

# Informationen für Studierende und Angestellte mit Kind(ern) an der Universität Freiburg

**Ein Wegweiser für Eltern und Vorgesetzte**



## Impressum

---

**Herausgeberin:**

Dienststelle für die Gleichstellung von Frau und Mann in  
Zusammenarbeit mit dem Personaldienst der Universität Freiburg

Av. de l'Europe 20  
1700 Freiburg

[www.unifr.ch/fem](http://www.unifr.ch/fem) sowie [www.unifr.ch/sp/de](http://www.unifr.ch/sp/de)  
[egalite@unifr.ch](mailto:egalite@unifr.ch)

**Projektleitung:** Helen Füger und Giulietta Larese

**Redaktion:** Claudia Möri

**Illustrationen:** Barbara Theis, Freiburg im Breisgau

**Photos Portraits:** Claudia Möri sowie Familienfotos  
der portraitierten Personen

**Graphik:** Dienst für Kommunikation und Medien

**Übersetzung:** Transit TXT Freiburg

**Druck:** Kanisiusdruckerei AG, Freiburg

**Auflage:** 1000 Stück

**Datum:** Dezember 2010

**Hinweis:** Der Inhalt dieser Broschüre wurde universitätsintern sowie beim kantonalen Amt für Personal und Organisation in die Vernehmlassung geschickt. Trotzdem besteht für die Angaben keine Gewähr. Rechtlich massgebend sind die Angaben in den offiziellen Reglementen und Richtlinien der Universität Freiburg, respektive des Gesetzes und des Reglements über das Staatspersonal des Kantons Freiburg. Die Informationsbroschüre wird in regelmässigen Abständen aktualisiert.

# Informationen für Studierende und Angestellte mit Kind(ern) an der Universität Freiburg

## Ein Wegweiser für Eltern und Vorgesetzte

## Vorwort

Kinder sind in verschiedener Hinsicht für ihre Eltern (aber selbstverständlich nicht nur für diese) eine Bereicherung und eine Freude: Sie öffnen unsere Augen für zahlreiche Aspekte des Lebens, die uns vielleicht nicht immer bewusst waren, sie fordern uns (insbesondere, wenn sie älter werden) in unserer Rolle als Erwachsene im Allgemeinen und als Eltern im Besonderen heraus und sie lassen uns teilnehmen am Wunder des Lebens und seiner Entwicklung, vor dem wir immer wieder staunen.

Gleichzeitig impliziert die Rolle als Eltern eine grosse, wohl kaum zu überschätzende Verantwortung, denn welche Verantwortung kann grösser sein, als diejenige für einen anderen Menschen? Diese Verantwortung gilt es häufig in einer Lebensphase wahrzunehmen, in der für die Eltern noch Vieles im Fluss ist: Man ist noch im Studium, die nächste berufliche Herausforderung wartet oder man sucht noch den beruflichen und manchmal auch sonstigen Weg im Leben. Aber auch ganz allgemein bedeutet ein Kind eine Herausforderung für die Gestaltung des Lebens, die sich zwangsläufig mehr oder weniger ändert.

Die damit angesprochenen Fragen und möglicherweise Probleme müssen selbstverständlich in erster Linie durch die jeweiligen Personen selbst angegangen und einer Lösung zugeführt werden, die es ermöglicht, nicht nur allen involvierten Interessen Rechnung zu tragen, sondern auch der Verantwortung für die Kinder gerecht zu werden.

Nicht zu verkennen ist aber, dass es eine Reihe rechtlicher, finanzieller und sonstiger Rahmenbedingungen gibt, die durch die zuständigen Instanzen definiert sind, der besonderen Rolle bzw. Situation von (werdenden) Eltern Rechnung zu tragen (auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Elternschaft) und insofern ggf. von grosser Bedeutung sind bzw. sein können.



Die vorliegende Broschüre hat zum Ziel, diese Rahmenbedingungen für an der Universität tätige Eltern – seien diese nun Studierende oder Angestellte – zusammenzustellen und den (werdenden) Eltern damit eine Hilfe bei der praktischen Wahrnehmung ihrer Aufgabe zur Verfügung zu stellen, dies auch im Hinblick auf die Förderung der Vereinbarkeit der Elternrolle mit den sonstigen Tätigkeiten, wobei der Vereinbarkeit einer akademischen Laufbahn mit Elternpflichten zweifellos eine besondere Bedeutung zukommt.

Der Dienststelle für Gleichstellung sei an dieser Stelle herzlich für die Erstellung der Broschüre und die diesbezügliche Initiative gedankt. Dank gebührt auch allen weiteren Stellen innerhalb und ausserhalb der Universität, die (insbesondere im Rahmen der Vernehmlassung) wichtige Impulse für die Broschüre geliefert haben.

Prof. Astrid Epiney  
Vize rektorin

## Inhalt

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Einleitung</b>   | <b>7</b>  |
| <b>Verzeichnis der verwendeten Abkürzungen</b>                            | <b>7</b>  |
| <b>I) Studium mit Kind</b>  | <b>8</b>  |
| 1. Absenzen und Prüfungsplanung   | 9         |
| 2. Gesundheitsschutz in der Schwangerschaft                               | 10        |
| 3. Auszeit für (werdende) Eltern  | 13        |
| 3.1. Teilzeitstudium  | 13        |
| 3.2. Urlaubsgesuch wegen Schwangerschaft und Betreuungspflichten          | 15        |
| 3.3. Exmatrikulation  | 15        |
| 3.4. Regelung für ausländische Studierende                                | 16        |
| 4. Nebenerwerb: Rechte und Pflichten gegenüber privaten Arbeitgebern      | 19        |
| 4.1. Mutter- und Vaterschaftsurlaub                                       | 20        |
| 5. Stillen an der Universität   | 22        |
| <b>II) Arbeiten mit Kind</b>  | <b>23</b> |
| 1. Die Rolle der Vorgesetzten   | 24        |
| 2. Schwangerschaft: Arbeitgeber informieren                               | 28        |
| 2.1. Kündigungsschutz während der Schwangerschaft                         | 28        |
| 2.2. Schutz vor gefährlichen Arbeiten                                     | 30        |
| 3. Mutter- und Vaterschaftsurlaub bei Geburt und Adoption                 | 32        |
| 3.1. Anstellungsverlängerung wegen Mutter- oder Vaterschaft               | 36        |
| 3.2. Anrecht auf Stellvertretung  | 37        |
| 4. Nach der Geburt  | 40        |
| 4.1. Arbeitspensum reduzieren und Arbeitsort vereinbaren                  | 40        |
| 4.2. Unbezahlter Erziehungsurlaub   | 41        |
| 4.3. Als externe wissenschaftliche Mitarbeitende am Ball bleiben          | 41        |
| 4.4. Wiedereinstieg via Marie Heim-Vögtlin-Programm                       | 42        |
| 5. Stillen  | 45        |
| 6. Wenn das Kind krank ist  | 45        |
| <b>III) Finanzielle Unterstützung für Familien</b>                        | <b>46</b> |
| 1. Geburts- und Adoptionszulage des Kantons Freiburg                      | 46        |
| 2. Kinder- und Ausbildungszulagen   | 46        |
| 3. Arbeitgeberzulage für Freiburger Staatsangestellte                     | 46        |
| 4. Stipendien und Darlehen für Studierende                                | 50        |
| 5. Ermässigte Studiengebühr   | 50        |
| 6. Subventionierte Unterkunft für Studierende                             | 50        |
| <b>IV) Familienergänzende Kinderbetreuung</b>                             | <b>51</b> |
| 1. Krippen und Tageseltern  | 51        |
| 2. Weitere Betreuungsangebote   | 51        |
| <b>V) Beratungen und Auskünfte</b>  | <b>53</b> |
| 1. Anlaufstellen der Universität (alphabetisch)                           | 53        |
| 2. Anlaufstellen und Beratungen ausserhalb der Universität (alphabetisch) | 54        |
| <b>VI) Quellen und Literatur (alphabetisch)</b>                           | <b>56</b> |
| <b>VII) Eigene Notizen</b>  | <b>58</b> |

## Einleitung

von Helen Füger und Giulietta Larese

Die Vereinbarkeit einer universitären Ausbildung und einer akademischen Laufbahn mit Elternpflichten stellt ein zentrales gesellschaftliches Anliegen dar. Trotzdem ist es für Studierende und Angestellte nicht immer einfach, auf Fragen im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft und mit den Gestaltungsmöglichkeiten der weiteren Studien- und Berufslaufbahn umfassende Antworten zu erhalten. Das zeigt sich an den regelmässigen Anfragen bei der Dienststelle für Gleichstellung in Sachen Mutterschaft und Vereinbarkeit von Erziehungspflichten und akademischer Karriere.

