone und Sozialpartner in ihrem Kompetenzbereich, wie sie die Unterneh-

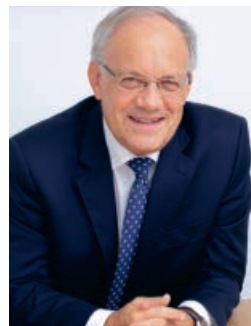
«Die Rolle des Staates beschränkt sich darauf, eine Vorbildfunktion als Arbeitgeber zu übernehmen und gute Rahmenbedingungen anzubieten.»

men zum Thema Förderung der Erwerbsbeteiligung älterer Personen sensibilisieren können und wie der Austausch von guten Praktiken gefördert werden kann.

Besten Dank für das Interview!

Zum Interviewpartner

Johann N. Schneider-Ammann



Bundesrat Johann N. Schneider-Ammann (* 1952) ist seit 2010 Vorsteher des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF (vormals Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD). Er studierte Elektrotechnik (1977 Dipl. El.-Ing. ETH) und war 1978 Projektleiter bei Oerlikon-Bührle. 1981 trat er ins Maschinenbauunternehmen Ammann

ein und machte 1982/83 den Master of Business Administration an der Schule INSEAD in Fontainebleau/Paris. Von 1987 bis 2010 war er Vorsitzender der Ammann-Gruppenleitung, von 1990 bis 2010 zudem Präsident des Verwaltungsrats der Ammann Group. Schneider-Ammann ist verheiratet mit Katharina Schneider-Ammann und hat zwei erwachsene Kinder (Jg. 1979 und 1981).

Programm «Familienergänzende Kinderbetreuung: Erfahrungen – Rahmenbedingungen – Weiterentwicklung»

5. Juni 2014, Kursaal, Bern

13.30 Begrüssung und Einführung (Handlungsanlass, Ablauf, Ziele)
Markus Zürcher, Generalsekretär SAGW

67

Block I: Bedarf und Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern

13.40 Elternschaft und Erwerbsarbeit im Spiegel des HR-Barometers: Erwartung, Angebot und Bewertung
Cécile Tschopp, ETHZ

14.00 Bedürfnisse, Angebote und Lösungsstrategien
Barbara Josef, Microsoft

14.20 Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Bedürfnisse, Angebote und Lösungsstrategien bei den SBB
Regula Rütli, SBB

14.40 Diskussion

Block II: Erfahrungen – Erwünschte und unerwünschte Folgen von möglichen Finanzierungsmodellen

14.50 Finanzierungsmodelle und Versorgungssituationen im Überblick
Jérôme Cosandey, Avenir Suisse

15.10 Betreuungsgutscheine
Regula Wirsch, LU

15.30 Die «Fondation pour l'accueil de jour des enfants», ein öffentlich-privates Partnerschaftsmodell
Doris Cohen-Dumani, VD

15.50 Diskussion

16.00 Pause

Block III: Perspektiven – Auf dem Weg zu Tagesstrukturen: Herausforderungen und nächste Schritte

16.30aus der Sicht der Städteinitiative Sozialpolitik
Franziska Teuscher, BE

16.50aus der Sicht der Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren SODK
Manuela Weichelt-Piccard, ZG

17.10aus der Sicht der Gemeinde Chur
Doris Caviezel-Hidber, Stadträtin

Block IV: Lessons learned

17.30– Was nehmen wir mit? Was setzen wir wie um?

