

Arbeitswelt im Wandel

Das Magazin der Universität Bern
Juni 2025

Arbeitsorte an der Uni – Auf welche Fähigkeiten es künftig ankommt – Spitzenforschung braucht Investitionen – Lebenslang lernen – Gegen Stress bei der Arbeit – Einblicke in Gig-Work – Das Physiklabor als Schmelztiegel – Moderne Holzwirtschaft in Bern





6 Uhr morgens in einem Labor des Instituts für Biochemie und Molekulare Medizin. Isabel Alonso reinigt alles, ausser den Arbeitsgeräten der Forschenden. Wie diese arbeitet auch Alonso mit Chemikalien – zur professionellen Reinigung der Labors.

Bildstrecke: Dres Hubacher fotografierte die Vielfalt der Arbeitsplätze an der Universität Bern. Simona Oliveira hat mit den Mitarbeitenden gesprochen.





Bruno Züger ist seit 1993 Pflanzenspezialist der Universität Bern mit Leidenschaft. Als Gärtner packt er beim Jäten und Giessen an, fördert mit Ruderalflächen die Biodiversität, kreiert Blumendekorationen für Feierlichkeiten und berät das Tierspital bei Verdacht auf eine Pflanzenvergiftung.





Im Keller der Hochschulstrasse 6 war einst die Krisenzentrale der SBB. Heute nutzt die Uni den Raum als Collaboration Space für verschiedene Abteilungen. Julia Bell von den Informatikdiensten nutzt den «Room on demand», wie sie ihn nennt, regelmässig. Hier wandelt das Interieur stets und kann frei kombiniert werden, was Julia Bell sehr schätzt, da der Raum als Testlabor für Möblierungen zukünftiger Arbeitsplätze an der ganzen Uni dient.





Tierärztin Melanie Käfer-Karrer (zweite Person von links) ist von A bis Z für ihre vierbeinigen Patienten verantwortlich. Hier sieht man sie mit ihrem Team nach der Kastration eines Hengstes im gepolsterten Aufwachraum der Pferdeklinik. Für Käfer-Karrer, die mit Pferden gross geworden ist, hat sich ein Kindheitstraum erfüllt.





Betriebselektriker Christian Müller sorgt dafür, dass in den rund 130 Gebäuden der Uni Bern der Strom fließt: von historischen Gebäuden mit veralteter Technik bis hin zu Hightech-Labors mit computergesteuerten Systemen. Hier ist er in der zentralen Werkstatt bei der Reparatur einer Pflanzenlichtleuchte für das Institut für Pflanzenwissenschaften zu sehen. Und wenn der Strom ausfällt, kommt er als Spezialist für Notbeleuchtung zum Einsatz.

22

Lifelong Learning Center **Stetes Lernen**

Der rasante Wandel der Arbeitswelt bedingt, dass wir am Ball bleiben. Das verbessert nicht nur unsere Chancen am Arbeitsmarkt, sondern fördert auch die kognitive Gesundheit.

28

Arbeitsgesundheit

«Lob unterliegt nicht der Inflation»

Arbeit kann stressen. Was wir selbst (und unsere Vorgesetzten) dagegen unternehmen können, weiss Arbeitspsychologe Achim Elfering.

32

Studie zu Gig-Workern **Freiheit dank Plattformarbeit?**

Gig-Worker finden temporäre Jobs über digitale Plattformen und sind dadurch flexibel in der Gestaltung ihrer Arbeitstage. Aber macht sie das glücklich?

14

Im Fokus **Eine beispiellose Veränderung**

Zum ersten Mal gehen durch die Digitalisierung mehr Jobs verloren, als neue entstehen. Wie gehen wir als Gesellschaft damit um? Und welche Möglichkeiten bieten sich uns als Individuen?

40

Wirtschaftsgeographie **Holzwirtschaft von morgen**

Sie arbeiten Teilzeit, in flachen Hierarchien, teilen ihren Raum mit Musizierenden und stellen innovative Baumodule her. Berner Zimmereien zeigen, wie sich auch die Arbeitswelt des Handwerks wandelt.

Liebe Leserinnen und Leser

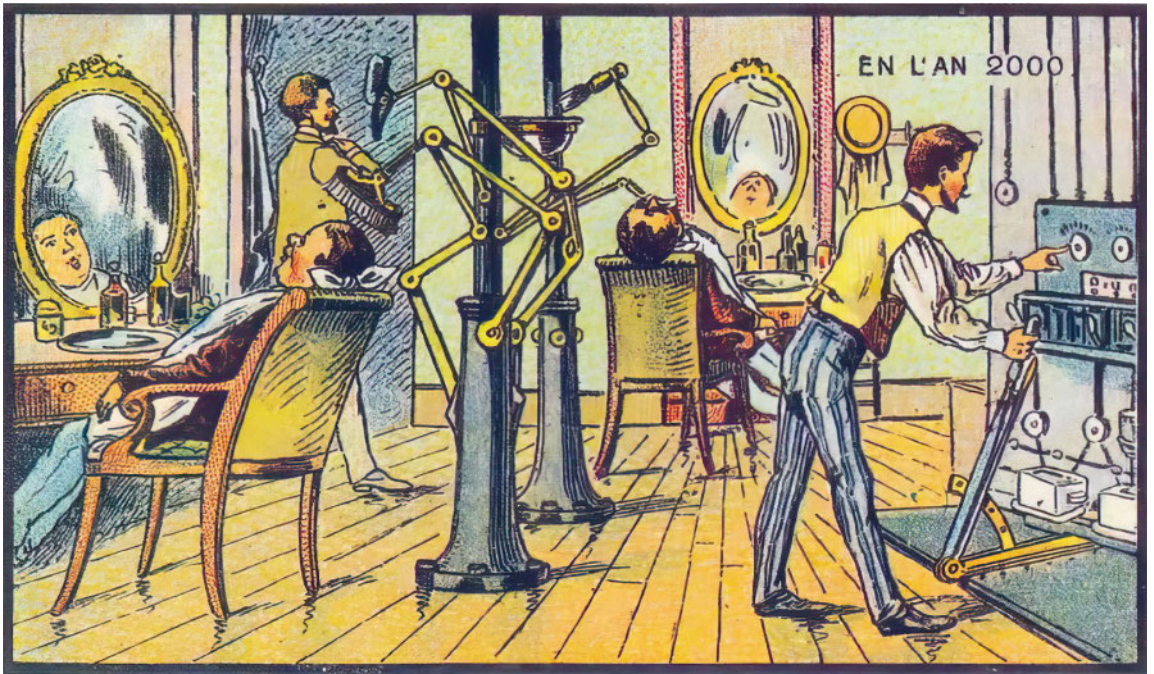
Eine Schnupperlehre als «uniformierter Postbeamter»: Das war als 15-jähriger Schüler mein erster Kontakt mit der Arbeitswelt. Post sortieren, austragen, Kaffeepause zur immer gleichen Zeit; alles geregelt, bis zur Pensionierung, wie man glaubte. Dann kam die Deregulierungspolitik der 1990er-Jahre, die PTT und der Beamtenstatus für Pösterler verschwanden.

Arbeitswelt im Wandel – das ist schon für meine Generation der Normalfall. Was die Zukunft bringt und wie wir diese gestalten können, ist Thema dieser Ausgabe. Mir persönlich haben ein interdisziplinäres Studium, viel Learning by Doing und punktuelle Weiterbildungen ermöglicht, mich und meine Arbeit stets neu auszurichten. Meine 14 Jahre an der Uni Bern waren spannend. Doch nun ist es Zeit, etwas ganz anderes zu wagen. In diesem Sinne verabschiede ich mich von Ihnen, liebe Leserinnen und Leser – und freue mich, einer von Ihnen zu werden.



Timm Eugster
Redaktionsleiter

Weiteres Seite 19: Arbeitsplätze an der Uni / Seite 25: Eine Frage an Tina Hascher / Seite 26: Infografik / Seite 36: Teamporträt / Seite 45: Eine Frage an Flora Stanischewski / Seite 46: Bücher / Seite 48: Ihre Meinung / Seite 50: Vorschau, Impressum



Quelle: Wikipedia

So stellte sich der französische Künstler Villemard 1910 den Coiffeursalon im Jahr 2000 vor.

Im Fokus

Die Arbeitswelt der Zukunft erfordert Mut

Radikal und rasant verändert sich die Arbeitswelt. Wer vom Wandel profitiert und wer zurückbleibt, hängt von uns selbst und vom gesellschaftlichen und politischen Umgang mit Arbeit und Technologie ab, sagen Fachleute der Universität Bern aus der Soziologie, der Psychologie und den Wirtschaftswissenschaften.

Text: Elena Ibello / Fotografie: Dres Hubacher

New Work, Gig-Economy oder Work-Life-Balance: Solche und ähnliche Schlagworte zeugen vom Wandel unserer Arbeitskultur. Gleichzeitig verändern Digitalisierung, Automatisierung und Künstliche Intelligenz unsere Arbeit ganz konkret.

Nicht allzu neu, aber immer deutlicher zeigt sich beispielsweise der Trend zu kürzeren Arbeitszeiten: Die Schweiz gehört in Europa zu den Ländern mit der höchsten Wochenarbeitszeit, aber auch dem höchsten Anteil Teilzeit-Arbeitenden. Arbeitgebenden ist inzwischen klar: Wenn sie ihr Wunschpersonal anziehen und halten wollen, müssen sie dort, wo es möglich ist, Teilzeit und flexible Arbeitsmodelle anbieten. Aus Umfragen lässt sich schliessen, dass viele Arbeitnehmende in der Schweiz weniger als 42 Stunden pro Woche arbeiten möchten.

Es fragt sich daher: Warum nicht die Arbeitszeit insgesamt verkürzen? Die Frage ist nicht zuletzt aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive interessant, wird doch viel unbezahlte Arbeit im Privaten geleistet, die für die Gesellschaft relevant, aber neben einer Vollzeit-Erwerbsarbeit nur schwer zu erbringen ist. «Eine Arbeitszeitreduktion könnte eine gerechtere Verteilung der verbleibenden Arbeit unter den Arbeitnehmenden ermöglichen», sagt Stephanie Moser vom Centre for Development and Environment (CDE). Das sei gerade angesichts der durch technologische Fortschritte wegfallenden Arbeitsplätze interessant. Moser erforscht die Zusammenhänge zwischen Arbeit, Einkommen, Konsum und Wohlbefinden. Sie weiss auch: «Länder mit kürzeren Arbeitszeiten haben tendenziell tiefere ökologische Fussabdrücke.» Untersuchungen hätten überdies gezeigt, dass in Ländern mit

«Die Lohnunterschiede zwischen den Unternehmen steigen – auch zwischen Arbeitnehmenden mit ähnlichen Fähigkeiten.»

Jeanne Tschopp

«Auch mit einem geringeren ökologischen Fussabdruck kann das Wohlstandsniveau hoch sein.»

Stephanie Moser

tieferer Arbeitszeit eine gleich hohe Lebenserwartung mit geringeren CO₂-Emissionen erreicht werden kann. «Das heisst: Auch mit einem geringeren Fussabdruck kann das Wohlstandsniveau hoch sein», so Moser.

Mehr Zufriedenheit und weniger Stress dank kürzeren Arbeitszeiten

Kürzlich hat Stephanie Moser mit weiteren Forschenden eine Studie im GZO Spital Wetzikon – Gesundheitszentrum Zürcher Oberland abgeschlossen. Darin wurde für Pflegefachpersonen, die im Drei-Schicht-Modell arbeiten, die Arbeitszeit um zehn Prozent reduziert. Das entspricht einer bis zwei Schichten pro Monat. Dabei zeigte sich: Die Zufriedenheit des Pflegepersonals mit der Arbeitszeit und dem Arbeitgeber stieg merklich, Stresssymptome verringerten sich. Gleichzeitig stellte das Spital als Arbeitgeber fest, dass die Krankheitsabwesenheiten zurückgingen und die Fluktuation sank. Vakanzen konnten ausserdem besser besetzt werden.

Nur die Kosten entwickelten sich bei diesem Experiment nicht wie erwünscht: Die Einsparungen dank weniger Ausfallkosten konnten die effektiven Kosten für die Arbeitszeitreduktion nicht aufwiegen. «Allerdings sind in dieser Gleichung andere, nicht bezifferbare Kosten nicht einberechnet», so Moser. Damit meint sie beispielsweise den Mehraufwand in der Kommunikation und die Unruhe in Arbeitsablauf und Team, die entstehen, wenn regelmässig temporäre Arbeitskräfte eingesetzt werden müssen. Auch die gesamtgesellschaftlichen Kosten infolge von verbreitetem Stress sinken durch weniger Ausfälle (siehe dazu Infografik auf Seite 26).

«Dennoch darf man nicht ausser Acht lassen, dass eine Arbeitszeitverkürzung nicht in jeder Branche gleich einfach umsetzbar ist und für die Betriebe zahlreiche Organisations- und Kostenfragen mit sich bringt», sagt Moser. «Insbesondere, wenn wir von einer tatsächlichen Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich sprechen – also der Lohn der Arbeitnehmenden trotz weniger Arbeitsstunden gleich bleibt.» Werden die Löhne mit den Arbeitszeiten reduziert, könnte dies laut Moser dazu führen, dass Menschen in den unteren Einkommensschichten mehrere Jobs machen müssen: «Und am Ende arbeiten sie sogar mehr als zuvor.»

Verbesserte Work-Life-Balance dank Flexibilität

Moser plädiert dafür, an neuen Modellen weiterzudenken. «Es interessiert uns vom CDE zum Beispiel, ob und wie die Grenzen zwischen klassischer Erwerbs- und anderer Arbeit neu gedacht werden könnten. Wir sind ja nicht nur beruflich tätig, wir leisten auch viel unbezahlte, für die Gesellschaft jedoch sehr wichtige Arbeit. Wie könnte ein Modell aussehen, das diese beiden Kategorien besser vereinbart?»

Flexiblere Arbeitsmodelle entsprechen dem wachsenden Bedürfnis nach einer verbesserten Work-Life-Balance. Dass dieser Anspruch vonseiten der Arbeitnehmenden immer weiter verbreitet ist, sieht der Soziologe Ben Jann unter anderem in den Ergebnissen der TREE-Studie. Diese untersucht mit lang angelegten Befragungen die Ausbildungs- und Erwerbsverläufe verschiedener Kohorten nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Jann sieht in der Flexibilisierung auch eine Veränderung der Arbeitswerte und findet: «Wenn man wegkommt von einem System, das eine bedingungslose Aufopferung für den Beruf verlangt, ist das in vielerlei Hinsicht erstrebenswert.» Auch für die Gendergerechtigkeit, die heute in der Arbeitswelt immer noch nicht gegeben ist, könnte eine solche Entwicklung relevant sein, so Jann.