Die vorliegende Broschüre richtet sich an Studierende und Angestellten der Universität, die mit Fragen im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft und der Vereinbarkeit von Studium und Arbeit an der Universität konfrontiert sind – sei dies als (werdende) Mütter oder Väter, sei dies als Vorgesetzte oder Ansprechpersonen. Die Broschüre hat zum Ziel, die Informationslage über die Rechte von Studierenden und Angestellten bei Schwangerschaft und zur Wahrnehmung der Betreuungspflichten zu verbessern sowie Möglichkeiten aufzuzeigen, wie die Vereinbarkeit von Studium und Arbeit an der Universität Freiburg unterstützt werden kann.

Die Broschüre ist in vier Teile gegliedert. Ein erstes Kapitel widmet sich dem Thema Mutterschaft/Vaterschaft während des Studiums. Das zweite Kapitel behandelt die Thematik im Zusammenhang mit einer Anstellung an der Universität. Im dritten Kapitel finden Sie Angaben zu finanziellen Aspekten sowohl für Studierende als auch für Angestellte. Im vierten Teil der Broschüre werden Anlaufstellen und Informationsquellen aufgelistet.

Sie finden diese Broschüre auch in elektronischer Form auf der Internetseite der Universität.

## Verzeichnis der verwendeten Abkürzungen

|             |  |
|-------------|--|
| <b>ArG</b>  | Eidgenössische Arbeitsgesetzgebung   |
| <b>ArGV</b> | Verordnung zur Eidgenössischen Arbeitsgesetzgebung                             |
| <b>EOG</b>  | Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz)                      |
| <b>EOV</b>  | Verordnung zum Erwerbsersatzgesetz   |
| <b>GIG</b>  | Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau (Gleichstellungsgesetz) |
| <b>OR</b>   | Obligationenrecht (5. Teil des Schweizerischen Zivilgesetzbuches)              |
| <b>StPG</b> | Gesetz über das Staatspersonal des Kantons Freiburg                            |
| <b>StPR</b> | Reglement über das Staatspersonal des Kantons Freiburg                         |

## I) Studium mit Kind

Dieses Kapitel richtet sich an Studentinnen und Studenten, aber auch an StudienberaterInnen, die sich mit Fragen der Vereinbarkeit von Studium und Mutterschaft bzw. Vaterschaft auseinandersetzen.

Eine Schwangerschaft mitten im Studium und/bzw. die Vereinbarung von Erziehungspflichten und einem Studium, bringen vielfältige und oft nicht eingeplante Herausforderungen mit sich. Kurz- und mittelfristig angelegte Pläne und Arrangements für die Phase des Studiums müssen überdacht und neu definiert werden. Aber auch längerfristig gehegte Pläne können da schon einmal ins Wanken kommen. Viele Studierende können sich in dieser Phase zudem nicht auf ein lokal anwesendes Netz von Familie und Verwandten stützen.

Die Universität Freiburg legt Wert darauf, den Studierenden die Vereinbarkeit von Studium und Mutter- sowie Vaterschaft zu ermöglichen. Wichtig sind Ansprechpersonen mit Verständnis für die spezifische Situation von Studierenden, die schwanger sind und/oder Erziehungspflichten wahrnehmen müssen – gerade im Zusammenhang mit der (Neu-)organisation des Studienplan, der Prüfungsplanung, aber auch zur Klärung von Entlastungsmöglichkeiten.

Dieses Kapitel behandelt Fragen bezüglich schwangerschafts- oder erziehungsbedingten Absenzen, des Gesundheitsschutzes und Möglichkeiten der Entlastung durch ein

«Teilzeitstudium» oder einen Unterbruch in Form eines Urlaubssemesters oder einer Exmatrikulation. Ausserdem behandelt es Fragen zu Rechten und Pflichten in Bezug auf einen Nebenerwerb. Zu jedem Thema werden Quellen, weiterführende Links und Ansprechpersonen aufgeführt.

Fragen zu finanziellen Unterstützungen von Familien werden gesondert im 3. Kapitel angesprochen, Angaben zu Betreuungsmöglichkeiten befinden sich im 4. Kapitel.

### 1. Absenzen und Prüfungsplanung

Unwohlsein in der Schwangerschaft, ein krankes Kind oder eine plötzlich ausfallende Kinderbetreuung können dazu führen, dass schwangere Frauen oder studierende Väter und Mütter nicht am Unterricht teilnehmen können oder von einer Prüfung fernbleiben müssen.

#### **Grundsätzlich gilt an allen Fakultäten:**

Wenn eine Studentin wegen Beschwerden in der Schwangerschaft zeitweilig nicht am Unterricht teilnehmen kann, gilt die ärztliche Bestätigung der Schwangerschaft bei kurzzeitigem Fernbleiben von Lehrveranstaltungen mit Anwesenheitspflicht als Entschuldigung. Eine Kopie dieser Bestätigung muss auf dem Sekretariat des zuständigen Departements abgegeben werden. Längere Absenzen (ab drei Tagen) müssen dagegen durch ein Arzteugnis entschuldigt werden.

#### **Achtung:**

Bei Veranstaltungen mit Anwesenheitspflicht ist die aktive Mitarbeit Teil der Gesamtnote. Daher ist grundsätzlich nur eine begrenzte Anzahl entschuldigter Absenzen erlaubt (insbesondere Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche sowie Philosophische Fakultäten). Die Rechtswissenschaftliche Fakultät erlaubt in den dreiwöchigen Intensivblockkursen an höchstens drei Tagen eine Abwesenheit aus wichtigen Gründen. Dies gilt auch bei Schwangerschaftsbeschwerden.

Wenn Sie aus gesundheitlichen Gründen nicht an einer Prüfung teilnehmen können, müssen Sie unbedingt ein Arzteugnis vorweisen können. Die Bestätigung der Schwangerschaft reicht in diesem Fall nicht aus.

Fallen wichtige Prüfungen in die Zeit der Schwangerschaft oder kurz vor den Geburtstermin, gilt es, die Vor- und Nachteile einer Verschiebung des Prüfungstermins abzuwägen. Hier muss auch rechtzeitig ein allfällig nötiger Antrag um eine (ausserordentliche) Studienzeitverlängerung mit eingerechnet werden (z.B. im Bachelor an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät. Wer die erlaubte Semesteranzahl aufgrund der Schwangerschaft und der Geburt überschreitet, muss zuhause der Examensdelegierten einen Verschiebungsantrag einreichen. Die abschliessende Entscheidungskompetenz obliegt der Härtefallkommission).

Ist ein Kind krank und kann deswegen nicht in die Kinderkrippe oder ist die externe Betreuungsperson krank, so bietet der Rotkäppchendienst der kantonalen Rotkreuz-Sektionen eine (nach Einkommen gestufte) kostenpflichtige Unterstützung an und übernimmt die Kinderbetreuung.