18.00 mit Ruth Derrer-Balladore, Lucrezia Meier-Schatz, Rosmarie Quadranti

Mitgliedsgesellschaften

Sociétés membres

(SAG) sagw.ch/saute | Société suisse des américanistes
(SAG) Société suisse des américanistes, Association
(SAG) Vereinigung der Freunde Antiker Kunst, Associa-
(SAG) l'art antique, www.antikekunst.ch |
(SAG) Archéologie Suisse, www.archaeologie-
(SAG) ziserische Asiengesellschaft (SAG), Société
(SAG) sagw.ch/asiengesellschaft **B** Schweizerische
(SAG) triebswirtschaft (SGB), Société suisse de gestion
(SAG) www.sagw.ch/sgb | Schweizerische Gesellschaft
(SAG) chung (SGBF), Société suisse pour la recherche
(SAG) (SRE), www.sgbf.ch | Schweizerische Gesellschaft
(SAG) sche Ethik (SGBE), Société suisse d'éthique biomédi-
(SAG) www.sagw.ch/sgbe | Schweizerischer Burgenverein,
(SAG) uisse pour châteaux et ruines, www.burgenverein.ch
(SAG) chweizerische Ethnologische Gesellschaft (SEG), Socié-
(SAG) ethnologie (SSE), www.seg-sse.ch **F** Schweizerische
(SAG) stiftung, Fondation suisse pour la paix - swisspeace,
(SAG) sspeace.ch **G** Schweizerische Gesellschaft für Geschichte
(SAG) ociété suisse d'histoire (SSH), www.sgg-ssh.ch | Schwei-
(SAG) e Gesellschaft für Gesetzgebung (SGG), Société suisse de
(SAG) tion (SSL), www.sgg-ssl.ch | Schweizerische Akademie des
(SAG) manistes suisses (SAGG), www.sagg.ch **H** Schweizerische
(SAG) aldische Gesellschaft (SHG), Société suisse d'héraldique (SHG),
(SAG) www.schweiz-heraldik.ch | Sociedad Suiza de Estudios Hispánicos
(SAG) SSEH), www.sagw.ch/sseh | Vereinigung der Schweizerischen
(SAG) Hochschuldozierenden (VSH), Association Suisse des Enseignant-e-
(SAG) s d'Université (AEU), www.hsl.ethz.ch **I, J** Schweizerische Gesell-
(SAG) sch Judaistische Forschung (SGJF), Société suisse d'études
(SAG) ch/judaistik | Schweizerischer Juristen-
(SAG) www.juristentag.ch **K** Schweizerische
(SAG) Gesellschaft für
(SAG) des études nord-américaines
(SAG) Schweizerische Numismatische Gesellschaft
(SAG) de numismatique, www.numisuisse.ch **O** Schweizerische
(SAG) schaft für orientalische Altertumswissenschaft, Société suisse pour
(SAG) l'étude du Proche-Orient ancien, www.sagw.ch/sgoa | Schweizerische
(SAG) rische Akademische Gesellschaft für Osteuropawissenschaften,
(SAG) sagw.ch/sags Stiftung Bibliothek Werner Oechslin, www.biblio-
(SAG) oechslin.ch **P** Schweizerische Philosophische Gesellschaft (SPG)
(SAG) Société suisse de philosophie (SSP), www.sagw.ch/philosophie
(SAG) Schweizerische Vereinigung für Politische Wissenschaft (SV)
(SAG) Association suisse de science politique (ASSP), www.sagw.ch/
(SAG) svpw | Schweizerische Gesellschaft für Psychologie (SGP)
(SAG) suisse de psychologie (SSP), www.ssp-sgp.ch **Q, R** Sc
(SAG) rische Vereinigung für internationales Recht (SVIR), Socié-
(SAG) de droit international (SSDI), www.sagw.ch/svir | Schwei-
(SAG) Gesellschaft für Religionswissenschaft (SGR), Société
(SAG) science des religions (SSSR), www.sgr-sssr.ch | Socié-
(SAG) mantscha (SRR), www.drg.ch | Collegium Romanicu
(SAG) ch/collegium-romanicum **S** Swiss Association for
(SAG) Science, Technology and Society (STS-CH), www.t
(SAG) Schweizerische Gesellschaft für Kulturtheorie un
(SAG) (ASSC), www.sagw.ch/semiotik | Schweizerische
(SAG) Skandinavische Studien (SGSS), Société suisse
(SAG) ves (SGSS), www.sagw.ch/sgss | Schweizerische
(SAG) Sozialpolitik (SVSP), Association Suisse de P
(SAG) svsp.ch | Schweizerische Gesellschaft für
(SAG) suisse de sociologie (SSS), www.sgs-sss.c
(SAG) hswissenschaftliche Gesellschaft (S
(SAG) www.sagw.ch/ssg |