Eine Frage der Verteilung

Neben den Veränderungen in der Arbeitskultur ist die Arbeitswelt auch technologischen Entwicklungen unterworfen. Heute mehr denn je – und das in einem bisher nie da gewesenen Tempo. «Die grosse Unbekannte ist ganz klar die Künstliche Intelligenz», so Jann. Wie diese sich auf die Arbeitswelt und damit auf die Gesell-



Zur Person

Stephanie Moser

ist Psychologin und leitet den Forschungsbereich «Just Economics and Human Well-Being» am Centre for Development and Environment (CDE), einem strategischen Kompetenzzentrum der Universität Bern.

schaft auswirken werde, das könne man heute schlicht noch nicht abschätzen, sagt er. Diese Technologisierung sei in fast allen Berufen relevant. Keine Branche bleibe also verschont.

«Die grosse Hoffnung hinter der Entwicklung ist ja, dass wir irgendwann alle weniger arbeiten müssen, weil die Maschinen uns die Arbeit abnehmen», so Jann. Es sei fraglich, ob das eintreffe. «Angenommen, das sei tatsächlich so: Wie werden diese Früchte verteilt?» Wenn die Wertschöpfung insgesamt zunehme, könnte die Bevölkerung insgesamt mit weniger (Erwerbs-) Arbeit ein höheres Wohlstandsniveau erreichen. Doch: «Das ist eine Verteilungsfrage», so Jann. Es gibt Unternehmen, die in der Transformationsphase besonders viel verdienen können, andere weniger. Fliesse die gesamte Wertschöpfung in einen bestimmten Bereich und die übrigen 99 Prozent der Gemeinschaft hätten nichts davon, dann werde die Ungleichheit mit dieser Entwicklung noch grösser. «Die entscheidende Frage ist darum: Wie geht die Gesellschaft mit der aktuellen Entwicklung um?»

«Die entscheidende Frage ist: Wie geht die Gesellschaft mit der aktuellen Entwicklung um?»

Ben Jann

Kreativität und Nähe zu Menschen bleiben relevant

Auch der Ökonom Michael Gerfin sieht in der aktuellen digitalen Entwicklung ein Phänomen, das mit bisherigen Entwicklungen nicht vergleichbar ist. Jeder technologische Fortschritt brachte es zwar mit sich, dass Arbeitnehmende durch Maschinen ersetzt wurden. Immer entstanden parallel dazu auch neue Jobs und Berufsbilder. «Bis in die 1990er-Jahre wurde grob gesagt jeder überflüssig gewordene Job eins zu eins ersetzt. Mit der letzten Welle der Digitalisierung scheint das nicht mehr so zu sein», so Gerfin.

Die Studien dazu seien zwar noch nicht ganz ausgereift, aber wie es aussehe, fallen inzwischen tatsächlich mehr Aufgaben weg, als neue geschaffen werden. Zumindest in den USA sei das so eingetroffen. «Das wird auch für die Schweiz eine Herausforderung.» Dennoch betont Gerfin, die Annahme, es gebe eine fixe Menge an Arbeit, die verteilt werden könne, sei falsch. «Der gesamte Kuchen der Arbeit, die Menschen leisten können, verändert sich laufend.» Neu hingegen sei die Geschwindigkeit dieser Veränderung: «Wenn das Tempo so weitergeht, sieht die Arbeitswelt in zehn Jahren völlig anders aus.»

Neu ist auch, dass Tätigkeiten betroffen sind, die von bisherigen Automatisierungen weitgehend verschont geblieben waren. KI-Tools können in Berufen mit einem hohen Anteil an kognitiver Arbeit inzwischen Arbeitsschritte abnehmen. Um als Arbeitnehmende in diesen Bereichen nicht ganz ersetzt zu werden, braucht es darum Stärken in Bereichen, die KI nicht übernehmen kann. Zum Beispiel: Kreativität und Innovation. Am Beispiel der Lektorinnen lässt

sich das Phänomen in den USA bereits beobachten, berichtet Gerfin. Ihre Zahl habe in den vergangenen Jahren deutlich abgenommen. Denn Orthografie und Grammatik kann heute auch ein KI-Tool prüfen – und das wesentlich effizienter. Als Lektor zählen darum die menschlichen Fähigkeiten. Man muss spüren, wo Lücken im Erzählstrang sind, wie stringent ein Stil ist, was sprachlich passend tönt. Das führt dazu, dass nur noch die wirklich guten Lektorinnen eingesetzt werden. Das sei das, was am oberen Ende der Einkommenskala passiere: Sehr gute, innovativ denkende Wissensarbeitende brauchten sich um ihre Jobs nicht zu sorgen, während jene, die ihren «Dienst nach Vorschrift» gründlich und solide leisteten, gefährdet seien.

Am unteren Ende der Skala gibt es ebenfalls viele Arbeitnehmende, die sich weniger Sorgen machen müssen. Jene nämlich in Berufen aus den Bereichen Pflege, Betreuung, Therapie, Begleitung oder Körperpflege. «Diese Arbeitsfelder können vielleicht mit KI teilweise effizienter gestaltet werden, aber die Kernaufgaben kann



Zur Person

Ben Jann

ist Professor für Sozialstrukturanalyse und leitet die Untersuchungen der gesamtschweizerischen längsschnittlichen TREE-Studie (Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben). Er hat unter anderem über Ungleichheiten am Arbeitsmarkt und Gendergerechtigkeit publiziert.

Zur Person

Jeanne Tschopp

ist Assistenzprofessorin am Volkswirtschaftlichen Institut in den Bereichen Arbeitsökonomie und internationaler Handel.

Sie erforscht unter anderem, wie Arbeitsmarktbeschränkungen und die Struktur der Lohnbildung die Funktionsweise der Arbeitsmärkte beeinflussen.

Zur Person

Michael Gerfin

ist Professor am Volkswirtschaftlichen Institut in den Bereichen Arbeitsökonomie, Gesundheitsökonomie und Mikroökonomie.

Er beschäftigt sich unter anderem mit Fehlanreizen im Gesundheitswesen und mit Gesundheitskosten.

man hier nicht ersetzen.» An den Polen der Lohnverteilung passiere also wenig. «Es stellt sich die Frage, was mit den Arbeitnehmenden im mittleren Bereich passiert», so Gerfin.

Wenige Firmen haben die Nase vorn – und sorgen für mehr Ungleichheit

Seine Kollegin Jeanne Tschopp sieht in ihrer aktuellen Forschung ebenfalls, dass wachsende Ungleichheit nicht nur jene zusätzlich trifft, die bereits betroffen sind. Dort, wo neue Technologien in erster Linie für hoch qualifizierte Arbeitnehmende von Vorteil sind, verstärken sich die Lohnunterschiede. Und zwar nicht nur im Vergleich zu weniger qualifizierten Arbeitnehmenden, sondern auch unter jenen mit ähnlicher Qualifikation. Von technologischen Verbesserungen profitieren vor allem besonders produktive Firmen. Diese werden noch produktiver, wachsen, bezahlen höhere Löhne und ziehen damit immer mehr hoch qualifizierte, etablierte Fachkräfte an – die bei anderen Firmen abwandern.

«Mit der Zeit führt dies zu grösseren Lohnunterschieden zwischen den Unternehmen – auch zwischen Arbeitnehmenden mit ähnlichen Fähigkeiten», so Tschopp.

Wie Tschopp sehen auch Gerfin und Jann die Gefahr von noch grösserer Ungleichheit durch die aktuelle Entwicklung. Beide rufen aber auch in Erinnerung, wie kreativ die Menschen sind und dass sie sich in der Vergangenheit immer wieder neue Betätigungsfelder erschlossen haben. «Das braucht manchmal etwas Mut und Unternehmertgeist, aber es ist möglich», sagt Gerfin. Und Jann betont: «Die Veränderungen – auch wenn sie aktuell rasant sind – passieren schrittweise, von Tag zu Tag. Das ermöglicht es uns Menschen, uns anzupassen. Und darin sind wir gut.»

KI verlangt verantwortliches Handeln von allen

Dennoch sei es wichtig, auch auf übergeordneter Ebene auf die Entwicklungen zu reagieren. Zum Beispiel führe der von Tschopp beschriebene Mechanismus irgendwann zu einer Markt- und Machtkonzentration, so Gerfin. «Einige wenige Anbieter können dann höhere Preise verlangen und mit der Zeit auch die Löhne wieder drücken. Und nicht zuletzt nehmen sie immer mehr politisch Einfluss.» Das sei das, was im Tech-Bereich bereits passiert ist. «Darum versuchen die Länder, mit Wettbewerbskommissionen Schranken zu setzen.» Die neuen Entwicklungen rund um KI stellen auch diese vor neue Fragen. «In den Kommissionen sitzen Menschen, welche die Verantwortung tragen müssen. Und nicht nur dort: Überall sind es am Ende wir Menschen, die verantwortlich handeln müssen – auch im Umgang mit KI.»

Die Frage «Wie geht die Gesellschaft mit dem Wandel in der Arbeitswelt um?» ist und bleibt die Frage, die wir uns einzeln stellen und gemeinsam verhandeln müssen.

Kontakte:

[Dr. Stephanie Moser, stephanie.moser@unibe.ch](mailto:Dr.Stephanie.Moser@unibe.ch)

[Prof. Dr. Ben Jann, ben.jann@unibe.ch](mailto:Prof.Dr.Ben.Jann@unibe.ch)

[Prof. Dr. Michael Gerfin, michael.gerfin@unibe.ch](mailto:Prof.Dr.Michael.Gerfin@unibe.ch)

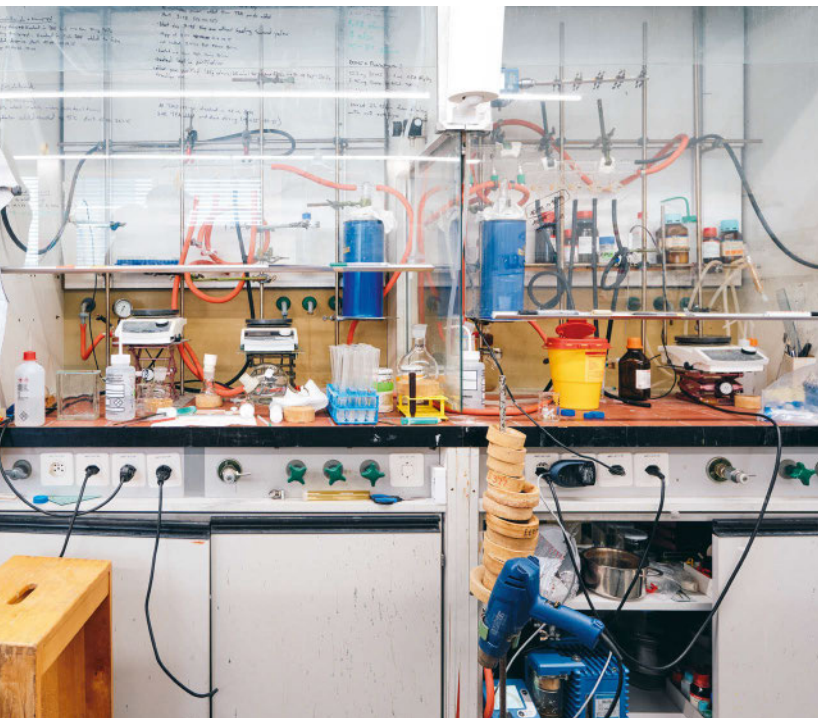
[Prof. Dr. Jeanne Tschopp, jeanne.tschopp@unibe.ch](mailto:Prof.Dr.Jeanne.Tschopp@unibe.ch)

Arbeitsplätze an der Uni Bern

«Zeitgemässe Infrastruktur zieht Talente an»

Mehr Flexibilität, Sharing, hybride Modelle – neue Ansätze verbessern die Zusammenarbeit und helfen, Raum effizienter zu nutzen. Doch nun braucht es Investitionen, um weiterhin Spitzenleistungen zu erbringen, sagt Stefan Rufer, Leiter der Abteilung Bau und Raum.

Interview: Maura Widmer / Fotografie: Dres Hubacher



Veraltetes Labor der Universität Bern an der Freiestrasse 3.

Herr Rufer, was ist ein «moderner Arbeitsplatz»?

Stefan Rufer: Meiner Definition nach entsteht ein moderner Arbeitsplatz dort, wo digitale und physische Infrastruktur gut ineinandergreifen. Diese Verbindung ermöglicht eine Arbeitsumgebung, die flexibel, vernetzt und zukunftsfähig ist. Gerade an einer Universität mit äusserst vielfältigen Tätigkeiten und Bedürfnissen ist diese Abstimmung zentral.

So vielseitig die Arbeitsmodalitäten an einer Universität sind, so vielseitig muss auch das Immobilienportfolio sein. Eine unserer Hauptherausforderungen besteht darin, massgeschneiderte und qualitativ hochwertige Arbeitsumgebungen bereitzustellen und gleichzeitig eine grösstmögliche Flächeneffizienz zu erreichen.

«Will sich Bern eine exzellente Universität leisten, muss der Kanton auch die notwendigen Investitionsmittel bereitstellen.»

Stefan Rufer

Wie sieht denn Ihre Vision einer modernen Arbeitswelt an der Universität Bern aus?

Die Universität Bern ist eine Stadtuniversität mit einzigartigen Qualitäten und zahlreichen Liegenschaften. Das ist eine Herausforderung, aber auch eine grosse Chance. Meine Vision ist, diese dezentrale Struktur intelligent zu vernetzen, um flexible Arbeitsmodelle zu fördern und die Zusammenarbeit über Fachgrenzen hinweg zu erleichtern. Zwischen dem Zentralbereich und den Fakultäten, zwischen einzelnen Forschungseinheiten, aber punktuell auch zwischen Forschung und Lehrbetrieb. Die Infrastruktur soll dabei nicht nur funktional sein, sondern auch den wissenschaftlichen Austausch aktiv unterstützen. Momentan dominiert vielerorts noch ein stark proprietäres Denken, das es erschwert, Infrastrukturen über die Grenzen von Organisationseinheiten hinweg zu teilen. Das möchten wir als Raumverantwortliche der Universität Bern aufbrechen, hin zu einem Verständnis von Raum und Arbeit, das die Kollaboration über die Fachgrenzen hinweg aktiv fördert.

Welche Herausforderungen bringt es mit sich, eine Stadtuniversität zu sein?

Erst einmal ist es eine Chance: Die Verflechtung mit der Stadt wird sowohl von Mitarbeitenden als auch von Studierenden geschätzt und wir wollen die Qualitäten, die daraus entstehen können, auch aktiv fördern.

So können Uni-Angehörige zum Beispiel von der guten Verkehrsanbindung profitieren und vom gastronomischen Angebot der Stadt, aber die Stadtbevölkerung kann umgekehrt auch vom Verpflegungsangebot der Universität Gebrauch machen.