Falls eine Fremdbetreuung des kranken Kindes nicht möglich ist, können Sie von folgender Notfallregelung Gebrauch machen: Gegen Vorweisen eines Arzteugnisses, welches die Krankheit des Kindes belegt,

## 2. Gesundheitsschutz in der Schwangerschaft

wird das Nichterscheinen zu einer Prüfung an allen Fakultäten als entschuldigt gewertet.

Wenden Sie sich zur Klärung von Fragen rechtzeitig an das Dekanat Ihrer Fakultät oder an das Departement. Lassen Sie sich individuell getroffene Lösungen schriftlich bestätigen oder tun Sie dies selber durch eine E-Mail.

**Rotkäppchendienst:** [www.croix-rouge-fr.ch](http://www.croix-rouge-fr.ch)

Für schwangere Frauen gelten im Umgang mit giftigen Substanzen, Chemikalien, oder bei beschwerlichen Tätigkeiten besondere Schutzvorschriften. Die Schutzbestimmungen der Eidgenössischen Verordnung über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft müssen auch im Studium zwingend angewandt werden.

Schwangere Studentinnen, die mit giftigen Substanzen oder beschwerlichen Tätigkeiten konfrontiert sind, sollten sich zuerst mit ihrem Frauenarzt oder ihrer Frauenärztin absprechen und anschliessend die entsprechenden Massnahmen einhalten. Die betroffenen Departemente sind angewiesen, die Schutzvorschriften umzusetzen.

Im Rahmen des Studiums der Sport- und Bewegungswissenschaften kann – falls nötig – ein Urlaubssemester eingelegt werden (Gesuch z.H. des Einschreibedienstes, siehe Kap. 3.2.).

**Eidgenössische Verordnung über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft:**

[www.admin.ch/ch/d/sr/8/822.111.52.de.pdf](http://www.admin.ch/ch/d/sr/8/822.111.52.de.pdf)

## Portrait: Michelle Floyd-Hoegger



Michelle Floyd-Hoegger mit Tochter Rae

Die 36-jährige Michelle Floyd-Hoegger studiert im Masterprogramm Sozialanthropologie und ist alleinerziehende Mutter einer fünfjährigen Tochter.

Ich habe die Handelsmittelschule gemacht, ging anschliessend auf Reisen und lebte während elf Jahren mehrheitlich im Ausland. Von 2000 bis 2004 arbeitete ich als Stewardess erst für die Swissair, dann für die Swiss. Mein nächstes Projekt war Hochseeskipper auf einem Segelboot, doch dann wurde ich schwanger. Ich kehrte in die Schweiz zurück, zog bei meinen Eltern im bernischen Meikirch ein, und im Mai 2005 kam meine Tochter Rae zur Welt. Gut fünf Monate später begann ich an der Universität Freiburg mein Studium in Sozialanthropologie und Religionswissenschaften. Inzwischen bin ich im Masterstudiengang Sozialanthropologie und schreibe an meiner Abschlussarbeit über zwei interkulturelle Begegnungsorte und deren Management von Multikulturalität (...)

In den ersten drei Jahren des Studiums war die Kombination Mutter mit Kleinkind plus Vollzeitstudium sehr streng. In so einer Situation muss man aufpassen, dass das Kind nicht darunter leidet. Man muss zurückschrauben und eine allfällige Verlängerung des Studiums in Kauf nehmen. Ich habe mich in diesen drei Jahren hauptsächlich auf das Studium und meine Tochter konzentriert;

daneben einer Arbeit nachzugehen, war nicht möglich. Rae ging drei Mal pro Woche zu einer Tagesmutter. Diese Betreuung frass meine Ersparnisse auf, da die Tarife nicht einkommensabhängig gestaltet sind. Während des Masterstudiums konnte Rae dreimal die Woche die Universitätskrippe besuchen. Diesen Sommer kam sie in den Kindergarten. Zum Glück habe ich keine Vorlesungen mehr, denn die Betreuungszeiten im Kindergarten erlauben es einem nicht, zu arbeiten (...).

*Während des Semesters bin ich dienstags, mittwochs und donnerstags an der Universität. Wir stehen um 7 Uhr auf und fahren um 8 Uhr in die Krippe. Ich gehe dann in eine Vorlesung, in ein Seminar oder arbeite selbständig in der Bibliothek. Während der Feldforschungsphase für meine Masterarbeit ging ich zudem in die interkulturelle Bibliothek LivrEchange in Freiburg oder fuhr nach Biel in den Treffpunkt Multimondo. Gegen 18 Uhr hole ich Rae in der Krippe ab, meist sind wir eine Stunde später zuhause. Wir essen mit meinen Eltern zu Abend und ich kümmere mich um Rae, bis sie gegen 21 Uhr ins Bett geht. Anschliessend habe ich Zeit für mich. Mehrmals pro Woche gehe ich abends nach Bern und nutze die Angebote des Universitätssports wie Yoga, Pilates oder Tai Chi. So kann ich mich erholen. Im Gegenzug verzichte ich gerne auf Ausgang. An den Tagen ohne Vorlesungen verbringen*

*wir den Tag zusammen. Ich koche oder erledige die Wäsche, aber lerne nicht für die Universität. Man kann nur effizient arbeiten, wenn das Kind schläft oder von jemand anderem betreut wird (...)*

Ich mache dieses Studium für uns beide, ich will für mich und Rae sorgen können. Dadurch entsteht natürlich ein gewisser Druck, durchzuhalten und vorwärts zu machen. Zudem will ich meine Eltern nicht unnötig lange finanziell belasten, denn ein Stipendium bekomme ich nicht. Das Studium ist streng, ja, doch ich bin stolz auf mich. Ich glaube es manchmal gar nicht, dass ich mein Studium trotz Kind praktisch in der Regelstudienzeit schaffe (...).



### 3. Auszeit für (werdende) Eltern

Im Schnitt wenden Studierende pro Woche 38 Stunden für das Studium und sieben Stunden für den Nebenerwerb auf. Inklusive Aufwand für den Haushalt kommen so 53 Stunden pro Woche zusammen, die fix verplant sind (Bundesamt für Statistik BFS 2007). Mit Nachwuchs erhöht sich diese Zahl auf mindestens 70 Stunden pro Woche. Rechnen Sie daher mit einer längeren Studienzeit.

#### 3.1 Teilzeitstudium

Die Bologna-Richtlinien der Schweizerischen Universitätskonferenz SUK sehen die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums vor: «Bei der Studienorganisation ist stets zu berücksichtigen, dass es Studierende gibt, die wegen Erwerbstätigkeit, Militär- oder Zivildienst, Krankheit, Mutterschaft oder familiären

Betreuungspflichten nur teilzeitlich oder mit Unterbrüchen studieren können. Wo die Studienorganisation es zulässt, müssen auch unter dem neuen Studienmodell Teilzeitstudien möglich sein». (Richtlinien für die koordinierte Erneuerung der Lehre an den universitären Hochschulen der Schweiz im Rahmen des Bologna-Prozesses, 1. August 2008:5)

Ein Teilzeitstudium soll die Arbeitsbelastung senken, indem diese auf eine längere Studienzeit verteilt wird. Die Gesamtstudienzeit ist allerdings beschränkt, wobei die Fakultäten unterschiedliche Regelungen kennen. Erkundigen Sie sich rechtzeitig über bestehende Studienzeitbegrenzungen und unternehmen Sie die notwendigen Schritte, um allenfalls eine Verlängerung zu beantragen. Ausschlaggebend sind die Reglemente der Fakultäten.