Neuigkeiten aus den Mitgliedsgesellschaften

Neuer Präsident bei der Schweizerischen Philosophischen Gesellschaft

Auf Ende November 2013 hat Prof. Dr. Francis Cheneval, Universität Zürich, das Amt des Präsidenten der Schweizerischen Philosophischen Gesellschaft (SPG) niedergelegt. Unter der zweijährigen Ägide Chenevals hat die SPG ihr in jedem zweiten Jahr stattfindendes Symposium zum Thema «Die Anthropologische Wende» an der Universität Zürich ausgerichtet. Veranstalter war Prof. Dr. Hans-Johann Glock. Die Tagungsbeiträge des mit viel Umsicht geplanten und mit grossem Erfolg durchgeführten Symposiums wurden kürzlich als Heft 72/2013 der Zeitschrift *Studia Philosophica* veröffentlicht. In seiner Amtszeit hat Cheneval wichtige institutionelle Weichen der Gesellschaft neu justiert. Zudem ist es ihm gelungen, das weite Verbreitung genießende und im Bereich Philosophie in Europa einmalige Internet-Portal «www.philosophie.ch» unter das Dach der SPG zu bringen.



Michael Festl

Die philosophische Fackel übernommen hat Dr. Michael Festl, Ständiger Dozent Universität St. Gallen. Im Mittelpunkt seiner Präsidentschaft soll die Ausrichtung des Symposiums der SPG im Juni 2014 in St. Gallen stehen. Dieses wird von der Philosophischen Gesellschaft Ostschweiz

und dem Lehrstuhl für Philosophie der Universität St. Gallen, Prof. Dr. Dieter Thomä, zum Thema «Kritik und Krise» organisiert. Des Weiteren möchte Festl die Interdisziplinarität der SPG stärken. Als erster Schritt in diese Richtung soll in Zusammenarbeit mit der Swiss Association for North American Studies eine gemeinschaftliche Tagung zum Thema Philosophie und Literatur veranstaltet werden.

Präsidentenwechsel bei der Schweizerischen Friedensstiftung swisspeace



Jakob Kellenberger

Der Stiftungsrat der Schweizerischen Friedensstiftung swisspeace hat am 21. Mai 2013 Dr. Jakob Kellenberger zum neuen Präsidenten gewählt. Der Schweizer Spitzendiplomat und ehemalige Präsident des Internationalen Komitees vom Roten Kreuz (IKRK) übernahm das Amt am 10. September 2013 anlässlich der 25-Jahr-Jubiläumsfeier von swisspeace. Er tritt die Nachfolge von Prof. Dr. Hans-Balz Peter an, der die Organisation seit ihrer Gründung 1988 zunächst als Vize- und anschließend während sieben Jahren als Präsident auf umsichtige Art und Weise geleitet hat. swisspeace dankt dem abgetretenen Präsidenten für seinen grossen Einsatz für swisspeace und ist zuversichtlich, dass unter der Ägide von Jakob Kellenberger ein weiteres Kapitel in der Erfolgsgeschichte von swisspeace aufgetan werden wird.

Präsidentenwechsel bei der Schweizerischen Gesellschaft für Betriebswirtschaftslehre



Claudia Wöhle

An der Generalversammlung im November 2014 wurde Frau Prof. Dr. Claudia B. Wöhle, bisher Mitglied des Vorstandes, einstimmig zur neuen Präsidentin der Schweizerischen Gesellschaft für Betriebswirtschaftslehre (SGB) gewählt. Nachdem Frau Wöhle mehrere Jahre an der Universität Basel tätig war, ist sie seit 2007 Professorin für Finanzmanagement und Finanzdienstleistungen an der Universität Salzburg. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Bankmanagement, Corporate und Entrepreneurial Finance sowie Controlling. Als Mitautorin der Grundzüge der Betriebswirtschaftslehre ist Claudia B. Wöhle auch eine Vertreterin eines ganzheitlichen Ansatzes,

der die Betriebswirtschaftslehre Teildisziplinen übergreifend betrachtet.

Frau Prof. Dr. Claudia Wöhle folgt in der Funktion als Präsidentin der SGB Herrn Prof. Dr. Artur Baldauf, der die Gesellschaft seit 2009 präsierte. In seiner Amtszeit konnte nicht nur eine nachhaltige Verlagslösung für die Zeitschrift «Die Unternehmung» erreicht werden, sondern es gelang auch, die Mitgliederzahl durchweg zu halten und jeweils positive Jahresabschlüsse für die Gesellschaft vorzulegen. Die Verdienste von Herrn Artur Baldauf wurden im Rahmen der Generalversammlung verdankt.