Dass wir als Universität in ein Stadtquartier eingebettet sind, setzt der räumlichen Entwicklung aber enge Grenzen. Die Studierenden- und Mitarbeitendenzahlen wachsen stetig. Um konkurrenzfähig zu bleiben, muss die räumliche Struktur mitwachsen, und es müssen in Zukunft auch externe Standorte als Satelliten in die Entwicklungsstrategie einbezogen werden. Hier sehe ich eine grosse Herausforderung.

Warum?

Beim Flächenangebot sind wir stark vom Kanton abhängig.



Zur Person

Stefan Rufer

studierte Architektur an der ETH Lausanne und der ETH Zürich und absolvierte sein Nachdiplomstudium in Denkmalpflege an der ETH Zürich. Er ist seit 25 Jahren in der Architektur und Denkmalpflege tätig. Seit 2022 leitet er die Abteilung Bau und Raum an der Universität Bern.

Oft stehen dringend benötigte Räume erst Jahre später zur Verfügung, als sie eigentlich gebraucht würden.

Wie gehen Sie damit um?

Wir müssen das Beste aus den bestehenden Strukturen herausholen, neue Nutzungskonzepte erarbeiten oder versuchen, Effizienzsteigerung im Bestand zu erreichen. Ich denke da zum Beispiel auch an geteilte Infrastrukturen, damit Gebäude besser ausgelastet werden können.

Reicht das?

Nein, langfristig braucht es auf der politischen Ebene ein wirkliches Bekenntnis, dass die Universität Bern, die auf vielen verschiedenen Gebieten Spitzenforschung betreibt, auch eine adäquate Infrastruktur erhält, mit der sie konkurrenzfähig bleiben kann. Will sich Bern eine exzellente Universität leisten, muss der Kanton auch die notwendigen Investitionsmittel bereitstellen, um der Universität dieses Wachstum zu ermöglichen.

Ist denn die Raumsituation für Forschende heute schon ein Problem?

Ja, besonders Forschende, die auf gut ausgestattete Laborinfrastrukturen angewiesen sind, spüren die Konsequenzen der schwierigen räumlichen Situation am stärksten. Es ist beeindruckend, mit welcher Resilienz seitens der Forschenden in teilweise veralteten Raumausstattungen Höchstleistungen erbracht werden – doch die Forschung benötigt ein zeitgemässes Arbeitsumfeld, um das Niveau auch in Zukunft halten zu können. Dabei stellen die langen Durchlaufzeiten

von Projekten ein zusätzliches Problem dar. Was wir heute planen, wird vielleicht erst in 15 oder 20 Jahren realisiert. Das erschwert es, flexibel auf Veränderungen zu reagieren.

Inwiefern bestimmt die Infrastruktur die Möglichkeit der Universität Bern, eine Spitzenuniversität zu sein?

Gute Infrastrukturen sind die Grundlage dafür, dass Menschen ihr volles Potenzial entfalten können. Mit zeitgemässer Infrastruktur kann das Arbeiten an unterschiedlichen Orten ermöglicht und das für innovative Forschung oft unver-

Pilotprojekt

Arbeitsplätze teilen

Die Universität Bern strebt vermehrt Desksharing an, um eine bessere Auslastung der Räume zu erreichen. Dadurch können Flächen für zusätzliche Mitarbeitende oder neue Nutzungsmöglichkeiten wie Rückzugsräume, Telefonboxen oder kleinere Sitzungszimmer gewonnen werden.

Im Zentralbereich der Universität Bern wurde ein Pilotprojekt mit Shared Desk und sogenannten «modernen» Büroflächen umgesetzt, das positive Erfahrungen brachte. Nun wird das Konzept gezielt weiterentwickelt. Sollte dieser Weg an der Universität konsequent weiterverfolgt werden, müssen Ausnahmen reduziert werden, um eine einheitliche Umsetzung zu gewährleisten. Neben geteilten Arbeitsplätzen ist auch die gemeinsame Nutzung weiterer Infrastrukturen ein wichtiger Aspekt moderner Arbeitsformen. In den Fakultäten und Instituten übernimmt die Abteilung Bau und Raum eine unterstützende Rolle und begleitet interessierte Einheiten bei der Umsetzung neuer Arbeitsplatzkonzepte.



Mehr zu neuen Arbeitsplatzkonzepten

zichtbare interdisziplinäre Arbeiten erleichtert werden. Dies wiederum zieht talentierte Mitarbeitende an, die für eine Spitzenuniversität letztlich entscheidend sind.

Weitere Infos zu Bauprojekten für die UniBE



Kontakt:
Stefan Rufer
stefan.rufer@unibe.ch

Lernen tut gut – in allen Lebensphasen

Neue Technologien und die demografische Entwicklung verändern die Arbeitswelt und damit auch die Weiterbildung: Kontinuierliches Lernen ermöglicht den Zugang zu neuen Berufen und Fähigkeiten. Die Universität Bern versteht sich als ein Ort des Lernens über alle Lebensphasen hinweg.

Text: Béatrice Koch

Digitalisierung und Automatisierung, diese zwei grossen Trends pflügen die Arbeitswelt derzeit um, ist Andreas Hirschi überzeugt. «Die Arbeitsinhalte der meisten Menschen werden sich verändern, manche Berufe werden ganz verschwinden», so der Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Bern. Darüber hinaus macht sich die demografische Entwicklung bemerkbar: «Es gibt mehr ältere berufstätige Menschen, und sie arbeiten immer öfter auch über das ordentliche Pensionsalter hinaus.»

Die Folgen dieser Entwicklung: Berufliche Laufbahnen verlaufen dynamischer, Arbeitnehmende wechseln häufiger die Stelle oder gleich die Branche, haben neben dem Hauptjob noch einen Zweiterwerb oder machen sich selbstständig. «Der gradlinige Karriereweg wird seltener werden. Stattdessen entsteht ein Laufbahnmosaik, das wir uns individuell zusammenstellen», so Hirschi.

Junge Generation setzt auf Weiterbildung

Mit der Arbeitswelt verändern sich auch die Weiterbildungsangebote. Vor diesem Hintergrund steht die Transformation des Zentrums für universitäre Weiterbildung (ZUW) der Universität Bern zu einem Lifelong Learning Center (LLC) (siehe Box). «Wissen entwickelt sich rasant – und die Universitäten sind gefordert, diesen Wandel aktiv mitzugestalten», erklärt LLC-Direktorin Christina Cuonz. «Wir verstehen Lifelong Learning – also Bildungsangebote für Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen, von Kindern über Berufstätige bis hin zu älteren Menschen – nicht als isolierte Zusatzleistung, sondern als integralen Bestandteil unseres Bildungsauftrags.»

Weiterbildung müsse sich zudem konsequent an den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts orientieren: «Für die jüngere Generation gehören Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten ganz selbstverständlich zu einem attraktiven Arbeitsumfeld,

und sie bringt diesen Anspruch aktiv in Anstellungsverhandlungen ein.» Über das eigentliche Studium hinaus solle die Universität auch ein Ort sein, der Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen und Altersklassen Zugang zu akademischem Wissen gewährt. Insgesamt wolle die berufsbegleitende Weiterbildung nicht nur Wissen vermitteln, sondern auch zur selbstständigen Gestaltung der eigenen Laufbahn befähigen, so Cuonz. «Um flexibel auf Veränderungen reagieren zu können, braucht es vermehrt methodische und soziale Kompetenzen», ist sie überzeugt.

Lernen fördert die kognitive Gesundheit

Auch Arbeitspsychologin Andreas Hirschi betont die Bedeutung von übergeordneten Skills wie Eigeninitiative, die Fähigkeit, sich an neue Arbeitsbedingungen und Teams anzupassen, oder Selbstverantwortung: «Um in diesem dynamischen Umfeld im Arbeitsmarkt interessant zu bleiben und jederzeit eine neue Stelle zu finden, muss man Veränderungen von sich aus angehen.» Man sollte also eine Weiterbildung nicht erst in der Not absolvieren, etwa nachdem man seinen Job verloren hat, sondern sich immer wieder überlegen, welche Kompetenzen man braucht, um auf dem sich verändernden Arbeitsmarkt zu bestehen.

Berufsbegleitende Weiterbildung dient somit dazu, sich im dynamischen Arbeitsmarkt zu behaupten. Warum aber sollen sich auch ältere Menschen weiterbilden, die kurz vor der Pensionierung stehen oder bereits pensioniert sind? «Tatsächlich zeigen Studien, dass ältere Menschen weniger motiviert sind, an Weiterbildungen teilzunehmen», sagt Hirschi. Das liege einerseits daran, dass Arbeitgebende eher in junge Mitarbeitende investieren. Andererseits halten sich Ältere oft selbst für weniger lernfähig – zu Unrecht, wie die Forschung zeige. «Die Lernfähigkeit bleibt bis ins hohe Alter erhalten. Zudem ist ein 60-Jähriger unter Umständen ebenso lange in einem Unternehmen wie eine 25-Jährige, die nach ein paar Jahren den Job wechselt, weil sie sich langweilt.» Ständiges Lernen trägt zudem zur kognitiven Gesundheit bei: So wie regelmässiger Sport den Körper fit hält, bleibt auch das Gehirn durch das Lernen jung. «Lebenslanges Lernen bedeutet, Lernen nicht als Belastung, sondern als Chance zu verstehen», erklärt Hirschi. «Neues zu lernen, ist bereichernd und soll Freude machen.»

Ein Rennen gegen die Zeit

Mit Freude allein ist es natürlich nicht getan. Wer im Berufsleben steht, wird sich vor allem weiterbilden, um sich gegen Arbeitslosigkeit zu schützen und in Lohnverhandlungen bessere Karten zu haben. Zahlt sich eine teure Weiterbildung denn lohnmässig aus? Nicht unbedingt, meint Stefan Wolter, Leiter der Forschungsstelle für Bildungsökonomie an der Universität Bern. Denn während sich ein Studium erwiesenermassen positiv auf das Lohnniveau auswirke, sei es für die Forschung schwierig, einen kausalen Zusammenhang zwischen einer absolvierten Weiterbildung und höherem Lohn herzustellen.

Lebenslanges Lernen

Alles unter einem Dach

Das Zentrum für universitäre Weiterbildung der Universität Bern (ZUW) wird aktuell zu einem Lifelong Learning Center (LLC) umgestaltet. Das LLC versteht sich als Kompetenzzentrum für lebenslanges Lernen und vereint alle Angebote ausserhalb des grundständigen Studiums unter einem Dach – von der Kinderuniversität über berufsbegleitende Weiterbildung bis zur Seniorenuniversität. Bereits heute bietet die Universität Bern über 140 Lehrgänge in allen Fakultäten an. Neben den Formaten CAS, DAS und MAS gibt es vermehrt Mikrozertifikate für eine gezielte Weiterbildung. Digitale und hybride Formate werden ausgebaut, die Kooperation mit Partnern aus Wirtschaft, Hochschulen und Verwaltung wird vertieft. Themen wie Digitalisierung, Künstliche Intelligenz und Nachhaltigkeit werden interdisziplinär vermittelt.

«Die Lernfähigkeit bleibt bis ins hohe Alter erhalten.»

Andreas Hirschi

Zu viele Faktoren spielen hier eine Rolle: Wurde ein Angestellter nur deshalb nicht befördert, weil er ein paar Jahre zuvor auf die Weiterbildung verzichtet hat? Verdient seine Kollegin heute mehr, weil sie den Kurs besucht hat, oder zeigte sie schon immer mehr Motivation und Engagement? Immerhin: Wenn das Unternehmen die Weiterbildung initiiert und bezahlt, zieht das häufig einen Lohneffekt nach sich. Aber natürlich findet auch hier eine vorgängige Selektion statt: Unternehmen bewilligen eher fähigen und motivierten Mitarbeitenden eine Weiterbildung, und sie schicken sie in Kurse, die sich direkt auf die Arbeitsproduktivität auswirken.

Dass Weiterbildung für die Laufbahn wichtig ist, sei an sich keine neue Erkenntnis, sagt Wolter: «Darüber spricht man seit über 50 Jahren.» Was sich aber verändert habe, sei der Grund, warum sich jemand weiterbildet: In den 1960er-Jahren diente Weiterbildung vor allem dazu, die Mängel des formalen Bildungssystems zu kompensieren und Verpasstes nachzuholen. Heute ist das anders: «Es treten mehr als doppelt so viele Menschen mit einem Hochschulabschluss in den Arbeitsmarkt ein wie noch vor 25 Jahren.» Diese bringen einen enormen Wissensstand mit, gleichzeitig führt die Digitalisierung dazu, dass dieses Wissen rasch veraltet und an Wert verliert. «Wer nicht mit ständiger Weiterbildung Gegensteuer gibt, läuft Gefahr, sich zu dequalifizieren», sagt Wolter. «Es ist ein Rennen gegen die Zeit.»

Zudem bringen es die neuen Technologien mit sich, dass bestehende Berufe verschwinden und sich neue Tätigkeitsfelder auftun. Auch das sei zwar kein neues Phänomen, so Wolter. «Aber der Wandel wird schneller, und die Notwendigkeit, sich im Lauf der Karriere komplett neu orientieren zu müssen, immer wahrscheinlicher.»

Trend zu Weiterbildung «on the job»

Der Vorteil der Weiterbildung: Sie kann auf gesellschaftliche Veränderungen rascher reagieren als das formale Bildungssystem. Um die Jahrtausendwende etablierten sich Weiterbildungsangebote wie CAS und MAS, die mit der Vergabe von ECTS-Credits einen Hochschulabschluss imitierten, oftmals aber keinen direkten Wissenstransfer in den beruflichen Alltag brachten. Wolter: «Heute muss eine Weiterbildung praxisnah sein und sich sofort lohnen, sowohl für die Unternehmen als auch die Arbeitnehmenden.»

Es mache keinen Sinn, sich in einer Weiterbildung Kompetenzen anzueignen, ohne zu wissen, ob man diese überhaupt je braucht. Auch LLC-Direktorin Cuonz ist überzeugt, dass gezielte, praxisnahe Weiterbildung «on the job», etwa über Mikrozertifikate, immer wichtiger wird: «Arbeit und Weiterbildung verlaufen nicht mehr in getrennten Phasen, sondern verschmelzen zunehmend ineinander.» Oder anders gesagt: Weiterbildung wird immer mehr Bestandteil der beruflichen Tätigkeit.



Mehr Informationen:

https://unibe.ch/lifelong_learning

Kontakte:

Prof. Dr. Andreas Hirschi, andreas.hirschi@unibe.ch

Dr. Christina Cuonz, christina.cuonz@unibe.ch

Prof. Dr. Stefan Wolter, stefan.wolter@unibe.ch

Eine Frage an Tina Hascher

Geht Leistung mit Wohlbefinden zusammen?