- An der **Rechtswissenschaftlichen Fakultät** müssen die Examen IUR I, II und III des Bachelor-Studienganges vor dem 5., 9., respektive dem 12. Semester bestanden sein (inklusive Wiederholungen). Die Examen aller drei IUR müssen jeweils en bloc absolviert werden. Im Master gibt es keine Studienzzeitbeschränkung.
- An der **Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät** muss für ein Teilzeitstudium im Voraus ein entsprechender Antrag eingereicht werden. Das erste Studienjahr in Bachelor und Master muss grundsätzlich innerhalb von vier Semestern beendet werden. Falls Sie aus berechtigten Gründen (z.B. Familienpflichten) mehr Zeit für Ihr Studium benötigen, können Sie im Voraus eine Fristverlängerung um vier Semester beantragen (frühzeitig beantragen!). Wenden Sie sich an das Dekanat, welches Ihnen das genaue Vorgehen erklären wird.
- An der **Theologischen Fakultät** beantworten die drei Mitglieder des Curatorium studiorum Fragen zur Studienplanung. Diese entscheiden basierend auf den geltenden Reglementen der Fakultät über Anträge zur Verlängerung der Studienzzeit (**Curatorium-Theol@unifr.ch**).
- Das erste Jahr eines Bachelor-Studiengangs an der **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät** muss innerhalb von vier Semestern absolviert werden. Für die restlichen zwei Jahre stehen insgesamt acht Semester zur Verfügung. Ein Master muss in maximal acht Semestern abgeschlossen sein. Diese Vorgaben betreffen den Normalfall. Das Reglement sieht in Ausnahmefällen – dazu gehört auch die Schwangerschaft während des Studiums – eine Verlängerung der Studienzzeit auf Antrag vor.
- An der **Philosophischen Fakultät** müssen die Bachelor-Studierenden die Prüfungen des ersten Jahres spätestens im 4. Semester bestanden haben. Reicht diese Frist aus zwingenden Gründen nicht, muss im 4. Semester eine Verlängerung beantragt werden (Art. 11 Bachelor-Reglement Philosophische Fakultät). Der Dekanatsrat entscheidet über das Gesuch. Weitere Studienzzeitbeschränkungen kennt die Philosophische Fakultät nicht.

**Bologna-Richtlinien:**

[www.cus.ch](http://www.cus.ch) > Deutsch > Publikationen > Richtlinien > Richtlinien für die koordinierte Erneuerung der Lehre (...) im Rahmen des Bologna-Prozesses

**Reglemente der Fakultäten** (beispielsweise für Bachelor BA und Master MA):

[www.unifr.ch](http://www.unifr.ch) > Universität > Akademische Direktion > Reglemente > Fakultäten

### 3.2. Urlaubsgesuch wegen Schwangerschaft und Betreuungspflichten

Ein Urlaubssemester kann eine Möglichkeit sein, sich mit der neuen Rolle als Eltern zurechtzufinden. Insgesamt können während eines Studiums an der Universität Freiburg höchstens vier Urlaubsgesuche gestellt werden. Jeder Antrag auf Beurlaubung gilt jeweils für ein Semester (Art. 17 Abs. 2 Reglement über die Zulassung an die Universität Freiburg). Das Formular und weitere Informationen (Eingabefristen, Unterlagen) für ein Urlaubsgesuch wegen Mutterschaft oder Vaterschaft befinden sich auf der Internetseite der Dienststelle für Zulassung und Einschreibung.

Während des Urlaubssemester muss weiterhin die Grundgebühr (Stand 2010: 115.–) bezahlt werden. Dadurch behalten Sie den Studierendenstatus und können ohne administrativen Aufwand an die Universität zurückkehren. Während einer Beurlaubung dürfen keine Veranstaltungen besucht, schriftliche Arbeiten eingereicht oder Prüfungen absolviert werden.

An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät muss die Examensdelegierte im Vorfeld über das Urlaubsgesuch informiert werden. Nur dann wird das Urlaubssemester nicht der Gesamtstudiendauer angerechnet (Entscheid Dekanatsrat, 29. Juni 2010).

**Informationen des Dienstes für Zulassung und Einschreibung:**

[www.unifr.ch](http://www.unifr.ch) > Studierende > Administratives

**Reglement vom 3. April 2006 über die Zulassung an die Universität Freiburg:**

[www.unifr.ch](http://www.unifr.ch) > Studierende > Reglemente > Akademische Dienststellen > Zulassung und Einschreibung

**Richtlinien der Universität Freiburg vom 26.01.2010 betreffend Fristen, Gebühren und Urlaubsgesuchen im Bereich der Zulassung:**

[www.unifr.ch](http://www.unifr.ch) > Studierende > Reglemente > Akademische Dienststellen > Zulassung und Einschreibung

### 3.3. Exmatrikulation

Wer sein Studium wegen Mutter- oder Vaterschaft unterbrechen möchte, kann sich auch exmatrikulieren lassen. Dadurch verliert man allerdings den Studierendenstatus und muss bei einer erneuten Immatrikulation – wie bei einer Ersteinschreibung – das Anmeldeverfahren noch einmal durchlaufen. Mit der neuen Immatrikulation kommen die aktuellsten Studienreglemente zum Zug und früher erbrachte Studienleistungen werden nicht unbedingt vollumfänglich angerechnet. Liegt die Exmatrikulation weniger als 3 Jahre zurück, kommt man in den Genuss eines vereinfachten Zulassungsverfahrens.

**Formular für die Exmatrikulation:**

[www.unifr.ch](http://www.unifr.ch) > Studierende > Administratives

### 3.4. Regelung für ausländische Studierende

Studierende aus EU-/EFTA-Staaten mit Personenfreizügigkeitsabkommen müssen das kantonale Amt für Bevölkerung und Migration nicht über das Urlaubsgesuch wegen Mutterschaft oder Vaterschaft informieren. Im Fall einer Exmatrikulation muss die Amtsstelle darüber in Kenntnis gesetzt werden, da der Studierendenstatus verloren geht.

Studierenden aus nicht-europäischen Ländern ohne Personenfreizügigkeitsabkommen erlaubt das Gesetz einen Aufenthalt von maximal acht Jahren für Studienzwecke in der Schweiz. Im Falle eines unverhofften Ereignisses – die Schwangerschaft gilt als solches – muss die zuständige Länderabteilung des Amtes umgehend informiert

werden. Diese prüft Ihr gesamtes Dossier, um von Fall zu Fall zu entscheiden, ob das Urlaubsgesuch genehmigt und die Aufenthaltsbewilligung erneuert werden. Das Amt zieht dabei diverse Aspekte in Betracht (Fortschritt des Studiums, Motivation, akademischer Leumund, finanzielle Situation). Für Studenten, die wegen Vaterschaft ein Urlaubssemester einlegen möchten, besteht nach Einschätzung des Amtsvorstehers kaum eine Chance auf Bewilligung. Wenn Sie das Arbeitspensum des Nebenerwerbs aufgrund der Schwangerschaft oder der familiären Pflichten reduzieren möchten, muss das Amt nicht in Kenntnis gesetzt werden.

**Amt für Bevölkerung und Migration des Kantons Freiburg:** [www.fr.ch/spomi](http://www.fr.ch/spomi)

### Portrait: Delphine Tomasini



Delphine Tomasini (1976) ist Doktorandin an der Universität Lausanne (in Zusammenarbeit mit dem Institut für Mehrsprachigkeit), Teilnehmerin am Programm Starting-Doc 2009–2010 und Dozentin an der Pädagogischen Hochschule Freiburg.

Ich habe 2000 an der Universität Freiburg mein Lizentiat in Französischer Literatur und Zeitgeschichte abgeschlossen und anschliessend das Gymnasiallehrerdiplom gemacht. 2001 wurde ich von der Pädagogischen Hochschule Freiburg HEP angestellt; erst mit einem Teilzeitpensum, dann 100%. Bis zur Geburt meines Sohnes Romain 2007 unterrichtete ich im Vollzeitpensum Französisch sowie Geschichte. Dann reduzierte ich auf 80% und nach der Geburt von Lucie auf 70%. Beide Anträge wurden problemlos bewilligt. In der Schwangerschaft mit Lucie entschloss ich mich dazu, ein Doktorat anzupacken – eine Idee, die ich seit langem hatte – und startete nach dem Mutterschaftsurlaub mit den ersten Recherchen. Seit September 2009 bin ich als Doktorandin eingeschrieben. Ich erforsche die Sprachbiografien der Studierenden an der HEP und deren Entwicklung über 3 Jahre (...).