VKKS – Neue Adresse und neue Leiterin der Geschäftsstelle

Catherine Nuber (*1979) hat Anfang 2014 die Leitung der Geschäftsstelle der Vereinigung der Kunsthistorikerinnen und Kunsthistoriker in der Schweiz (VKKS) übernommen. Gleichzeitig arbeitet sie als Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK). Sie studierte Kunstgeschichte und Theaterwissenschaften an der Universität Bern und war als Hilfsassistentin und Grundkursleiterin am Institut für Kunstgeschichte Bern tätig. Während der Vorbereitungen des Ersten Schweizerischen Kongresses für Kunstgeschichte gehörten der Aufbau und die Betreuung des Kongressekretariats zu ihren Hauptaufgaben. Von 2011 bis 2013 war sie am Aargauer Kunsthhaus, Aarau, als wissenschaftliche Volontärin beschäftigt.

Neue Adresse Geschäftsstelle:

Vereinigung der Kunsthistorikerinnen und Kunsthistoriker in der Schweiz VKKS

Association suisse des historiennes et historiens de l'art ASHHA

Pavillonweg 2

3012 Bern

Tel. 031 308 38 32

vkksgehaeftsstelle@gmail.com

Appell für einen offenen europäischen Hochschulraum

(bk) Als Reaktion auf die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative vom 9. Februar 2014 und den darauf folgenden Ausschluss der Schweiz aus dem Studierenden-Austauschprogramm Erasmus+ startete der Verband der Schweizer Studierendenschaften eine Online-Petition. Unterstützt wurden die Studierenden von den Schweizer Wissenschaftsorganisationen einschliesslich der Akademien der Wissenschaften. Die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner des Appells fordern von den politischen Entscheidungsträgern in Europa und in der Schweiz, dass sich die Schweiz weiterhin an diesen wichtigen Programmen beteiligen kann, und bekennen sich zu einem offenen europäischen und internationalen Hochschulraum.

www.not-without-switzerland.org



Publikationen

Publications



«Plädoyer für eine nationale Bildungsstrategie»

48 Seiten, *Swiss Academies Reports*, Vol. 9, No 2, 2014
Bern, Eigenverlag Akademien der Wissenschaften Schweiz

73

Die Arbeitsgruppe Zukunft Bildung Schweiz hat am 2. Mai 2014 im Rahmen einer Pressekonferenz ihre Überlegungen zur zukünftigen Gestaltung des Bildungssystems Schweiz dargelegt. Das Papier «Plädoyer für eine nationale Bildungsstrategie» soll den Hauptträgern des schweizerischen Bildungssystems übergeben werden und zu einer differenzierten Diskussion über die Schnittstellen hinweg beitragen.

Mehr Informationen dazu im Artikel «Für eine nationale Bildungsstrategie» auf Seite 9 in diesem Bulletin.

Download unter: www.akademien-schweiz.ch

Mitgliedsgesellschaften und Unternehmen der SAGW Sociétés membres et entreprises de l'ASSH