Fotografie: Dominique Oesch



Zur Person

Tina Hascher

ist Ordinaria und Leiterin der Abteilung Schul- und Unterrichtsforschung am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Bern. Sie forscht zu Emotionen, Motivation und Wohlbefinden in Lern- und Bildungskontexten.

Haben Sie ebenfalls eine Frage an die Wissenschaft? Stellen Sie sie uns bis am 14. Juli 2025 über unifokus@unibe.ch mit dem Stichwort «Frage an». Thematisch beschäftigt sich die nächste Ausgabe mit «Regionale Verankerung».

Auf den ersten Blick mag es zwar widersprüchlich erscheinen, aber Leistung und Wohlbefinden sind eng und wechselseitig verbunden. Dafür gibt es gute Erklärungen: Gemäss der sogenannten Selbstbestimmungstheorie haben alle Menschen drei psychologische Grundbedürfnisse: Kompetenzerleben, Autonomie und soziale Eingebundenheit. Die Erfüllung dieser Bedürfnisse führt zum Wohlbefinden. Gute Leistungen im Studium und im Beruf fördern das Kompetenzerleben und folglich das Wohlbefinden.

Für den Einfluss des Wohlbefindens auf die Leistungen gilt gemäss Theorien aus der positiven Psychologie und der Wohlbefindensforschung: Wer sich im Studium oder am Arbeitsplatz wohlfühlt, lässt sich auf Herausforderungen ein und ist motiviert, was wiederum die Leistung fördert. Stress hingegen mag kurzfristig die Leistung steigern, führt aber langfristig zu einer Leistungsreduktion.

Im Fokus

Job-Stress-Index

Viele Schweizer Erwerbstätige fühlen sich gestresst, wie ein regelmässiges Monitoring zeigt. Das schadet nicht nur ihnen selbst, sondern auch der Wirtschaft.



Zu viel Druck, zu wenig Unterstützung: Wer im Beruf dauerhaft mehr Belastungen erlebt, als Ressourcen zur Verfügung hat, wird erschöpft, weniger motiviert und häufiger krank. Viele arbeiten trotz Beschwerden weiter – oder fehlen ganz.

Die Folgen treffen nicht nur die Einzelnen, sondern auch die Unternehmen, deren Produktivität sinkt. Ein besseres Gleichgewicht am Arbeitsplatz könnte Gesundheit und Motivation stärken – und der Schweizer Wirtschaft Milliardenverluste ersparen. Zahlen dazu erhebt Gesundheitsförderung Schweiz gemeinsam mit der Universität Bern und der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW alle zwei Jahre im sogenannten Job-Stress-Index. Mitautor Achim Elfering vertieft das Thema im Interview auf Seite 28.

Beteiligte Forschende an der Uni Bern: Achim Elfering, Sibylle Galliker, Ivana Igic, Norbert Semmer
Zahlenquelle Erwerbstätige: Bundesamt für Statistik (2022)
Infografik: Hahn+Zimmermann

45,4%

Neutraler Bereich

2 315 400



26,4%

Vorteilhafter Bereich

1 346 400 Erwerbstätige



28,2%

Kritischer Bereich

1 438 200



Mehr Ressourcen
als Belastungen

Ausgeglichene Ressourcen
und Belastungen

Mehr Belastungen
als Ressourcen

«Loben Sie gute Leistungen, denn Lob unterliegt nicht der Inflation!»

Die Digitalisierung und neue Arbeitsformen beeinflussen unsere psychische Gesundheit. Der Arbeitspsychologe Achim Elfering weiss, was uns bei der Arbeit so stresst – und was uns guttut. Er hat einfache, konkrete Tipps – und zeichnet auch das grosse Bild.

Interview: Barbara Spycher / Fotografie: Dres Hubacher

Herr Elfering, wie steht es um die psychische Gesundheit der Schweizerinnen und Schweizer im Job?

Achim Elfering: Ein Indikator dafür ist die emotionale Erschöpfung, die wir im schweizerweiten Job-Stress-Index regelmässig untersuchen. Dort sehen wir, dass sich die Mehrheit – 55 Prozent – nicht erschöpft fühlt. Aber der Anteil der erschöpften Menschen hat innert zehn Jahren deutlich zugenommen, von 24 auf über 30 Prozent. Ganze 9 Prozent sind mittlerweile sogar sehr er-

schöpft (siehe Seite 26). Diese Menschen sind schon müde, bevor sie zur Arbeit gehen. Ihre Batterien sind leer und nicht so leicht aufladbar. Dazu muss man wissen: Emotionale Erschöpfung ist das Leitsymptom von Burn-out.

Worauf führen Sie diese Erschöpfung zurück?

Emotionale Erschöpfung entsteht durch chronischen Stress, schlechte Erholung und ein schlechtes Verhältnis von Belastung und Ressourcen bei der Arbeit und im Privatleben.

Wir gehen davon aus, dass der Hauptgrund im sogenannten Verdichtungsstress liegt: Infolge der Digitalisierung wird unsere Arbeit intensiver und dichter. Selbst wenn wir weniger Stunden arbeiten, fühlen wir uns erschöpfter, denn wir werden ständig unterbrochen, von Nachrichten und Informationen überflutet und überreizt, und es fällt uns immer schwerer, das Wichtige vom Unwichtigen zu unterscheiden. Die Digitalisierung verstärkt zudem die Folgen unserer Schwächen: Wir spüren zum Beispiel generell zu spät, wann wir müde sind und eine Pause brauchen. Doch im Homeoffice müssen wir unsere Arbeitszeiten selber strukturieren – und machen folglich zu spät und zu wenig Pausen.

Das heisst, es würde schon helfen, häufiger Pausen einzulegen?

Ja, das ist ein einfacher, aber wirksamer Tipp. Am besten legen Sie jede Stunde für fünf Minuten eine Pause ein. Entscheidend ist, dass Sie sich während der Pause etwas ganz anderem widmen. Falls Sie beim Arbeiten sitzend auf den Bild-

schirm schauen, stehen Sie am besten auf, machen ein paar Schritte, dehnen sich und gucken in die Ferne. Wenn Sie hingegen körperlich schwer arbeiten, können Sie sich kurz hinlegen.

Was kann man sonst noch tun, um im Job gesund zu bleiben?

Zuallererst möchte ich betonen: In erster Linie tut uns Arbeit psychisch und sozial gut! Wenn wir arbeiten, erleben wir uns als kompetent, feiern Erfolge, lernen andere Menschen kennen, erfahren Anerkennung, bilden eine Identität aus. Arbeit stabilisiert unsere Psyche. Damit diese positiven Aspekte überwiegen, ist entscheidend, dass wir Fehlbelastungen vermeiden. Vermeiden Sie zu lange Arbeitszeiten, bringen Sie Abwechslung in Ihre Aufgaben, indem Sie zwischen Routine- und komplexen Tätigkeiten variieren. Und bewerben Sie sich auf Aufgaben und Stellen, die in Einklang stehen mit dem, was Sie gut können und gerne machen. Der Sozialphilosoph Frithjof Bergmann, der mit dem Konzept New Work einen grundlegenden Wandel der Arbeitswelt hin zu mehr Freiheit und Selbstverwirklichung angestossen hat, stellte Menschen die Frage «Was möchten Sie wirklich machen?». Das, was man darauf antwortet, sollte idealerweise Teil der Arbeit sein.

Mein Eindruck ist, dass das bei vielen Menschen nicht der Fall ist. Sollten sie kündigen und ihrer Berufung folgen?

Nicht zwingend. Wir sind eher zufrieden mit der Arbeit, wenn wir dort das bekommen, was wir möchten. Sie können daher auch im jetzigen Job versuchen, Ihre Arbeit zu verbessern und mehr von dem zu bekommen,



Zur Person

Achim Elfering

ist ausserordentlicher Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Bern. Seine Forschungsschwerpunkte sind Arbeit und Gesundheit, Stress, Arbeits- und Patientensicherheit, Arbeitszufriedenheit und positives Feedback. Er ist mitverantwortlich für den Job-Stress-Index, der seit 2014 alle zwei Jahre die psychische Gesundheit und den Stress der Schweizer Erwerbstätigen sowie die ökonomischen Folgen untersucht (siehe Infografik Seite 26).

was Sie anstreben. Diese Pas-
sung können Sie aber auch her-
stellen, indem Sie Ihre Erwartun-
gen reduzieren. Im Sinne von:
Meine Arbeit ist nicht ideal,
aber woanders ist es auch nicht
besser. Wir schätzen, dass 30
bis 40 Prozent der Erwerbstät-
igen sich in dieser resignativen
Zufriedenheit eingerichtet
haben. Auch wenn Sie kurz vor
der Pensionierung stehen, ist
das nicht gut. Aber bei jungen
Arbeitnehmenden ist es ver-
heerend.

Warum?

Der Übergang von der Lehre
oder vom Studium in den Beruf
ist ein entscheidender Moment.
Dann sollten Sie Ihre Ansprüche
und Ziele nicht etwa runter-
schrauben, sondern erhöhen.
Denn das erhöht die Wahr-
scheinlichkeit, dass Sie bessere
Arbeitsbedingungen sowie ab-
wechslungsreichere und span-
nendere Aufgaben bekommen.
Und das sind wichtige Faktoren
für die psychische Gesundheit
im Job. Wenn Sie sich an diesem
wichtigen Übergang mit wenig
zufriedengeben, ist das später
nicht einfach zu korrigieren.

Junge Erwachsene sind zunehmend psychisch belastet. Welche Rolle spielt da die Arbeit?

Die Ausbildung und die Arbeit
sind das Beste für die psychische
Gesundheit von jungen Men-
schen. Sie wirken stabilisierend,
sie verschaffen ihnen Erfolge,
einen besseren Selbstwert,
eine höhere Selbstwirksamkeit.
Aber tatsächlich ist laut der
letzten Schweizer Gesundheits-
befragung jede fünfte Person
zwischen 15 und 24 Jahren von
Angststörungen, Sucht oder
Depressionen betroffen. Junge
sind emotional auch deutlich

erschöpfter als Ältere. Das
Wichtigste ist nun, dass junge
Erwachsene trotz psychischer
Belastungen den Einstieg in
den Arbeitsmarkt schaffen –
und auch drinbleiben. Denn
sonst wird es für ihren weiteren
Lebensweg sehr schwer. Das
bedingt aber, dass die Lehr-
meisterinnen, die Lehrer und
die Eltern zusätzliche Anstren-
gungen unternehmen und

können sich alle mit Kritik und
Vorschlägen einbringen. Das ist
eine Kultur, die sich jüngere
Arbeitnehmende aus der Schule
gewohnt sind und die sie in der
Arbeitswelt einfordern. Eine
solche Kultur verstärkt übrigens
auch die Arbeitssicherheit,
weil Fehler und Beinahe-Unfälle
gemeldet werden. Daraus
kann man Lehren ziehen und
dadurch Unfälle verhindern.

«Wenn Menschen kündigen, verlassen sie meistens ihre Vorgesetzten.»

Achim Elfering

zusammenspannen, um etwa
Anzeichen für eine Überfor-
derung oder einen zwischen-
menschlichen Konflikt zu
erkennen und zu handeln. Die
Universität Bern bietet zudem
ab Herbst einen CAS an zum
Umgang mit Mitarbeitenden –
jungen wie älteren –, die
psychische Probleme haben.

Was können Arbeitgebende ganz allgemein tun, um ein gesundes Arbeitsklima zu schaffen?

Sie können ein sogenanntes
psychosoziales Sicherheitsklima
schaffen. Das beinhaltet zum
Beispiel eine positive Fehlerkul-
tur: Wenn wir Fehler machen,
sollten wir weder Gesichts-
verlust noch Bestrafung fürch-
ten müssen. Stattdessen müsste
die Devise gelten, aus Fehlern
lernen zu wollen. Dadurch wer-
den wir ermutigt, neue Auf-
gaben zu übernehmen. Zudem

Welche Rolle spielen dabei Vorgesetzte?

Eine grosse! Eine Firma kann
sich eine positive Fehlerkultur
auf die Fahne schreiben, doch
sie muss auch vorgelebt werden.
In dem Moment, in dem Vor-
gesetzte Mitarbeitende an-
schreien, weil ihnen ein Fehler
unterlaufen ist, ist diese posi-
tive Fehlerkultur passé. Bemerkens-
wert ist: Wenn Menschen
kündigen, verlassen sie meis-
tens nicht ihre Aufgaben oder
ihre Organisation, sondern
ihre Vorgesetzten. Ein sehr ein-
faches Mittel, wie Vorgesetzte
das Arbeitsklima verbessern
können, ist übrigens Lob. Es
kostet nichts, aber es ist sehr
wirksam. Denn wenn ich Mit-
arbeitende für gute Leistungen
lobe, drücke ich Wertschätzung
aus – und das ist eine sehr
kraftvolle Ressource. Trotzdem
wird mit Lob oft gespart, ob-
wohl die Leistungen gut sind.

Manche Vorgesetzte begründen das damit, sie hätten keine Zeit und müssten sich darum kümmern, was schlecht läuft. Zudem befürchten manche, dass sich Lob abnutzt. Doch dem ist nicht so, Lob unterliegt nicht der Inflation. Loben Sie gute Leistungen so oft wie möglich!

Welche Führungsstile fördern die Gesundheit?

Wir unterscheiden zwischen humanorientierter und aufgabenorientierter Führung. Aufgabenorientierte Führung legt den Fokus auf alles, was dazu dient, dass die Aufgaben schneller und besser erledigt werden. Die Menschen stehen nicht im Fokus. Das kann gut funktionieren, solange alle Mitarbeitenden sich den Arbeitszielen verpflichtet fühlen und sich alle gut verstehen. Wenn das nicht der Fall ist, wird humanorientierte Führung unabdingbar. Humanorientierte Vorgesetzte legen Wert auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden, indem sie dafür sorgen, dass das Arbeitsklima gut ist, dass die einzelnen Mitarbeitenden sich weiterentwickeln können, dass sie ihr Berufs- und Privatleben vereinbaren können. Man spricht auch von Empowerment. Zentral sind Handlungsspielräume: Mitarbeitende sollten mitentscheiden können, mit wem, wie oder in welcher Reihenfolge sie Aufgaben erledigen.

Jemand, der im Supermarkt an der Kasse sitzt, hat diese Handlungsspielräume nicht.

Doch, auch da können arbeitgebende Handlungsspielräume ermöglichen. Etwa wenn die Kassen spiegelverkehrt gebaut sind, sodass eine Kassiererin die Belastung von der einen auf die

andere Hand verlagern kann, wenn zum Beispiel ihre linke Schulter zu schmerzen beginnt. Handlungsspielraum bedeutet auch, zwischen stehenden und sitzenden Arbeitspositionen wechseln zu können und zu aggressiven Kundinnen und Kunden nicht immer nur freundlich sein zu müssen.