Delphine Tomasini mit Sohn Romain (2007) und Tochter Lucie (2008)

*Ich stehe zwischen 5 und 6 Uhr auf, bereite das Frühstück meiner Kinder vor, nehme eine Dusche und mache mich bereit. Dann arbeite ich für die Pädagogische Hochschule, bis mein Sohn gegen 7 Uhr aufwacht. Falls nötig, wecke ich Lucie auf. Kurz vor 8 Uhr gehen wir in die Krippe, so bin ich zwischen 8h und 8h30 im Büro. Abends kann ich höchstens bis um 17h45 arbeiten, da ich die Kinder vor 18h30 aus der Krippe im Süden des Kantons abholen muss. Sind die Kinder bei den Grosseltern, bin ich etwas flexibler. Wenn möglich, essen wir alle vier gemeinsam zu Abend, manchmal muss mein Mann allerdings länger arbeiten, dann gehen die Kinder gegen 19h30 ins Bett. Anschliessend arbeite ich für mein Doktorat und gehe gegen 23 Uhr schlafen (...).*

Ich bin montags, donnerstags und freitags an der Hochschule. Die Kinder sind eineinhalb Tage pro Woche bei den Grossmüttern und zwei Tage in der Krippe. Mir gefällt diese Kombination, weil die Kinder so eine Sozialisierung mit verschiedenartigen Kindern erleben und gleichzeitig Kontakt zu den Grosseltern haben. Der Mittwochnachmittag ist für meine Doktorarbeit reserviert. Zudem arbeite ich daran, wenn die Kinder schlafen, insbesondere am Abend. Derzeit transkribiere und analysiere ich die Interviews oder lese Artikel. Das lässt sich gut zu den reservierten Zeiten erledigen. In der Schreibphase werde ich mir längere Zeiträume freischaufeln

müssen, damit ich konzentriert arbeiten kann. Während der Woche kümmere ich mich um die Kinder, da mein Mann im Rahmen seiner Arbeit in der ganzen Schweiz unterwegs ist und manchmal spät nach Hause kommt oder auswärts schläft. Wenn er zu Hause ist, teilen wir uns die Aufgaben – mein Mann ist zum Beispiel ein ausgezeichneter Koch! (...).

Ich habe mich oft gefragt, ob es der richtige Zeitpunkt für ein Doktorat ist, mit zwei kleinen Kindern zuhause. Doch ich fühle mich dazu bereit. Zudem kann ich momentan auf ein Betreuungsangebot zählen, das mir eine gewisse Flexibilität erlaubt. Mit Kindern im Schulalter wäre es sicher schwieriger. Es ist wichtig, ein Gleichgewicht zu finden in allen Rollen – in der Arbeit, als Mutter oder als Doktorandin. Da ich mich in allen Bereichen wohl fühle, gelingt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser und den Kindern geht es auch gut! (...).

#### 4. Nebenerwerb: Rechte und Pflichten gegenüber privaten Arbeitgebern

Dieses Kapitel betrifft Studierende, die in der Privatwirtschaft tätig sind. Für Angestellte des Kantons Freiburg gelten die Angaben aus dem Kapitel II) «Arbeiten mit Kind».

##### Auskunftspflicht gegenüber Arbeitgebern im Fall einer Schwangerschaft

Der künftige Arbeitgeber darf in einem Bewerbungsverfahren keine Fragen nach einer Schwangerschaft oder einer allfälligen Familienplanung stellen. Sollte er es trotzdem tun, müssen Sie diese Frage nicht beantworten. Ein künftiger Arbeitgeber muss nur dann über eine Schwangerschaft informiert werden, wenn deswegen eine Arbeit nicht ausgeführt werden könnte (starke körperliche Anstrengung, Mannequin, Tänzerin, etc).

Im Sinne einer offenen Kommunikation sollten Vorgesetzte frühzeitig über eine Schwangerschaft informiert werden. So können der Gesundheitsschutz gewährt und die Überbrückung des Mutterschaftsurlaubes sowie die Wiederaufnahme der Arbeit nach der Geburt besser geplant werden. Bereiten Sie sich auf das Gespräch mit dem/der Vorgesetzten vor und lassen Sie sich allenfalls zuvor beraten, beispielsweise von einer Gewerkschaft oder vom Sozialdienst der Universität.

##### Kündigungsschutz während Schwangerschaft

Während der Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Geburt des Kindes sind Frauen vor einer Kündigung durch den Arbeitgeber geschützt, allerdings erst nach Ablauf einer allfälligen Probezeit (siehe Art. 336c Abs.1 lit c des Obligationenrechts OR). Sollte der Arbeitgeber die Kündigung vor Beginn der Schwangerschaft aussprechen, so läuft die Kündigungsfrist erst 16 Wochen nach der Geburt weiter (Art. 336c Abs. 2 OR). Dieser Schutz gilt nicht, wenn die Schwangere die Kündigung ausgesprochen hat.

##### Gesundheitsschutz und Arbeitsunfähigkeit

Sobald der Arbeitgeber über die Schwangerschaft informiert ist, können die Eidgenössischen Sonderschutzbestimmungen für schwangere und stillende Frauen geltend gemacht werden. Diese sehen beispielsweise zusätzliche Pausen vor sowie ein Nachtarbeitsverbot in den letzten acht Wochen vor der Geburt. Die Broschüren des SECO und von Travail Suisse erläutern diese Schutzmassnahmen im Detail.

Schwangere Frauen dürfen auf blosser Mitteilung hin der Arbeit fernbleiben. Auf Vorlegen eines Arztzeugnisses gilt dieses Fernbleiben als Krankheit mit Anrecht auf Lohnfortzahlung, ohne Arztzeugnis dagegen als unbezahlter Urlaub (Art. 324a OR). Der Arbeitgeber darf das Ferienguthaben erst kürzen, wenn Sie wegen Schwangerschaftsbeschwerden länger als zwei Monate von der Arbeit fernbleiben (Art. 329b Abs. 3 OR).

#### Stillen während der Arbeitszeit

Laut der Eidgenössischen Arbeitsgesetzgebung gilt Stillen im Betrieb bis 52 Wochen nach der Geburt als Arbeitszeit (Art. 35a Abs. 2 ArG sowie Art. 60 Abs. 2 ArGV). Wenn Sie ausserhalb des Arbeitsortes stillen, können Sie die Hälfte der Zeit als Arbeitszeit verrechnen. Die erforderliche Zeit zum Stillen gilt nicht als Ruhezeit. Sie darf weder als Überstundenkompensation verrechnet, noch vom Ferienguthaben abgezogen werden.

#### Wenn das Kind krank ist

Auf Vorlage eines Arztzeugnisses muss der Arbeitgeber Vätern und Müttern die erforderliche Zeit zur Betreuung des kranken Kindes freigeben. Das Eidgenössische Arbeitsgesetz sieht bis zu drei Tage pro Krankheitsfall vor (Art. 36 Abs. 3 ArG).