A Schweizerische Gesellschaft für Afrikastudien (SGAS), Société suisse d'études africaines (SSEA), www.sagw.ch/africa | Schweizerische Gesellschaft für Agrarwirtschaft und Agrarsoziologie (SGA), Société Suisse d'économie et de sociologie rurale (SSE), www.sga-sse.ch | Schweizerische Vereinigung für Altertumswissenschaft (SVAW), Association suisse pour l'étude de l'Antiquité (ASEA), www.sagw.ch/svaw | Schweizerische Akademische Gesellschaft der Anglisten (SAUTE), Société suisse d'études anglaises (SAUTE), www.sagw.ch/saute | Schweizerische Amerikanisten-Gesellschaft (SAG), Société suisse des américanistes (SSA), www.ssa-sag.ch | Vereinigung der Freunde Antiker Kunst, Association suisse des amis de l'art antique, www.antikekunst.ch | Archäologie Schweiz, Archéologie Suisse, www.archaeologie-schweiz.ch | Schweizerische Asiengesellschaft (SAG), Société Suisse-Asie, www.sagw.ch/asiengesellschaft **B** Schweizerische Gesellschaft für Betriebswirtschaft (SGB), Société suisse de gestion d'entreprise, www.sagw.ch/sgb | Schweizerische Gesellschaft für Bildungsforschung (SGBF), Société suisse pour la recherche en éducation (SSRE), www.sgbf.ch | Schweizerische Gesellschaft für Biomedizinische Ethik (SGBE), Société suisse d'éthique biomédicale (SSEB), www.sagw.ch/sgbe | Schweizerischer Burgenverein, Association Suisse Châteaux forts, www.burgenverein.ch **C, D, E** Schweizerische Ethnologische Gesellschaft (SEG), Société suisse d'ethnologie (SSE), www.seg-sse.ch **F** Schweizerische Friedensstiftung, Fondation suisse pour la paix – swisspeace, www.swisspeace.ch **G** Schweizerische Gesellschaft für Geschichte (SGG), Société suisse d'histoire (SSH), www.sgg-ssh.ch | Schweizerische Gesellschaft für Gesetzgebung (SGG), Société suisse de législation (SSL), www.sgg-ssl.ch | Schweizerische Akademische Gesellschaft für Germanistik (SAGG), Société académique des germanistes suisses (SAGG), www.sagg.ch **H** Schweizerische Heraldische Gesellschaft (SHG), Société suisse d'héraldique (SHG), www.schweiz-heraldik.ch | Sociedad Suiza de Estudios Hispánicos (SSEH), www.sagw.ch/sseh | Vereinigung der Schweizerischen Hochschuldozierenden (VSH), Association Suisse des Enseignant-e-s d'Université (AEU), www.hsl.ethz.ch **I, J** Schweizerische Gesellschaft für Judaistische Forschung (SGJF), Société suisse d'études juives (SSEJ), www.sagw.ch/judaistik | Schweizerischer Juristenverein (SJV), Société suisse des juristes, www.juristentag.ch **K** Schweizerisches Institut für Kinder- und Jugendmedien (SIKJM), Institut suisse Jeunesse & Médias (SIKJM), www.sikjm.ch | Schweizerische Gesellschaft für Kommunikations- und Medienwissenschaft (SGKM), Société suisse des sciences de la communication et des mass media (SSCM), www.sgkm.ch | Nationale Informationsstelle für Kulturgüter-Erhaltung (NIKE), Centre national d'information pour la conservation des biens culturels (NIKE), www.nike-kultur.ch | Gesellschaft für Schweizerische Kunstgeschichte (GSK), Société

d'histoire de l'art en Suisse (SHAS), www.gsk.ch | Vereinigung der Kunsthistorikerinnen und Kunsthistoriker in der Schweiz (VKKS), Association suisse des historiennes et historiens de l'art (ASHHA), www.vkks.ch | Schweizerisches Institut für Kunstwissenschaft (SIK), Institut suisse pour l'étude de l'art (ISEA), www.sik-isea.ch **L** Schweizerische Gesellschaft für allgemeine und vergleichende Literaturwissenschaft (SAGVL), Association suisse de littérature générale et comparée (ASLGC), www.sagw.ch/sgavl **M** Schweizerische Gesellschaft Mittlerer Osten und Islamische Kulturen (SGMOIK), Société suisse Moyen-Orient et Civilisation islamique (SSMOCI), www.sagw.ch/sgmoik | Verband der Museen der Schweiz (VMS)/International Council of Museums (ICOM), Association des musées suisses (AMS)/Conseil International des Musées (ICOM), www.museums.ch | Schweizerische Musikforschende Gesellschaft (SMG), Société suisse de musicologie (SSM), www.smg-ssm.ch **N** Schweizerische Gesellschaft für Nordamerika-Studien (SANAS), Association suisse des études nord-américaines (SANAS), www.sagw.ch/sanas | Schweizerische Numismatische Gesellschaft (SNG), Société suisse de numismatique, www.numisuisse.ch **O** Schweizerische Gesellschaft für orientalische Altertumswissenschaft, Société suisse pour l'étude du Proche-Orient ancien, www.sagw.ch/sgoa | Schweizerische Akademische Gesellschaft für Osteuropawissenschaften, Société Académique Suisses des Etudes de l'Europe de l'Est, www.sagw.ch/sags Stiftung Bibliothek Werner Oechslin, www.bibliothek-oeschlin.ch **P** Schweizerische Philosophische Gesellschaft (SPG), Société suisse de philosophie (SSP), www.sagw.ch/philosophie | Schweizerische Vereinigung für Politische Wissenschaft (SVPW), Association suisse de science politique (ASSP), www.sagw.ch/svpw | Schweizerische Gesellschaft für Psychologie (SGP), Société suisse de psychologie (SSP), www.ssp-sgp.ch **Q, R** Schweizerische Vereinigung für internationales Recht (SVIR), Société suisse de droit international (SSDI), www.sagw.ch/svir | Schweizerische Gesellschaft für Religionswissenschaft (SGR), Société suisse pour la science des religions (SSSR), www.sgr-sssr.ch | Societat Retorantscha (SRR), www.drg.ch | Collegium Romanicum, www.sagw.ch/collegium-romanicum **S** Swiss Association for the Studies of Science, Technology and Society (STS-CH), www.unige.sts.ch | Schweizerische Gesellschaft für Kulturtheorie und Semiotik (SGKS), Association Suisse de Sémiotique et de Théorie de la Culture (ASSC), www.sagw.ch/semiotik | Schweizerische Gesellschaft für Skandinavische Studien (SGSS), Société suisse d'études scandinaves (SGSS), www.sagw.ch/sgss | Schweizerische Vereinigung für Sozialpolitik (SVSP), Association Suisse de Politique Sociale, www.svsp.ch | Schweizerische Gesellschaft für Soziologie (SGS), Société suisse de sociologie (SSS), www.sgs-sss.ch | Schweizerische Sprachwissenschaftliche Gesellschaft (SSG), Société suisse de linguistique (SSL), www.sagw.ch/ssg | Schweizerische Gesellschaft für Statistik (SGS), Société Suisse de Statistique (SSS), www.stat.ch | Schweizerische Gesellschaft für Symbolforschung, Société suisse de recherches en symbolique, www.symbolforschung.ch **T**