Mit der Digitalisierung und mit New Work verändert sich unsere Arbeitswelt.

Wie beeinflusst das unsere psychische Gesundheit?

Diese Veränderungen sind Stressor und Ressource zugleich. Das sehen wir allein am Beispiel Homeoffice. Da haben Sie den Vorteil, dass Sie sich viele Wege und Zeit sparen. Andererseits fehlt Ihnen durch das Pendeln die Übergangszeit, um sich von der Arbeit zu lösen und auf das Private einzustellen. Deshalb empfehlen wir, nach der Arbeit im Homeoffice fünf Minuten nach draussen zu gehen, um sich auf die nächste Rolle oder Tätigkeit vorzubereiten. Das ist nur ein kleines Beispiel für einen typischen Nachteil der komplexer gewordenen Arbeitswelt: Arbeitnehmende haben viel mehr Selbstmanagement-Aufgaben. Sie müssen selber regeln, wann und in welchem Raum sie arbeiten oder wie sie im Homeoffice zu genug Bewegung kommen und nicht vereinsamen. Sie müssen zusehen, wie sie inoffizielle Informationen aus der Organisation auch im Homeoffice mitbekommen. Alle Arbeitnehmenden sind viel stärker Manager ihrer eigenen Laufbahn und müssen sich ein Leben lang um Weiterbildungen und ihre «Employability» kümmern. Für jemanden, der emotional eh schon erschöpft ist, ist das alles zu viel.

Wo liegen die Chancen der neuen Arbeitswelt?

Menschen können und müssen viel dazulernen und bleiben dadurch im Kopf beweglich. Dank digitaler Ressourcen wie KI-Chatbots können sie ihre Aufgaben leichter so auswählen und gestalten, dass sie besser ihren Stärken und Interessen entsprechen. Die Digitalisierung kann so die Sinnhaftigkeit, die Selbstentfaltung, die Motivation und die Zufriedenheit fördern. Ausserdem kann Künstliche Intelligenz beispielsweise in der Arbeitsplanung Vorteile bringen, indem etwa Schichtpläne fairer und transparenter gestaltet werden. Die Arbeitnehmenden können ihre Wünsche angeben, das KI-Programm sucht dann diejenige Einteilung, welche die Wünsche der Mitarbeitenden und die Anforderungen der Firma am besten zusammenbringt. Zusätzlich hat die Führungsperson die Möglichkeit, das Programm bei Bedarf zu übersteuern. Am Ende können die Arbeitnehmenden überprüfen, was die KI gemacht hat, wie viele ihrer Wünsche – auch im Vergleich zu anderen Mitarbeitenden – berücksichtigt worden sind und wann die Führungsperson übersteuert hat. Diese Transparenz steigert die Akzeptanz und die Zufriedenheit. Und die KI hilft so, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren.

Kontakt:

Prof. Dr. Achim Elfering
achim.elfering@unibe.ch

Zufrieden mit dem Leben, weniger mit der Karriere

Millionen von Menschen bieten ihre Arbeit über digitale Plattformen an. Diese Revolution der Arbeitswelt bringt den sogenannten Gig-Workern mehr Flexibilität, aber auch Einkommensunsicherheit. Wie geht es ihnen dabei? Der Arbeitspsychologe Daniel Spurk hat sie befragt.

Text: Samuel Schlaefli

Seit die Gig Economy in den späten 2010er-Jahren entstanden ist, sorgt sie immer wieder für Schlagzeilen: Zum Beispiel vergangenen Januar, als das Arbeitsamt in der US-Stadt Denver zwei Unternehmen, Instawork und Gigpro, vorlud und von diesen eine Million US-Dollar an Bussen und Entschädigungen forderte. Die beiden Plattformen hatten 3000 Personen in Gastronomie und Hotellerie vermittelt, darunter Tellerwäscher, ohne jegliche soziale Absicherung durch die Plattform oder die Arbeitgebenden. Die Vermit-

telten seien Selbstständigerwerbende, argumentierten die Verantwortlichen der Plattformen.

Die Gig Economy, manche nennen sie auch «Plattformökonomie», wurde durch Unternehmen wie Airbnb (2008) und Uber (2009) populär und hat sich seither in fast allen Branchen eingemischt. Mittlerweile gibt es Hunderte von digitalen Plattformen, die Arbeit per Apps und Klicks vermitteln. Dabei nutzen Online-Plattformen Algorithmen, um Arbeitnehmende mit Arbeitgebenden zusammenzubringen und um ihre Leistungen zu bewerten.

Kurzfristige Jobs ohne Bindung

Der Begriff «Gig Economy» ist bis heute nicht klar definiert und Plattformen operieren oft in einer rechtlichen Grauzone. Für Daniel Spurk, Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Bern, ist allen Definitionen gemein, dass es sich um ein Arbeitsmodell handelt, bei dem die Arbeitnehmenden nicht fest angestellt sind und nur kurzfristig in ein Arbeitsverhältnis eintreten. Die Gigs, also die Arbeiten, können dabei von wenigen Minuten, zum Beispiel bei Uber-Fahrten, bis zu mehreren Monaten dauern, wie im Fall von Fachleuten, die bei grösseren IT-Projekten eines Unternehmens mitarbeiten.

«Charakteristisch ist auch, dass der psychologische Vertrag zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden transaktional und nicht relational ist», sagt Spurk. Sprich: Transaktionen sind in der Gig Economy tendenziell wichtiger als Beziehungen. Anders als in klassischen Arbeitsverhältnissen fällt die Identifikation mit einem Arbeitgebenden weg, die traditionell durch Weiterbildungsangebote oder soziale Absicherung gestärkt wird.

Gig Economy wächst weltweit

Laut der Weltbank machte die Gig Economy im Jahr 2023 rund zwölf Prozent des globalen Arbeitsmarktes aus. Und «Forbes» hat berechnet, dass mit Gigs allein in den USA jährlich über 1000 Milliarden US-Dollar umgesetzt werden, mit einer jährlichen Wachstumsrate von 16 Prozent. Wie das Tellerwäscher-Beispiel zeigt, hat die Gig Economy mittlerweile sämtliche Branchen erfasst, von IT über Pflege zu Logistik und Gastronomie.

Die Plattform «Fiverr» zum Beispiel vermittelt heute Unternehmen und Arbeitnehmende in 160 Ländern. Das Unternehmen mit 800 Mitarbeitenden und Hauptsitz in Tel Aviv ist börsennotiert und setzte 2021 beinahe 300 Millionen US-Dollar um. Die Gigs reichen von der Gestaltung von Visitenkarten bis zu komplexen Programmierungen. Die Schweizer Plattform «Coople» wiederum ist einzig in der Schweiz und im Vereinigten Königreich präsent und vermittelt laut eigenen Angaben 1,3 Millionen Gig-worker. Hier werden nicht in erster Linie digitale Dienstleistungen angeboten, sondern Arbeiten in den Bereichen Gesundheit, Events, Büro, Detailhandel, Gastronomie und Logistik. «Auch in der Schweiz sehen wir einen eindeutigen Trend hin zu mehr Gig-Work», sagt Spurk, «auch wenn der Anteil noch deutlich tiefer ist als in anderen Ländern wie Polen oder den USA, wo die Arbeitsmärkte weniger reguliert sind.»

Negatives Image und dennoch beliebt

Daniel Spurk hat sich in einem vierjährigen Projekt des Schweizerischen Nationalfonds gemeinsam mit Kolleginnen vom Departement Wirtschaft der Berner Fachhochschule intensiv mit der Gig Economy und Gig-Workern beschäftigt. Die Forschenden verbanden dabei Ansätze der Arbeitspsychologie und des Human-Resource-Managements. Im Vordergrund stand die Selbstwahrnehmung von Gig-Workern. «In den Medien und in der Öffentlichkeit ist die Gig Economy eher negativ konnotiert, es herrscht die Vorstellung vor, dass die Arbeitnehmenden ausgenutzt werden», sagt Spurk. Tatsächlich gab es in der Vergangenheit zahlreiche Skandale hinsichtlich der niedrigen Löhne, fehlenden Sozialleistungen und unsicheren Arbeitsbedingungen, insbesondere beim Fahrtendienst Uber.

«Aber die Gig Economy umfasst viel mehr als Uber-Fahrten», sagt Spurk. «Es kann nicht sein, dass Millionen von Arbeitnehmenden diese Platt-

formen nutzen, wenn die Erfahrungen ausschliesslich negativ wären.» Er wollte deshalb mehr darüber erfahren, weshalb Arbeitnehmende diese Plattformen nutzen und wie sie ihre Arbeit in Bezug auf die Zukunft wahrnehmen. «In der Schweiz gibt es dazu – anders als in den USA – noch fast keine Daten.»

Die Forschenden arbeiteten sowohl qualitativ als auch quantitativ. Sie führten mit 85 Gig-workern aus der Schweiz im Alter zwischen 20 und 65 Jahren Interviews durch. Sie fragten etwa nach den Erfahrungen auf den Plattformen und den wahrgenommenen Risiken und Chancen bei der Arbeit. Zusätzlich zu den Interviews werteten die Forschenden 830 elektronische Fragebogen aus, auf welchen Studienteilnehmende aus der

«Belastend sind die finanzielle Unsicherheit und die Frage nach der längerfristigen Umsetzbarkeit.»

Daniel Spurk

Schweiz, aus Österreich und Deutschland mit einem durchschnittlichen Alter von 41 Jahren auf Skalen von 1 bis 5 Aspekte wie Kontrolle, Marginalisierung, Karrierezufriedenheit und Sinnhaftigkeit bewerteten. Sie alle waren auf Plattformen wie Fiverr, Coople, content.de oder Upwork tätig, ungefähr die Hälfte der Befragten auf mehreren Plattformen.

Finanzielle Unsicherheit als Hauptsorge

Die Auswertung der Befragung zeigt eine Reihe von Herausforderungen, mit welchen Gig-Worker konfrontiert sind. So müssen sie zusätzlich zur eigentlichen Arbeit die gesamte Administration selbst erledigen und eine persönliche Marke aufbauen, die von Arbeitgebenden geschätzt



Lehrerin auf Weltreise

Isabelle Wyss (27)

«Ich bin seit einem Jahr auf Weltreise, komme aber immer wieder kurz zurück in die Schweiz, um als Gig-Workerin Geld zu verdienen. Meist klappt das sofort und ich kann fast zu 100 Prozent arbeiten. Ich bin hauptsächlich im Service- und Cateringbereich tätig, besonders bei Banketten. Zusätzlich gebe ich Nachhilfe und arbeite als Stellvertretung in der Oberstufe, da ich früher als Lehrerin tätig war. Mein Einkommen bewegt sich meist zwischen 4500 und 5200 Franken. Damit komme ich gut über die Runden – manchmal reicht es, um dann wieder mehrere Monate zu reisen.

Ich schätze diese Flexibilität und ich liebe es, an einem Dienstag freizuhaben, wenn andere arbeiten. Klar, es gibt Herausforderungen – etwa schlecht erreichbare Einsatzorte oder hohe ÖV-Kosten. Doch insgesamt fühle ich mich fair behandelt, und die Absicherung über die Plattform funktioniert gut. Wie's langfristig weitergeht? Mal schauen. Erst mal reise ich weiter und genieße die derzeitige Freiheit.»



Koch mit viel Freiheit

Thomas Uicker (46)

«Ich arbeite aktuell zu 100 Prozent über Gig-Work-Plattformen und lebe auf dem Campingplatz. Dabei schwankt mein Einkommen je nach Saison und Nachfrage um bis zu 30 Prozent. In guten Monaten lege ich etwas für schwächere Phasen beiseite.

Ich springe oft kurzfristig als Joker ein. Da meine Arbeitgeber dann auf eine gute Zusammenarbeit angewiesen sind, werde ich meist korrekt behandelt. Die unregelmässigen Arbeitszeiten sind für mich als Koch normal. Herausfordernd ist hingegen, mich stets an neue Betriebe anzupassen und mich in bestehende Teams zu integrieren.

Am meisten schätze ich die Flexibilität: Ich kann meine Arbeitstage selbst gestalten und mir viel Zeit für Hobbys, Reisen und Beziehungen nehmen. Meine Familie und meine Freunde können sich ein solches Arbeitsverhältnis nicht vorstellen, bewundern aber insgeheim meine Freiheit. Längerfristig muss ich mir wohl Gedanken über meine Altersvorsorge machen und vielleicht suche ich dann auch wieder eine Festanstellung.»



Teilzeitsanitärmonteur

Christian Gaud (26)

«Ich arbeite nicht ausschliesslich über Plattformen, sondern auch temporär als angestellter Sanitärmonteur. Bei Plattform-Jobs reizen mich die Flexibilität sowie die Möglichkeit, neue Erfahrungen zu sammeln und neue Leute kennenzulernen. Am liebsten habe ich handwerkliche Einsätze mit direktem Kontakt zu Menschen. Aktuell spare ich für eine Weiterbildung und baue meine Selbstständigkeit auf. Die Kombination aus Gig-Arbeit und Temporärjobs hilft mir, flexibel zu bleiben. Klar, das Einkommen schwankt – etwa 300 bis 600 Franken im Monat –, aber mit etwas Planung komme ich gut zurecht. Ich spare bewusst, um Engpässe zu vermeiden.

Was mich an der Gig-Arbeit manchmal nervt: Man bewirbt sich ewig im Voraus und erhält dann lange keine Antwort. Im Grossen und Ganzen fühle ich mich aber fair behandelt, der Lohn stimmt meistens und die Firmen verhalten sich korrekt. Für mich ist Gig-Work ein Übergang; eine gute Schule fürs Leben und für meine angestrebte Selbstständigkeit.»

wird. Auch Fragen der Identität – «Für was stehe ich?» – können herausfordernd sein, genauso wie Unsicherheiten, welche die Planbarkeit und den Verlauf der eigenen Karriere betreffen. «Aber die grössten Belastungen für die meisten Befragten waren die finanzielle Unsicherheit und die Frage, ob dieses Arbeitsmodell auch längerfristig umsetzbar ist», erzählt Spurk. So gaben nur 41 Prozent der Befragten an, dass sie ihr Gehalt oder das Honorar für einen Gig selbst bestimmen können.

Positiv betrachteten die Gig-Worker hingegen ihre Flexibilität, dass sie also selbst entscheiden können, wann und wo sie arbeiten. Stress, emotionale Belastung und Burn-out-Tendenzen waren ähnlich ausgeprägt wie in Studien mit Festangestellten (siehe dazu auch Seite 26).

«Ein einfacher, digital vermittelter Zugang zu Arbeit kann auch eine Chance sein.»