#### Broschüre und rechtliche Hinweise des Staatssekretariats für Wirtschaft:

[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Themen > Arbeit > Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz > Schutz spezieller Risikogruppen > Mutterschaft

#### Informationen der Arbeitnehmerdachorganisation Travail Suisse zum Thema:

[www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch) > InfoMutterschaft

#### Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann GIG:

[www.admin.ch/ch/d/sr/1/151.1.de.pdf](http://www.admin.ch/ch/d/sr/1/151.1.de.pdf)

#### Eidgenössische Arbeitsgesetzgebung; Sonderschutzvorschriften für schwangere Frauen und stillende Mütter ArG:

[www.admin.ch/ch/d/sr/8/822.11.de.pdf](http://www.admin.ch/ch/d/sr/8/822.11.de.pdf)

#### Obligationenrecht (OR) im 5. Teil des Schweizerischen Zivilgesetzbuches:

[www.admin.ch/ch/d/sr/2/220.de.pdf](http://www.admin.ch/ch/d/sr/2/220.de.pdf)

#### 4.1. Mutter- und Vaterschaftsurlaub

Grundsätzlich hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub, wer in den neun Monaten vor der Niederkunft bei der AHV obligatorisch versichert war, während dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat und zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes als Arbeitnehmerin oder Selbstständigerwerbende gilt (Art. 16b EOG). Auch wer wegen Arbeitslosigkeit, Krankheit, Unfall oder Invalidität Versicherungsleistungen bezieht hat laut dem Erwerbsersatzgesetz Anspruch auf 14 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub (Art. 34 und 30 EOV; Art. 16g EOG). Die Anmeldung zum Bezug der Mutterschaftsentschädigung erfolgt grundsätzlich über den Arbeitgeber.

Alle notwendigen Informationen sind auf der Internetseite des Bundesamtes für Sozialversicherungen zu finden.

Während des Mutterschaftsurlaubs werden 80% des Lohnes aus der Kasse der Erwerbsersatzordnung ausbezahlt. Bei unregelmässiger Arbeitszeit stützt sich die kantonale Ausgleichskasse auf das Durchschnittseinkommen einer längeren Periode (Art. 31 EOV). Bei den 14 Wochen handelt es sich um eine gesetzliche Minimalvariante, Arbeitgeber können eine grosszügigere Lösung anbieten. In allen Fällen gilt: Die ersten acht Wochen des Mutterschaftsurlaubs müssen zwingend bezogen werden.

Es besteht auch dann Anspruch auf die volle Leistung aus der Mutterschaftsversicherung, wenn das Kind nach der Geburt stirbt oder tot geboren wird (Art. 23, Abs. b EOV). Die Schwangerschaft muss mindestens 23 Wochen gedauert haben und durch ein ärztliches Zeugnis belegt werden.

Und die Väter? Es gibt in der Schweiz keinen gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub. Folglich hängt es vom Arbeitgeber ab, wie viele Tage gewährt werden. Gemäss Art. 329 Abs. 3 OR muss der Arbeitgeber die üblichen freien Tage und Stunden gewähren, um dringliche persönliche Angelegenheiten zu erledigen. In der Praxis kann

mit 1–2 bezahlten freien Tagen gerechnet werden. Einzel- und Gesamtarbeitsverträge enthalten womöglich grosszügigere Lösungen (z.B. im Gastgewerbe).

Wenn Sie während des Semesters Vater werden und deshalb im Unterricht fehlen: Werden im Unterricht keine Präsenzkontrollen durchgeführt, stellt die Abwesenheit kein Problem dar. Gibt es eine Anwesenheitspflicht, empfiehlt sich eine persönliche Information der Lehrpersonen. Dabei gilt die Geburt des eigenen Kindes als entschuldigte Absenz, allerdings wird grundsätzlich nur eine begrenzte Anzahl Absenzen akzeptiert. Zudem gilt auch in diesem Fall: Die Rechtswissenschaftliche Fakultät genehmigt in den dreiwöchigen Intensivblockkursen maximal drei entschuldigte Absenzen.

#### Informationen, Merkblatt zur Mutterschaftsentschädigung und Formulare des Bundesamtes für Sozialversicherungen:

[www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch) > Themen > EO/Mutterschaft > Beratung/FAQ

## 5. Stillen an der Universität

Wer Vorlesungen besucht, in denen Anwesenheitspflicht gilt, kann auf dem Sekretariat des zuständigen Departements eine Kopie der Bestätigung des Gynäkologen oder der Hebamme deponieren, welche belegt, dass man durch das Stillen dem Unterricht unter Umständen zu bestimmten Zeiten fernbleiben wird. Damit gelten gelegentliche und kurzzeitige Vorlesungsabsenzen stillender Studentinnen als entschuldigt. An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät muss die Bestätigung bei dem/der Professor/in abgegeben werden.

Studentinnen können die neueingerichteten Stillräume der Universität an den Standorten Miséricorde und Pérolles 2 benutzen.

### Dienst für Ausrüstung und Logistik:

Büro MIS 2133A  
Tel: 026 300 70 81/82

### Stillräume:

MIS 1022 (Halle vor Aula Magna)  
PER C021 (neben Hauswartsloge)

### Wickeltische:

Miséricorde, Pérolles

## II) Arbeiten mit Kind an der Universität Freiburg

Die Förderung der Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung bedingt einen veränderten, konstruktiven Umgang mit der Frage der Vereinbarkeit von akademischer Laufbahn und Mutterschaft sowie Vaterschaft. Dies betrifft nicht nur die (zukünftigen) Eltern, sondern auch Vorgesetzte und die Institution des Arbeitgebers insgesamt. Die Universität Freiburg engagiert sich als verantwortungsbewusste Institution dafür, die Vereinbarung von Elternschaft und beruflicher Tätigkeit sowohl im administrativen und technischen als auch im wissenschaftlichen Bereich zu unterstützen.

Dozentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sind häufiger kinderlos als ihre männlichen Kollegen. Dies kann als Indiz für eine schwierige Umsetzung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familienleben gewertet werden. Dies gilt auch für Professorinnen und Frauen im oberen Mittelbau in der Schweiz (Leemann 2002:177). Im Durchschnitt haben Männer wie Frauen im akademischen Bereich – die Frauen noch deutlicher – weniger häufig Kinder als ihre Altergenossinnen und -genossen in anderen Berufsbereichen. Aus diesem Grund muss die Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familienleben diskutiert werden.

Derzeit haben knapp neun Prozent der Diplomassistentinnen und -assistenten an der Universität Freiburg Kinder. Auf der Stufe Doktorassistent sind es 25% und auf der Stufe Oberassistent 17%. Unter den assoziierten Professorinnen und Professoren hat gut ein Viertel eine Familie. An der Universität unterrichten 19 ordentliche Professorinnen, wovon zehn mindestens ein Kind haben. Dies entspricht einem Elternanteil von 52%, im Vergleich zu 76% unter den männlichen Kollegen (Personaldienst der Universität Freiburg, Juli 2010).

Das folgende Kapitel richtet sich daher an alle Angestellten der Universität Freiburg, sei dies als (zukünftige) Mütter und Väter oder als Vorgesetzte.

Es enthält Ratschläge für Vorgesetzte, Angaben zur Informationspflicht und über den Kündigungsschutz für Schwangere, Informationen zum Gesundheitsschutz, zum Vater- und Mutterschaftsurlaub sowie über die Möglichkeiten einer Stellvertretung, der Verlängerung der Anstellung und eines unbezahlten Elternurlaubs oder der Reduktion der Anstellung. Zu jedem Thema werden Quellen, weiterführende Links und Ansprechpersonen genannt.

Fragen zu finanziellen Unterstützungen von Familien werden gesondert im 3. Kapitel angesprochen. Familienergänzende Betreuungsmöglichkeiten werden im 4. Kapitel aufgezeigt.

## 1. Die Rolle der Vorgesetzten

Vorgesetzte sind zentrale Ansprechpersonen für schwangere Mitarbeiterinnen und für Mitarbeitende mit Betreuungspflichten. Sie spielen eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, deren Rechte und Chancen zu wahren. Seien Sie als Vorgesetzte bestrebt «win-win» Situationen zu erarbeiten, welche sowohl die Bedürfnisse des Lehr- und Forschungsbetriebs, als auch jene der Mitarbeitenden abdecken. Sie sichern sich so das Potential von motivierten Mitarbeitenden und tragen zu einer Universitätskultur bei, welche die Vereinbarkeit von Arbeit und Elternschaft ermöglicht.