Schweizerische Gesellschaft für Theaterkultur (SGTK), Société suisse du théâtre (SST), www.mimos.ch | Schweizerische Theologische Gesellschaft (SThG), Société suisse de théologie (SSTh), www.sagw.ch/sthg **U** Schweizerische Akademische Gesellschaft für Umweltforschung und Ökologie (SAGUF), Société académique suisse pour la recherche sur l'environnement et l'écologie (SAGUF), www.saguf.scnatweb.ch **V** Schweizerische Gesellschaft für Verwaltungswissenschaften (SGVW), Société suisse des sciences administratives (SSSA), www.sgvw.ch | Schweizerische Gesellschaft für Volkskunde (SGV), Société suisse des traditions populaires (SSTP), www.volkskunde.ch | Schweizerische Gesellschaft für Volkswirtschaft und Statistik (SGVS), Société suisse d'économie politique et de statistique (SSEPS), www.sgvs.ch **W, X, Y, Z** swissfuture – Schweizerische Vereinigung für Zukunftsforschung (SZF), swissfuture – Association suisse pour la recherche prospective (SZF), www.swissfuture.ch

Unternehmen Entreprises

Diplomatische Dokumente der Schweiz (DDS), Documents diplomatiques suisses (DDS), www.dodis.ch | Inventar der Fundmünzen der Schweiz (IFS), Inventaire des trouvailles monétaires suisses (ITMS), www.fundmuenzen.ch | infoclio.ch, www.infoclio.ch | Historisches Lexikon der Schweiz (HLS), Dictionnaire historique de la Suisse (DHS), www.hls.ch | Jahrbuch für Schweizerische Politik, Année politique Suisse, www.anneepolitique.ch | Nationale Wörterbücher der Schweiz (NWB), Glossaires nationaux de la Suisse, www.sagw.ch/nwb

Generalsekretariat der SAGW

Generalsekretär

Dr. Markus Zürcher

Stv. Generalsekretär/Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Dr. Beat Immenhauser

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Nadja Birbaumer, lic. ès lettres

Luzia Budmiger, wiss. Assistenz

Manuela Cimeli, Dr. phil.

Marlène Iseli, Dr.

Martine Stoffel, lic. ès lettres

Personal/Finanzen

Annemarie Hofer

Christine Kohler

Öffentlichkeitsarbeit

Daniela Ambühl

Beatrice Kübli

Administration

Gabriela Indermühle

Delphine Gingin

Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften

Hirschengraben 11, Postfach, 3001 Bern

Tel. 031 313 14 40

Fax 031 313 14 50

www.sagw.ch

E-Mail: sagw@sagw.ch

E-Mail an die Mitarbeiter/-innen: vorname.nachname@sagw.ch

ISSN 1420-6560



2 | 2014

a⁺ Mitglied der
Akademien der Wissenschaften Schweiz