Daniel Spurk

Dies galt auch für die wahrgenommene berufliche Entwicklungsperspektive und Sinnhaftigkeit der Arbeit. «Auffallend war hingegen, dass die allgemeine Lebenszufriedenheit der Befragten relativ hoch war – auch im Vergleich zur Zufriedenheit mit der Karriere», sagt Spurk. Die Gründe dafür sollen nun weiter untersucht werden. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass Gig-Worker Flexibilität und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben höher gewichten als die Karriere. Weiter zeigte sich ein Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der genutzten Vermittlungsplattform und der eigenen Lebenszufriedenheit. «Hier stellt sich die Frage, ob es doch so etwas wie einen psychologischen Vertrag zwischen den Gig-Workern und den Plattformen geben kann», so Spurk.

Mehr Transparenz in Bezug auf Überwachung

Das Forschungsteam hat basierend auf den Resultaten Ratschläge verfasst, wie die Vermittlungsplattformen die psychologische Gesundheit von Gig-Workern unterstützen könnten: mit Programmen zur Stressbewältigung etwa, um die emotionale Erschöpfung einzudämmen. Immerhin gaben 23 Prozent der Befragten an, dass sie an einem hohen Grad an Stress leiden, und 60 Prozent an einem mittleren Grad. Auch sollte laut den Forschenden die Transparenz bei der Überwachung von Gig-Workern erhöht werden. 70 Prozent der Befragten gaben an, dass ihre Arbeit über die Plattform evaluiert wird. Und 54 Prozent fühlten sich manchmal oder oft durch Algorithmen und Monitoring-Technologie überwacht. Laut den Forschenden könnten die Plattformen das Vertrauen stärken, indem sie klare Richtlinien aufstellen, was überwacht werden darf und wie die Daten verwendet werden.

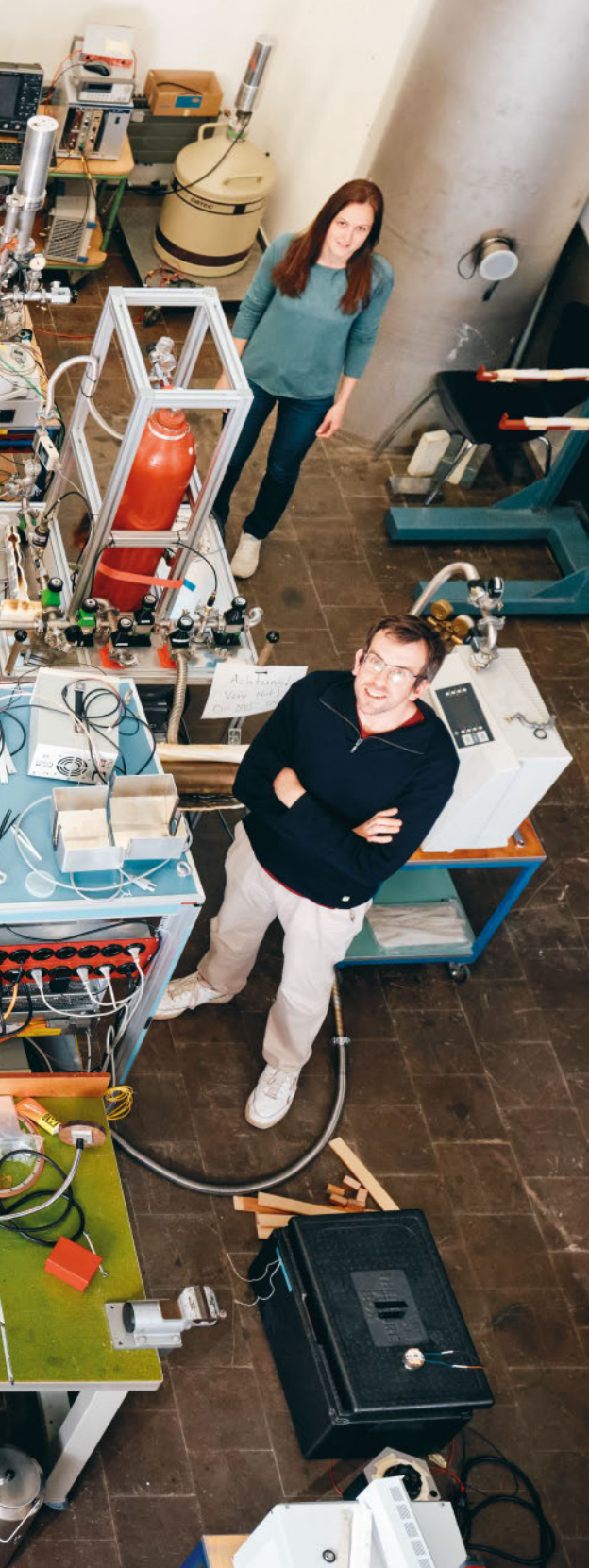
Trotz Herausforderungen erkennt Spurk bei Gig-Work aus arbeitspsychologischer Perspektive auch Chancen. Viel riskanter sei die Arbeitslosigkeit. «Sie ist einer der grössten psychologischen Risikofaktoren überhaupt.» Ein einfacher, digital vermittelter Zugang zu Arbeit könne auch eine Chance sein, sagt der Professor. Hinzu komme, dass einige die Freiheiten von Gig-Work nutzten, um aus ihren Hobbys einen Beruf zu machen, was sich wiederum positiv auf die psychische Verfassung auswirken könne.

Spurk betont jedoch auch, dass bei der vorliegenden Studie, insbesondere bei den Interviews, motivierte Gig-Worker wahrscheinlich etwas überrepräsentiert sind. Zudem sind nicht alle Formen der Plattformarbeit vertreten. So waren keine Uber-Fahrer oder Arbeitnehmende in Gastronomie und Hotellerie befragt worden. Es ist deshalb wahrscheinlich, dass die Arbeitszufriedenheit der Tellerwäscher in Denver um einiges geringer ist als diejenige von IT-Spezialistinnen in der Schweiz.

Kontakt:

Prof. Dr. Daniel Spurk, daniel.spurk@unibe.ch





Handwerk und Forschung Gemeinsam von der Idee zum Prototypen

Am Labor für Hochenergiephysik (LHEP) der Universität Bern arbeiten rund 50 Personen aus verschiedenen Ländern in unterschiedlichen Berufen. Die Forschungsprojekte werden unterstützt von je einer eigenen mechanischen und elektrotechnischen Werkstätte. Damit das vielfältige Team Ideen effizient umsetzen kann, braucht es Engagement für das gemeinsame Ziel und Offenheit für neue Herangehensweisen.

Text: Pieter Poldervaart
Fotografie: Dres Hubacher

Im Grosslabor des LHEP wird in Prototypen umgesetzt, was das Team zuvor entworfen hat.



Leiter LHEP

Michele Weber

Aus Curio (TI), 53 Jahre alt

«Als ordentlicher Professor für experimentelle Teilchenphysik leite ich das Labor für Hochenergiephysik (LHEP). Dass ich im Tessin zweisprachig italienisch und deutsch aufgewachsen bin, erleichtert meine Arbeit. Auch mein Aufenthalt in den USA ist hilfreich. Vielsprachigkeit ist bei uns Standard.

Neben den fachlichen Kompetenzen braucht es auch eine kulturelle Offenheit und das Wissen, dass es auf alle ankommt: So hängt die Arbeit von uns Physikern auch von unseren Technikerinnen ab, welche die Ideen schnell in die Praxis umsetzen können. Natürlich sind wir ehrgeizig, denn am LHEP suchen wir ja nach Dingen, die noch nicht gefunden wurden.

Die Maschinen, die es dafür braucht, müssen wir selbst entwickeln. Doch Wissenschaft ist ähnlich wie Kultur oder Sport: Sie gründet auf dem Wunsch, zusammenzuarbeiten, auch wenn man unterschiedliche Lebensanschauungen hat. Erfrischend sind die Impulse, die uns junge Menschen geben. Doch ebenso wichtig für den Erfolg sind Menschen mit viel Erfahrung.»



Polymechaniker

Lorenzo Meier

Aus Auswil (BE), 32 Jahre alt

«Meine Lehre absolvierte ich bei der Aare Seeland mobil AG, der Betreiberin des regionalen öffentlichen Verkehrs. Seit elf Jahren arbeite ich für das LHEP. Je nach Versuchsanlage bin ich für das Schweissen oder Montieren, die Vakuum- oder Kryotechnik oder die komplette Fertigung verantwortlich.

Inzwischen leite ich auch eigene Projekte. Wir bauen Prototypen, und jeder ist wieder anders – deshalb ist auch meine Aufgabe so vielfältig. Je nach Vorgabe gilt es, neue konstruktive Lösungen zu finden. Heute geht nichts mehr ohne Elektrotechnik. Ich bin zwar für die Mechanik zuständig, tausche mich aber praktisch täglich mit dem Elektroteam aus, damit unsere beiden Bereiche ideal ineinandergreifen. Entsprechend wichtig sind das Gemeinschaftsgefühl und der Zusammenhalt. Den braucht es gerade auch in stressigen Situationen, wenn etwas nicht funktioniert oder wenn es pressiert. Das ist nicht immer einfach. Aber ich habe gelernt: Mit jeder Person kann es Spass machen, zusammenzuarbeiten.»



Postdoc

Saba Parsa

Aus Teheran/Iran, 35 Jahre alt

«Ich wuchs im Iran auf, meinen Bachelor in Physik legte ich in Teheran ab. Eine «Summer School» des CERN stellte die Weiche für meine berufliche Zukunft: Ich begeisterte mich für die Teilchenphysik. Also zog ich nach Genf, wo ich meinen Master und mein PhD in Neutrinophysik absolvierte. Dann wechselte ich als Postdoc-Forscherin nach Bern.

Am LHEP führen wir oft Messungen durch, für die es ein kompetentes und verantwortungsvolles Team braucht. Wir stellen die Ziele der ganzen Gruppe ins Zentrum. Im Bereich Forschung und Entwicklung haben wir eine hervorragende Methode, um effizient zum Ziel zu kommen: Wir setzen auf kurze persönliche Interaktion und den direkten Ideenaustausch. Dann wird aus dem groben Plan schnell der erste Prototyp und daraus das Messsystem, das wir nutzen.

Von der damaligen «Summer School» mit mehreren Tausend Studierenden habe ich mitgenommen, dass es Spass macht, mit Menschen mit anderem Hintergrund zusammenzuarbeiten, wenn man sich mit Respekt und Offenheit begegnet.»



**Wissenschaftlicher
Mitarbeiter**

Isidre Mateu

Aus Mallorca/Spanien, 41 Jahre alt
«Ich habe in Barcelona Telekommunikation studiert, promoviert in Toulouse und zog später nach Bern. Hier arbeite ich als Ingenieur in einer Gruppe am LHEP und forsche an medizinischen Anwendungen der Teilchenphysik. Wir sind am Inselspital Bern angesiedelt, wo wir Zugang zu einem medizinischen Zyklotron haben. Ich betreibe das angegliederte Physiklabor, wo ich in der Forschung und Entwicklung zur Verbesserung der Anlage arbeite und Forschende und Studierende bei ihren Projekten unterstütze.

Die Arbeit am LHEP ist sehr inspirierend, und jeder Arbeitstag ist anders. Besonders schätze ich die Zusammenarbeit mit unseren beiden Werkstatt-Teams, die uns in den Bereichen Mechanik und Elektronik unterstützen. Egal wie komplex ein Experiment ist, sie haben immer eine gute Idee, wie die Versuchsanlage aufgebaut werden muss. Das zeigt mir, dass der eigene Ansatz zur Lösung eines Problems nicht immer der richtige ist. Deshalb ist es so wertvoll, Kolleginnen und Kollegen um sich zu haben, die anders denken und im Dialog zu besseren Lösungen beitragen.»



Doktorand

Meinrad Schefer

Aus der Stadt Bern, 30 Jahre alt
«Ich bin am LHEP PhD-Student in der ATLAS-Gruppe, die Teil der ATLAS-Kollaboration ist, mit weltweit um die 6000 Mitglieder. In der ATLAS-Gruppe des LHEP habe ich unter anderem in Zusammenarbeit mit mehreren brasilianischen Gruppen mit «Machine Learning» und Simulationssoftware Studien durchgeführt. Dafür war ich mehrmals in Brasilien.

Diese Aufenthalte zeigten mir, wie anderswo gearbeitet wird. Was die Pünktlichkeit angeht, läuft es hier in Europa definitiv anders. Aber der Umgang mit anderen Menschen ist immer bereichernd. Ich gab auch regelmässig Nachhilfeunterricht und war Hilfsassistent. Dabei erkannte ich, dass alle individuelle Herangehensweisen haben, um Problemstellungen zu lösen, und dass man darauf eingehen muss, um am besten helfen zu können. Neue Herangehensweisen sind enorm nützlich, gerade in einem derart vielfältigen und internationalen Team, wie wir es sind. Was uns auszeichnet: Niemand wird alleingelassen, Fragen sind immer erwünscht.»



Leiterin Elektronikwerkstatt
Camilla Tognina

Aus Thun (BE), 37 Jahre alt
«Ein paar Jahre nach meiner Berufslehre zur Elektronikerin EFZ absolvierte ich die Weiterbildung zur Elektrotechnikerin HF.

Heute leite ich die Elektronikabteilung des LHEP. Wir arbeiten eng mit den Physikern zusammen und sind in verschiedenste Projekte involviert. Die Schnittstelle zwischen der Arbeit von Physikerinnen und Elektronikern ist nicht immer klar definiert und es ergibt sich häufig eine dynamische Zusammenarbeit.

Da wir in der Forschung an Technologien arbeiten, die es bisher noch nicht gibt, stehen wir täglich vor neuen Herausforderungen. Dabei gibt es für fast jedes Problem eine Lösung, es ist bloss eine Frage des Aufwands. Das gilt auch für das Leben allgemein. Schafft man es, aus den verschiedenen Meinungen das Beste zu kombinieren, profitiert ein Team enorm von seiner Diversität. Das Wichtigste dabei ist eine offene Kommunikation. Erfahrungsgemäss können so die allermeisten kulturellen Differenzen gut überwunden werden, und man findet praktisch immer einen gemeinsamen Nenner.»



Moderne Holzwirtschaft in Bern:
 Oben die Fabrikationshalle der Truberholz AG.
 Unten links: Die flache Hierarchie der
 Querbau GmbH, schwarz auf weiss.
 Unten rechts: Die Tür, die Mitarbeitenden
 der Röthlisberger Zimmerei AG
 stets offensteht.