Diskussionen zur Gestaltung einer Mutterschaftsvertretung oder einer eventuell gewünschten (vorübergehenden) Änderung der Anstellung können eine gute Gelegenheit sein, um über berufliche Pläne zu diskutieren und zu schauen, wo und wie Sie Ihre Mitarbeitenden dabei am besten unterstützen können. Zeigen Sie Offenheit gegenüber einer Laufbahngestaltung, die nicht Ihrem eigenen Werdegang entspricht. Dies bedeutet nicht, dass Sie Ihre Fragen und Überlegungen nicht verbalisieren sollen.

Ihre erste Anlaufstelle bei Unklarheiten und Unsicherheiten, z.B. bei Fragen zur Organisation der Vertretung während dem Mutterschaftsurlaub, ist der Personaldienst der Universität. Er steht ebenfalls zur Durchführung von Mediationen zur Verfügung. Bei Fragen

zur Gleichstellung oder zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie berät die Dienststelle für die Gleichstellung von Frau und Mann gerne. Diese besitzt entsprechende Literatur und Ratgeber, welche Ihnen gerne zur Verfügung gestellt werden.

**Personaldienst der Universität Freiburg** [www.unifr.ch/sp](http://www.unifr.ch/sp)

**Dienststelle für die Gleichstellung von Frau und Mann** [www.unifr.ch/fem](http://www.unifr.ch/fem)

**Ratgeber des Kantons Bern zur Umwandlung einer Vollzeit- in eine Teilzeitstelle im Kaderbereich**  
[www.sta.be.ch/](http://www.sta.be.ch/) > Gleichstellung > Erwerbsarbeit > Arbeitszeitmodelle

**Hilfestellungen für eine familienfreundliche Unternehmenspolitik:**  
**Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann** [www.fairplay-at-work.ch](http://www.fairplay-at-work.ch)

**Plattform der Gleichstellungsfachstellen der Kantone BE, LU, ZH, der Fachstelle UND sowie des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann** [www.gemeinsam-regie-fuehren.ch/](http://www.gemeinsam-regie-fuehren.ch/)

**Familienmodelle und Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie:** [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) > Regional > Karten und Atlanten > Frauen- und Gleichstellungsatlas Schweiz > Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie

**Studer, Andrea-Martina (März 1998).** Aufteilung von Beruf und Familie und der Arbeitsmarkt Schweiz.  
In: Sociology in Switzerland: Sociology of Work and Organization.



## Portrait: Claude Hauser



Claude Hauser mit Gilles (13), Félicien (11), Zacharie (9) und Perrine (7)

Der 45-Jährige ist seit 2008 ordentlicher Professor für Zeitgeschichte im Jobsharing mit Prof. Alain Clavien. Zuvor (ab 2003) teilten sich die beiden eine assoziierte Professur.

Ich habe mich als Professor im Jobsharing beworben, weil ich für meine Kinder da sein wollte. Zudem arbeitet meine Frau Sylvie zu 50% als Logopädin. Als ich mit Alain Clavien die Professur antrat, wurde ich nach den an-

deren 50% gefragt, worauf ich unser Familienmodell erklärte. Einige reagierten erstaunt mit: «Aber du machst doch schon noch etwas anderes?» Unsere Variante wirft eindeutige Fragen auf, da an der Universität noch heute das Modell eines Vollzeitprofessors vorherrscht. Teilzeitprofessuren sind weiterhin Ausnahmen. Es gilt also, immer wieder die Vorteile des Jobsharing zu erläutern. Alain Clavien und ich ergänzen uns mit unserem Interesse für die Kulturgeschichte des 19. und

des 20. Jahrhunderts in fachlicher Hinsicht sehr gut. Wir führen Vorlesungen oder Seminare gemeinsam durch, was für alle Beteiligten stimulierend und interessant ist. Zudem haben wir im Vergleich zu einem einzigen Professor fast ein doppelt so grosses Netzwerk. Zwei Personen mit je einer 50%-Anstellung haben ferner die Tendenz, ein wenig mehr als das offizielle Pensum zu arbeiten. Seit meine Frau und ich dieses Familienmodell umsetzen, kommen wir ohne Krippe aus, da einer von beiden immer zuhause ist. Wir haben aber Perrine – unsere Jüngste – trotzdem zwei Vormittage pro Woche in die Krippe geschickt. Das war uns wichtig, da wir mit der externen Betreuung der älteren Kinder gute Erfahrungen gemacht hatten. Zudem gab es uns als Eltern einen zusätzlichen Freiraum (...).

*Montags bleibe ich zuhause, während meine Frau früh zur Arbeit geht. Die Kinder schicke ich kurz vor 8 Uhr in die Schule, dann räume ich auf und putze. Anschliessend arbeite ich kurz und kontrolliere beispielsweise meine E-Mails. Dann gilt es, die Einkäufe zu erledigen und vor 11h30 wieder zuhause zu sein. Ich koche und esse mit meinen Kindern, dann hat jeder einen Moment für sich, bevor sie um 13h30 wieder in die Schule gehen. Am Nachmittag erledige ich diverse Aufgaben im Haus oder im Garten, bevor die Kinder zurückkommen und wir beispielsweise ins Schwimmbad gehen.*

*Dann bereite ich das Abendessen zu, bevor meine Frau gegen 19 Uhr nach Hause kommt. Die Kinder gehen spätestens um 21 Uhr ins Bett. Der Abend gehört mir und meiner Frau als Paar. An meinen Arbeitstagen bin ich zwischen 8 Uhr und 8h30 im Büro und arbeite bis am Mittag. Zum Essen gehe ich nach Hause. Es tut mir gut, eine richtige Pause zu machen und diese mit meiner Familie zu verbringen. Gegen 13h30 bin ich wieder im Büro und arbeite bis etwa um 18 Uhr (...).*

Wir besprechen uns häufig und gerne in vollzähliger Runde, um gemeinsame Vorhaben zu diskutieren. Ich hatte vor zwei Jahren ein Sabbatical in Quebec. Mein Projekt musste zwingend mit den Bedürfnissen meiner Familie abgestimmt werden. Wir entschieden uns dann für einen 3-monatigen Aufenthalt während des Sommers. Während ich forschte, übernahm meine Frau die Betreuung der Kinder. In der Schlussphase besuchte sie ein Kolloquium und ich kümmerte mich um die Kinder. Mir ist es wichtig, meine beruflichen Interessen und mein Familienleben zu vereinbaren. Wenn dies gelingt, bin ich sehr zufrieden (...).

## 2. Schwangerschaft: Arbeitgeber informieren

### Im Fall einer Neuanstellung

Ihr künftiger Arbeitgeber ist nicht berechtigt, Sie direkt auf eine allfällige Schwangerschaft anzusprechen. Die Frage muss nur dann beantwortet werden, wenn Sie die Stelle aufgrund einer Schwangerschaft gar nicht angetreten könnten – wie bei einem Mandat von kurzer Dauer.

Erwähnen Sie eine Schwangerschaft, darf auch dies nicht ein Grund für die Nichtanstellung sein. Dies ergibt sich aus dem Diskriminierungsverbot des Eidgenössischen Gleichstellungsgesetzes (Art. 3 Abs. 1,2 GIG).

### Bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis

Es besteht keine rechtliche Verpflichtung, den Arbeitgeber über eine Schwangerschaft zu informieren. Der Gesundheitsschutz für schwangere und stillende Frauen kann aber nur gewährt werden, wenn Vorgesetzte und Arbeitgeber informiert sind. Eine rechtzeitige Information der Vorgesetzten erleichtert zudem die Organisation und Arbeitsteilung während des Mutterschaftsurlaubs.