Innovativ, partizipativ, ökologisch: Die Holzwirt- schaft von morgen

Die Holzbranche gilt als träge und wenig innovativ. Zu Unrecht: Drei Berner Zimmereien setzen in Randregionen lokalen Rohstoff in Wert und bieten dabei zukunftsweisende Arbeitsmodelle. Das zeigt eine Forschungsarbeit der Wirtschaftsgeographie der Universität Bern.

Text: Pieter Poldervaart / Fotografie: Dres Hubacher

Schon der Duft nach Harz und Sägespänen im Empfangsbereich macht klar: Hier gehts um Holz. Und spätestens nach dem Händedruck von Jürg Hirschi (1 Meter 98 gross), der irgendwo zwischen kräftig und schmerzhaft ausfällt, ist man definitiv in der Holzverarbeitung angekommen. Hirschi ist Verwaltungsratspräsident der beiden Firmen Zimmerei Hirschi und Truberholz. Mit ihren insgesamt 90 Arbeitsplätzen

sind die beiden Aktiengesellschaften für die gut 1200 Menschen zählende Oberemmentaler Gemeinde Trub wirtschaftlich zentral.

Wer an Zimmerei denkt, stellt sich womöglich einen düsteren Schuppen mit einer ohrenbetäubenden Kreissäge vor. Stattdessen führt der Patron in eine grosszügige, 2015 fertiggestellte Industriehalle. 50 Meter lang, 30 Meter breit und am First 16 Meter hoch ist der lichte Raum. Die Fabrikationsräumlichkeiten sind die dreidimensionale Visitenkarte des Doppelunternehmens: Das Tannen- und Fichtenholz – insgesamt 1000 Kubikmeter wurden hier verbaut – stammen aus Trub selbst. Sogar der Zement für den Betonboden wurde im Werk der Standortgemeinde angerührt. «Auf der Hälfte des Gemeindegebiets von Trub wächst Wald. Diese kurzen Wege machen wir uns zunutze», erklärt Hirschi, der auch gelernter Landwirt ist und Lokales und Traditionelles hochhält.

Alle investieren für alle

Doch die Firma setzt auch auf Innovation. 2015 schwärmte ein Zimmerergeselle aus der Ostschweiz vom neuen System, das sein Vater zur Produktion von Hauswandmodulen entwickelt hatte. Der Clou: Auch Bretter der wenig gefragten Holzklasse C können damit zu 18 bis 24 Zentimeter starken Modulen zusammengefügt werden, die dann als Hauswände und -dächer verbaut werden. Statt Leim oder Schrauben fixieren massive Holzdübel die sechs bis acht Schichten. Anderthalb Millionen Franken

kostete die Anschaffung der im Toggenburg gefertigten Maschine. Um die Bankhypothek möglichst tief zu halten, beteiligte sich die ganze Wertschöpfungskette – Waldbesitzer, Sägereien, Belegschaft – an der Risikoinvestition.

Es dauerte einige Jahre, bis die neue Art, mit Vollholz und ohne Leim oder Metallverbindungen Hauswände zu bauen, genügend Publikum fand und die Anlage Gewinn abwarf. Heute verarbeiten die zwei Zimmereien jährlich 2000 Kubikmeter Nadelholz, zugeschnitten und getrocknet in fünf benachbarten Sägereien. Allein die Dübel aus Buchenholz, welche die sechs bis acht Bretterschichten fixieren, würden aneinandergereiht pro Jahr einen 50 Kilometer langen Stab ergeben, rechnet Hirschi vor.

Teilzeit boomt auch in der Holzbranche

«Das Beispiel Truberholz zeigt, dass neue Ideen auch in der angeblich so trägen Holzbranche eine Chance haben», erklärt Miriam Hug. Die Doktorandin am Geographischen Institut der Universität Bern hat in ihrer 2025 endenden Forschungsarbeit die Arbeitswelt in 86 Berner Unternehmen aus der Holzbranche betrachtet.

«Neue Ideen haben auch in der angeblich so trägen Holzbranche eine Chance.»

Miriam Hug

24 davon untersuchte sie auf ihr transformatives Potenzial hin, stellte also die Frage, wie weit diese Firmen die Region umweltschonender, gesellschaftlich gerechter und wirtschaftlich langfristig stabil machen können. «Die Auswertung hat gezeigt, dass diese bodenständige Branche zukunftsweisend ist, etwa wenn es um den sozialen Mehrwert geht oder darum, Be-

schäftigung in peripheren Lagen zu schaffen.» Neben der Universität Bern beteiligt sich die Wyss Academy for Nature, die im Hub Bern zum Thema «Regionale Wertschöpfung Wald und Holz» forscht, ebenfalls finanziell am Projekt.

Die Truberholz AG ist einer der Betriebe, welche die Doktorandin näher prüfte. Die innovative Technik, bei der computergestützte Bauplanung und modernste CAD-Technik ein Muss sind, schafft einen kontinuierlichen Absatz fürs lokale Holz. Zeitgemäss ist auch die Personalpolitik, Teilzeitarbeit ist in: 25 der 90 Festangestellten ziehen wöchentlich einen Papiitag ein, bewirtschaften nebenbei noch einen Bauernhof oder üben ein politisches Amt aus und treten deshalb im Erstberuf kürzer. Der moderne Betrieb lockt viele Lernende an, aktuell bietet die Firma 23 Lehrstellen im Bereich Zimmerei und Hochbauplanung an. Auch der Absatz ist stabil: Aus Trub kommen zunehmend nicht nur Holzelemente für Einfamilienhäuser, sondern auch für drei- und vierstöckige Bauten.

Hier spielt die lokale Musik

Immerhin 40 Arbeitsplätze, davon neun Lehrstellen, bietet die Röthlisberger Zimmerei AG an. Hier in Bowil, auf halbem Weg von Trub nach Bern, ist der Familienbetrieb in fünfter Generation seit 111 Jahren in der Region verwurzelt. Seine Spezialität ist der Umbau jener Landwirtschaftsbetriebe, die nicht länger zur Produktion genutzt, sondern in der Streuzone in reinen Wohnraum umgewandelt werden. Daneben fertigt das Unternehmen der Inhaber Michael Röthlisberger und Jürg Ramseier Bauteile für denkmalgeschützte Gebäude an.

Im Lagerraum stehen schon die individuell vorbereiteten Elemente für einen Innenausbau fein säuberlich auf einer Pritsche bereit, durch eine Folie gegen Witterung und Sonneneinstrahlung geschützt. Demnächst wird die Ladung vom Lastwagen abgeholt und zur Baustelle verfrachtet. Dort kann sie, weil fixfertig vorbereitet, effizient verbaut werden. Neben dem regionalen Holz – vor zwei Jahren hat die Firma eine zwei Kilometer entfernte Sägerei übernommen – ist das Personal das wichtigste Kapital. Röthlisberger weiss das und trägt ihm Sorge: «Einmal pro Woche informiere ich das Team offen über den Auftragsbestand und anstehende Projekte», so der Inhaber. Und täglich vor Arbeitsbeginn um 6.30 Uhr steht seine Bürotür offen für persönliche Anliegen.



Sie zeigen und erforschen, wie moderne Holzwirtschaft geht:

Michael Röthlisberger,
Mitinhaber der

Röthlisberger AG (links);

Jürg Hirschi, Verwaltungsrats-
präsident der Truberholz AG

(Mitte); Miriam Hug,

Doktorandin an der Uni Bern

(rechts); Tobias Fehr, Mitin-
haber Querbau GmbH (unten).



Über Mangel an Lehrlingen, gelegentlich auch weiblichen, kann Röthlisberger nicht klagen. «In der Holzbranche kennt man noch einen Berufsstolz, der anderswo selten geworden ist», nennt er einen möglichen Grund für die Attraktivität. Zudem werde der Betrieb oft von früheren Lernenden empfohlen. Ein dezentes Werbemittel für sein Unternehmen hat Röthlisberger mit dem Dachgeschoss der 2015 vergrösserten Betriebs-halle geschaffen: Hier sind Übungs- und Konzerräume untergebracht, in die mehrere lokale Musikformationen eingemietet sind und wo wöchentlich Proben stattfinden. «Für die Produktion ist der Estrich ungeeignet und am Abend ist unser Parkplatz ohnehin leer. Zudem verfügte die Gemeinde bisher über keine Versammlungsräume», begründet Röthlisberger, der in seiner Freizeit selbst Musik macht, sein Engagement für die Allgemeinheit. Modern ist auch seine Einstellung zur Arbeitszeitreduktion: Teilzeit mache die Planung zwar etwas komplizierter. Doch wer reduziert arbeite, tue dies oft besonders engagierte.

Wo die Kundschaft Hand anlegt

Diese Beobachtung kann Tobias Fehr bestätigen, aus eigener Erfahrung: «An den drei Tagen pro Woche, an denen ich arbeite, mache ich das sehr konzentriert und effizient, die Tage sind dicht.» Fehr ist Firmenchef der Querbau GmbH, wie seine zwei Kollegen und eine Kollegin auch: Wer bei der Querbau GmbH mitarbeitet, ist am Unternehmen beteiligt. Nur die aktuell zwei Lernenden müssen sich an Hierarchien halten. Arbeiten unter enormem Zeitdruck und unfaire Arbeitsbedingungen waren vor acht Jahren der Grund, warum Fehr zusammen mit Andreas Ferrazzini, den er an der Gewerbeschule kennenlernte, die Querbau GmbH gründete. Zuvor absolvierten die beiden noch ein Architektur- respektive Ingenieurstudium. Nachdem sie Väter geworden waren, senkten sie das Anfangspensum weiter von 80 auf 60 Prozent. Nach wie vor gilt, dass beim Inhaberquartett – heute sind auch die Zimmerin Sissel Størseth Haarr und der Architekt Raphael Fitz im Kollektiv – alle alles machen. Das erfordert zwar viel Koordination

und auch mal eine Signal-Message in der Freizeit. Dafür bringt die Arbeitsweise Abwechslung und ermöglicht es, sich gegenseitig zu vertreten. Ausbezahlt wird ein Einheitslohn, Ende Jahr wird der Firmengewinn entsprechend den geleisteten Stunden ausgeschüttet.

Aussergewöhnlich ist das Verhältnis zur Kundschaft: Wer mag, legt, angeleitet von den Fachleuten, selbst Hand an und senkt so die Kosten. Ökologie ist wichtig: Die Querbau GmbH verarbeitet viel naturbelassenes Holz aus der Region, dafür wenig Leim und andere Fremdstoffe – doch gross mit diesen Leistungen werben mag Fehr nicht. Ohnehin ist die Auftragslage gut, und statt Marketing ist ein Umzug angesagt. Im Moment logiert die Querbau GmbH noch auf der Stadtberner Aebimatte, gleich neben dem Gleisstrang der SBB und in direkter Nachbarschaft zu einem Gemüsedepot, einem Keramiker und drei weiteren Ateliers. Im Sommer wird das Areal wegen Eigenbedarf geräumt. Das Unternehmen wird dann in die Lorraine ziehen, erneut in ein Umfeld mit gleichgesinnten Firmen. Auch am neuen Ort bleibt bei Querbau vieles beim Alten: Selbstverwaltung, die Freude am schönen Material Holz und ein gewisser Stolz, den die Branche hierzulande ausstrahlt.

Vielfalt als gute Voraussetzung

«In meiner Forschungsarbeit habe ich fünf Unternehmenstypen der Holzbranche identifiziert, die unterschiedlich stark transformativ aufgestellt sind», erklärt Miriam Hug. Während die einen an besonders innovativen Produkten tüfteln, setzen andere auf eine starke Verankerung in der Region, nutzen lokale Rohstoffe oder tragen besonders Sorge zu ihren Beschäftigten.

Auch wenn die Wald- und Holzwirtschaft im Kanton Bern nur für 1,8 Prozent der Bruttowertschöpfung verantwortlich ist, für Hug sind solche weichen Faktoren wichtige Elemente, damit die Berufsgruppe gut gerüstet ist für die Zukunft: «Sie stellt attraktive Arbeitsplätze in strukturschwachen Gebieten zur Verfügung und trägt dank dem regionalen Rohstoff Holz zur nachhaltigen Entwicklung bei.

Kontakt:

Miriam Hug, miriam.hug@unibe.ch

Regionale Wirtschaft Voneinander lernen

«Innovation wird üblicherweise nur mit Technik in Verbindung gebracht, doch diese Definition greift zu kurz», sagt Heike Mayer, Professorin und Leiterin der Einheit Wirtschaftsgeographie am Geographischen Institut und Vizerektorin Qualität und Nachhaltige Entwicklung der Universität Bern. Für Mayer, die das Forschungsprojekt «Transformative Unternehmen» von Miriam Hug betreut, kann sich ein Unternehmen auch profilieren, indem es nicht nur auf den möglichst schnellen Gewinn aus ist, sondern auf traditionelle Werte wie Qualität, Sinnhaftigkeit oder soziale Verantwortung setzt.

Die Arbeit von Hug zeige zudem, dass sich transformative Firmen meistens gleich in mehreren Bereichen fortschrittlich verhalten. Dazu gehört neben der regionalen Versorgung mit Rohstoffen und Energie etwa auch der sorgsame Umgang mit der Belegschaft – beispielsweise mit der Möglichkeit für Teilzeitarbeit.

Die öffentliche Hand kann laut Mayer eine transformative Wirtschaft zweifach unterstützen: «Die Holzwirtschaft im österreichischen Bundesland Vorarlberg, die im Projekt ebenfalls untersucht wurde, macht vor, wie wichtig Plattformen für die Zusammenarbeit, den Austausch, die Koordination und das Lernen voneinander sind.» Ausserdem sollten staatliche Institutionen mit der eigenen Beschaffung beispielhaft vorgehen und dafür sorgen, dass regionale Angebote auch nachgefragt werden.

Eine Frage an Flora Stanischewski

Haftete ich, wenn meine Büro-KI Fehler macht?

Copyright Bild: burckhardt AG



Zur Person

Flora Stanischewski

ist Anwältin für privates Arbeitsrecht und öffentliches Personalrecht und Partnerin in der Kanzlei burckhardt AG in Basel sowie Lehrbeauftragte an den Universitäten Bern und Basel. In Bern hält sie unter anderem die Vorlesung Arbeitsrecht. Sie hat an der Universität Basel studiert und doktriert.

Haben Sie ebenfalls eine Frage an die Wissenschaft? Stellen Sie sie uns bis am 14. Juli 2025 über unifokus@unibe.ch mit dem Stichwort «Frage an». Thematisch beschäftigt sich die nächste Ausgabe mit «Regionale Verankerung».

In der Schweiz bestehen bis anhin keine spezifischen gesetzlichen Bestimmungen zur Verwendung von KI im Arbeitsverhältnis. Auch die mit KI generierten Arbeitsergebnisse werden daher grundsätzlich den Arbeitnehmenden zugerechnet. Sie haften, wenn sie eine Vertragsverletzung begangen haben, die kausal zu einem Schaden geführt hat, sofern sie nicht beweisen können, dass sie kein Verschulden trifft. Die Rechtsprechung zeigt, dass sie vor allem für grobfahrlässige oder absichtlich verursachte Schäden verantwortlich gemacht werden. Neben Schadenersatzansprüchen drohen auch arbeitsrechtliche Sanktionen (insbesondere Verwarnung oder Kündigung).

Wenn Arbeitgebende aber nachweislich eine fehlerhafte KI zur Verfügung stellen, müsste eine Haftung der Arbeitnehmenden grundsätzlich milder beurteilt werden. Arbeitnehmende müssen mit KI generierte Arbeitsergebnisse immer kritisch prüfen.

Bücher

Nehmen Sie eine Auszeit von der Dynamik der sich wandelnden Arbeitswelt: Lehnen Sie sich zurück und vertiefen Sie sich in die Lektüre.

Die Rückkehr der Märtyrer

Leben, um zu sterben – Figuren, deren Lebenszweck sich im Leiden und Sterben erfüllt, scheinen nicht in eine Epoche zu passen, die sich dem autonomen Subjekt verschreibt. Dennoch fanden christliche Märtyrergeschichten in der bürgerlichen Moderne ihren Weg zurück in die Literatur. Nicolas Detering vom Institut für Germanistik der Universität Bern geht in seinem Werk den Gründen für die Rückkehr der Figur der Märtyrer nach.



Die Kunst der Einfachheit
Nicolas Detering – 2024,
473 S., Wallstein Verlag,
ISBN 978-3-8353-9169-7

Singen im Chor

Trotz seiner kulturellen Bedeutung wurde das Schweizer Chorsingen bisher kaum erforscht. Der Sammelband, herausgegeben von Caiti Hauck und Cristina Urchueguía vom Institut für Musikwissenschaft der Universität Bern, gibt mit 13 wissenschaftlichen Beiträgen von Komposition und Aufführung bis hin zu Identität und Geschlecht neue Einblicke in eine unterschätzte musikalische Tradition.



Schweizer Chorleben seit 1800
Caiti Hauck, Cristina Urchueguía – 2024,
494 S., BOP Books,
ISBN 978-3-03917-080-7

Jugend und Recht

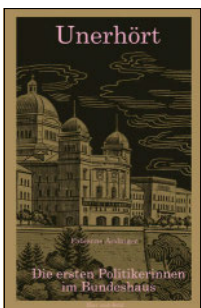
Was passiert, wenn Jugendliche eine Straftat begehen? Ineke Pruin und Jonas Weber vom Institut für Strafrecht und Kriminologie der Universität Bern haben mit Peter Aebersold ein umfassendes Werk zum Schweizerischen Jugendstrafrecht verfasst. Es behandelt Grundlagen der Jugendkriminalität, die Entwicklung des Jugendstrafrechts, dessen Prinzipien sowie die Inhalte des Jugendstrafgesetzes und der Jugendstrafprozessordnung.



Schweizerisches Jugendstrafrecht
Peter Aebersold, Ineke Pruin,
Jonas Weber – 2024,
336 S., Stämpfli Verlag,
ISBN 978-3-727-23543-6

Pionierinnen im Bundeshaus

Als 1971 die ersten Frauen ins Bundeshaus einzogen, war das mehr als ein historischer Meilenstein – es war der Beginn einer tiefgreifenden Veränderung. Fabienne Amlinger vom Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung der Universität Bern beleuchtet in fünf Essays, wie sich die ersten National-, Stände- und Bundesrätinnen in einer Männerdomäne behaupteten. Ergänzt mit persönlichen Gesprächen eröffnet das Buch neue Einblicke in das politische Leben hinter den Sandsteinmauern von Bern.

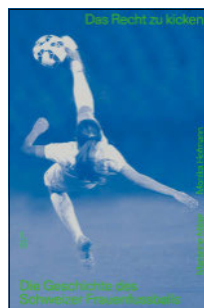


Unerhört

Fabienne Amlinger – 2025, 240 S., Hier und Jetzt Verlag, ISBN 978-3-03919-605-0

Frauen am Ball

Frauen und Fussball – lange als unsittlich abgelehnt, heute gefeiert. Pünktlich zur UEFA Women's EURO 2025 erzählen Marianne Meier und Monika Hofmann vom Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung der Universität Bern die Geschichte des Schweizer Frauenfussballs – von den Anfängen in den 1920ern bis zum heutigen Boom. Interviews mit Schweizer Fussballpionierinnen ergänzen das Buch mit persönlichen Einblicken.



Das Recht zu kicken

Marianne Meier, Monika Hofmann – 2025, 304 S., Hier und Jetzt Verlag, ISBN 978-3-03919-638-8

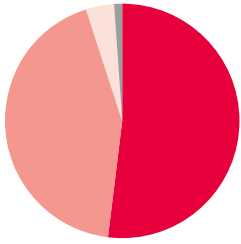
Das «Wir» einer Gesellschaft

Wer gehört dazu – wer nicht? Was macht Grenzziehungen bis heute so wirksam? Wie kann die Geschichtswissenschaft zur Gestaltung der Zukunft beitragen? Solche Fragen thematisiert Francesca Falk vom Historischen Institut der Universität Bern in ihrem Buch. Falk kondensiert darin ihre Forschung zu Migration, Flucht, Protest und Kolonialismus und beleuchtet deren aktuelle Brisanz.



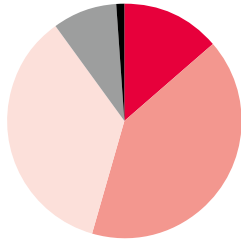
Gegen die blendende Evidenz der Gegenwart

Francesca Falk – 2025, 106 S., Seismo Verlag, ISBN 978-3-03777-298-0



Wie gefällt Ihnen uniFOKUS insgesamt?

- Sehr gut: 52 %
- Gut: 43 %
- Mittelmässig: 4 %
- Schlecht: 1 %
- Sehr schlecht: 0 %

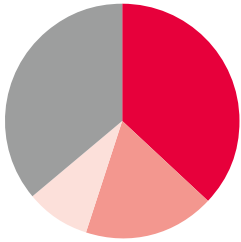


Wie viele uniFOKUS-Beiträge lesen Sie pro Ausgabe?

- Alle: 14 %
- Fast alle: 41 %
- Mehrere: 36 %
- Mindestens einen: 9 %
- Keinen: 1 %

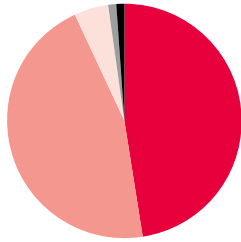
Lesendenumfrage
Danke für Ihre Meinung

Im letzten Halbjahr hatten wir Sie darum gebeten, uns Ihre Meinung zu uniFOKUS mitzuteilen. Etwa 600 Personen unter Ihnen haben das getan – vielen Dank dafür. Hier die wichtigsten Resultate und ausgewählte Rückmeldungen.



Was machen Sie nach der Lektüre mit dem Magazin?

- Weitergeben: 37 %
- Sammeln: 18 %
- Weiterempfehlen: 9 %
- Wegwerfen: 36 %



Wie bewerten Sie die Gestaltung des uniFOKUS?

- Sehr gut: 48 %
- Gut: 46 %
- Mittelmässig: 5 %
- Schlecht: 1 %
- Sehr schlecht: 1 %

Besonders gut gefällt mir ...

- «Ich schätze das vertiefte Eintauchen in ein Thema. Plötzlich merken, dass mich Themen interessieren, welche mich früher nicht bewegt haben. Und ich lerne so viel Neues! Natürlich interessieren mich nicht alle Hefte gleichermaßen, aber das macht es ja gerade aus!»
- «Es ist schön zu sehen, dass an der heimischen Universität an Themen gearbeitet wird, die für die Gesellschaft relevant sind.»
- «Verständlichkeit der Texte bei anspruchsvollen Themen (bin nicht Uni-Absolvent).»
- «Die Informationen sind fundiert und verständlich. Das klingt einfach, ich weiss aber, dass das gut aufbereitet werden muss, da steckt Arbeit drin. Das lohnt sich bei der Lektüre.»
- «Grösse, Geruch und Papierqualität überzeugen mich.»
- «Ich schätze es, dass uniFOKUS als gedruckte Ausgabe erhältlich ist.»
- «Handliches Format.»

Ich vermisse im uniFOKUS ...

- «Kritischere Berichte über die Universität Bern selber. Eine stärkere Auseinandersetzung mit sich selbst.»
- «Nichts»
- «Etwas mehr Bezug zur nicht universitären Welt. Ab und zu auch eine Verbindung in den profanen Alltag.»
- «Es wäre spannend, wenn es häufiger tiefgehende Re-

portagen oder Interviews gäbe, die aktuelle gesellschaftliche Debatten mit wissenschaftlichen Erkenntnissen verbinden würden.»

- «Ich vermisse vermehrte Beiträge zu Mathematik und Naturwissenschaften.»

Verzichten könnte ich auf ...

- «Manchmal sind die Texte zu lang – in der Kürze liegt die Würze.»
- «10 Seiten Inhaltsvorschau finde ich viel zu viel, das überblättere ich direkt.»
- «Allgemein dürfte das Niveau der Beiträge anspruchsvoller sein: <mehr Wissenschaft> und weniger <populärwissenschaftliche> Erklärungen.»
- «... die Konzentration auf die grafische Gestaltung.»
- «Gewisse professorale Selbstdarstellungen.»
- «Einige der Artikel sind für mich zu stark Werbung – neutralere Berichterstattung täte dem Format besser.»

Möchten Sie uns sonst noch etwas mit auf den Weg geben?

- «Seit dem Relaunch beinhaltet die Zeitschrift praktisch ausschliesslich redaktionelles Kurzfutter. Längere, vertiefende Beiträge fehlen vollständig. Das halte ich für eine völlig unangemessene Art der Wissenschaftskommunikation.»

- «Bleiben Sie dran! Haben Sie keine Angst vor Neuerungen! Entwickeln Sie sich weiter! Ich freue mich!»
- «Eine Online-Version würde ich vermutlich nie lesen. Ich muss so vieles online lesen, da hat die Uni-Lektüre in der Bahn und auf dem Sofa einfach noch einen Chill-Faktor.»
- «Die Artikel sind immer spannend zu lesen, die Artikelauswahl ist schön vielfältig, sodass das Hauptthema gut von verschiedenen Seiten beleuchtet wird. Das ist sehr erfrischend und anregend.»
- «Danke für die Abgabe an aktive und ehemalige Politiker*innen (alt Grossrat).»
- «Ich werde 70 Jahre alt und habe nie an einer Uni studiert, umso mehr freut es mich, wenn die Berichte klar sind. Und ich bewundere die vielen Professorinnen und Professoren, die engagiert ihre Sache machen. Das gibt mir jedes Mal Hoffnung für die Welt (und meine Grosskinder).»
- «Ganz herzlichen Dank an die Redaktion für die sorgfältige, seriöse Arbeit.»
- «Das uniFOKUS mutiert für mich immer mehr zur schwer verdaubaren linksliberalen Propaganda-Zeitschrift. In Ihrer Blase merken Sie gar nicht mehr, wie weit weg Sie von den normalen Leuten sind, die mit ihren Steuern die Uni finanzieren.»
- «Mehr Ausgaben!!!»

Vorschau nächstes uniFOKUS, September 2025

Ein Teil von Bern

Vor bald 200 Jahren wurde die Universität Bern vom Kanton gegründet – als Hochschule für die Region. Heute ist sie international vernetzt, aber tief in Bern verwurzelt. Die kommende Ausgabe von uniFOKUS zeigt, wo diese Verankerung heute spürbar ist: in Dorfarztpraxen, in Naturparks, Kirchen und Unternehmen. Forschende erzählen, wie Bern ihre Arbeit prägt, Politikerinnen schreiben, was sie der Uni schon immer sagen wollten, und wir fragen: Was gibt die Uni Bern der Bevölkerung zurück?

uniFOKUS / Juni 2025 / 4. Jahrgang
Das Magazin der Universität Bern

Herausgeberin Universität Bern, Abteilung Kommunikation & Marketing (AKM) **Leitung** AKM Christian Degen **Redaktion** Timm Eugster (Leitung), Arian Bastani, Nina Jacobshagen, Nina Laky **Autorinnen und Autoren** Tina Hascher, Elena Ibello, Simona Oliveira, Pressebüro Kohlenberg (Béatrice Koch, Pieter Poldervaart), Barbara Spycher, Flora Stanischewski, Maura Widmer **Mitarbeit** Lorena Bortolomeazzi, Julia Gnägi, Simone Hebeisen, Patrizia Jäggi, Liselotte Selter **Bildredaktion** Dres Hubacher **Gestaltungskonzept und Artdirection** büro z, Bern **Layout** AKM **Redaktionsadresse** Universität Bern, Abteilung Kommunikation & Marketing, Hochschulstrasse 6, 3012 Bern, Tel. 031 684 80 44, unifokus@unibe.ch, www.unifokus.unibe.ch **Inserate** Stämpfli Kommunikation, Bern, Tel. 031 300 63 78, mediavermarktung@staempfli.com, www.staempfli.com/mediadaten **Druck** Haller + Jenzer AG, Burgdorf **Auflage** 18 500 Exemplare, erscheint viermal jährlich, nächste Ausgabe September 2025 **Abonnement** uniFOKUS kann kostenlos abonniert werden: www.unifokus.unibe.ch, Tel. 031 684 80 44, ISSN 2813-4044. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck von Artikeln mit Genehmigung der Redaktion.



Landesmuseum Zürich. ΓΕΛΩΕΙΖΣΕΡ
ΓΕΗΕΣ ΝΑΤΙΟΝΑΔΕΜΟΥΣΙΜ. ΜΟΥΣΕ
ΝΑΤΙΟΝΑΛΕ ΣΟΥΦΣΣ. ΜΟΥΣΕΟ ΝΑΖΙΟΝ
ΑΛΕ ΙΥΖΖΣΕΡΟ. ΜΟΥΣΕΙΟ ΝΑΖΙΟΝΑ
ΔΕ ΣΥΖΖΣΕΡ.

TECHNO



21.3.-17.8.25

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Dipartimento federale dell'Interno DFI

u^b
UNIVERSITÄT
BERN

Nacht der Forschung

6. SEPTEMBER 2025
16-23 UHR

WISSENSCHAFT
ERLEBEN

UNIVERSITÄT BERN · GROSSE SCHANZE
UNIBE.CH/NDF

BEKB | BCBE
Förderfonds

foundation
johann
dummigebel

STIFTUNG
vinetum

URSULAWIRZ
STIFTUNG

UNIBE Foundation

u^b

b
UNIVERSITÄT
BERN

WISSEN
SCHAFFT
WERT.