Anlaufstelle im Falle einer Schwangerschaft ist der Personaldienst der Universität, welcher alle notwendigen Formulare und Merkblätter aushändigt. Anschliessend sollte die vorgesetzte Person über die Schwangerschaft informiert werden.

Je nachdem, welche beruflichen Pläne und Perspektiven Sie an der Universität Freiburg haben, empfiehlt es sich, zu einem späteren Zeitpunkt ein Gespräch über die berufliche Zukunft zu suchen.

Angestellte und Vorgesetzte können sich für eine Beratung jederzeit an den Personaldienst oder die Dienststelle für die Gleichstellung von Frau und Mann wenden. Sollte eine Mediation notwendig sein, stehen folgende Stellen zur Verfügung:

- der Personaldienst für alle Angestellten der Universität
- Professorinnen und Professoren können sich zudem an die Verwaltungsdirektion oder an das Rektorat wenden.
- Im Weiteren kann auch das Amt für Personal und Organisation des Kantons Freiburg kontaktiert werden.

### 2.1. Kündigungsschutz während der Schwangerschaft

#### Unbefristete Anstellungen

Wenn Sie auf den Geburtstermin kündigen oder die Kündigung durch den Personaldienst während der Schwangerschaft ausgesprochen wird, beginnt die Kündigungsfrist erst nach dem Ende des bezahlten Mutterschaftsurlaubs zu laufen (siehe Staatspersonalreglement Art. 85 Abs. 1 StPR). Dazu muss dem Personaldienst der Universität ein Arztzeugnis vorgelegt werden, das die Schwangerschaft belegt.

Wird einer schwangeren Mitarbeiterin noch während der Probezeit gekündigt, so tritt diese grundsätzlich erst nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs in Kraft. Eine Ausnahme sind Kündigungen im gegenseitigen Einverständnis (siehe Staatspersonalgesetz Art. 43 StPG).

#### Befristete Anstellung

Befristete Anstellungen enden auch im Fall einer Schwangerschaft oder bei angetretenem Mutterschaftsurlaub automatisch zum im Vertrag vereinbarten Zeitpunkt. Dann empfiehlt sich eine Anmeldung bei der kantonalen Ausgleichskasse, welche die Beitragszahlungen für maximal 14 Wochen Mutterschaftsurlaub übernimmt.

Hinweis: befristete Verträge, welche bereits zweimal erneuert wurden, werden wie unbefristete Verträge behandelt.

#### Regelung für Diplom-, Medizin- und DoktorassistentInnen

Das Reglement über die wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sieht für den ersten Anstellungsvertrag von Diplom-, Medizin- und DoktorassistentInnen eine Befristung von 9 bis höchstens 15 Monate vor. Nach diesem ersten Vertrag werden die Assistenten und Assistentinnen grundsätzlich bis zum Ende der üblichen Dauer einer Dissertation, bzw. einer Habilitation angestellt, wobei diese Dauer von Fakultät zu Fakultät variiert.

Die Schwangerschaft stellt keinen zulässigen Grund dar, um die Verlängerung der Anstellung bis zur regulären Dauer der Doktorats- oder Habilitationszeit abzulehnen, da es sich ansonsten um einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot handeln würde (Gleichstellungsgesetz Art. 3 Abs. 1–2 GIG).

#### Stellen, die mit Drittmitteln

##### (SNF und andere) finanziert werden

Es gelten auch in diesem Fall das Gesetz und das Reglement über das Staatspersonal des Kantons Freiburg sowie das Reglement über die wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

#### Reglement über die wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Universität Freiburg; Stand am 21. Februar 2003:

[www.unifr.ch](http://www.unifr.ch) > Universität > Präsentation und Dokumente > Reglemente – Rechtsgrundlagen > Reglemente und Gesetze > 2.2. wissenschaftliche Mitarbeiter

#### Gesetz und Reglement über das Staatspersonal des Kantons Freiburg:

[www.fr.ch/spo](http://www.fr.ch/spo) > Dokumentation > Personalgesetzgebung > StPG-StPR

#### Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann GIG:

[www.admin.ch/ch/d/sr/1/151.1.de.pdf](http://www.admin.ch/ch/d/sr/1/151.1.de.pdf)

## 2.2. Schutz vor gefährlichen Arbeiten

Schwangere und stillende Frauen haben Anspruch auf einen besonderen Schutz am Arbeitsplatz. Dies gilt speziell bei stehenden Tätigkeiten, beim Heben von schweren Lasten, bei Lärm und Vibrationen und im Umgang mit giftigen Substanzen. In Absprache mit Ihrem Vorgesetzten, Ihrer Vorgesetzten können Sie die Aufgaben, die Arbeitszeit und den Arbeitsort Ihren spezifischen Bedürfnissen anpassen. Anschließend muss der Personaldienst informiert werden. Details sind im Reglement über das Freiburger Staatspersonal aufgeführt (Art. 81 Abs. a–d StPR).

Schwangere können auf bloße Mitteilung hin der Arbeit fernbleiben. Wenn Sie ein Arztzeugnis vorlegen können, gilt das Fernbleiben als Krankheit, ohne Arztzeugnis als unbezahlter Urlaub (Art. 112. Abs. 1–2 StPG).

Antworten auf Fragen rund um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie die Versicherungsleistungen Ihres Arbeitgebers finden Sie im Leitfaden des Kantons über Leistungen bei Arbeitsabwesenheit.

**Leitfaden für das Staatspersonal zu den Leistungen des Staates und der Sozialversicherungen bei Arbeitsabwesenheit wegen Unfall, Krankheit, Schwangerschaft, Mutterschaft und Adoption (Stand Feb. 2010):**

[http://admin.fr.ch/de/data/pdf/spo/leitfaden\\_de.pdf](http://admin.fr.ch/de/data/pdf/spo/leitfaden_de.pdf)

**Verordnung des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft:**

[www.admin.ch/ch/d/sr/c822\\_111\\_52.html](http://www.admin.ch/ch/d/sr/c822_111_52.html)



### 3. Mutter- und Vaterschaftsurlaub bei Geburt und Adoption

#### Mutterschaftsurlaub für Staatsangestellte

Der Kanton Freiburg bietet allen Angestellten 16 Wochen Mutterschaftsurlaub bei vollem Lohn, wobei acht Wochen zwingend bezogen werden müssen. Die Versicherungsleistung beginnt am Tag der Niederkunft. Der Mutterschaftsurlaub kann frühestens zwei Wochen vor dem offiziellen Geburtstermin bezogen werden (Art. 82 Abs. 2 StPR). Mit der Zustimmung des Vorgesetzten können Mütter auch länger als 16 Wochen beim Kind bleiben. Dazu müssen allerdings zusätzliche Ferientage oder unbezahlte Urlaubstage bezogen werden.

Bei einem längeren Spitalaufenthalt des Kindes können Sie beim Personaldienst einen Antrag zur Aufschiebung der Versicherungsleistungen einreichen, so dass die Entschädigung erst ab der Entlassung des Kindes aus dem Spital ausbezahlt wird.

Sollten Sie das Kind nach der 23. Schwangerschaftswoche verlieren, steht Ihnen ein bezahlter Mutterschaftsurlaub von acht Wochen bei 100% Lohn zu.

#### Achtung:

Im ersten Dienstjahr wird der bezahlte Mutterschaftsurlaub auf 12 Wochen gekürzt, wenn Sie zusätzlich unbezahlten Urlaub von mehr als sechs Monaten beziehen (Art. 82a Abs. 3 StPR) oder Sie nach dem Urlaub nicht an den Arbeitsplatz zurückkehren.

Bei einer Vertragsdauer von weniger als einem Jahr besteht lediglich ein Anspruch auf acht Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Sollten Sie bereits zu Beginn der Anstellung schwanger gewesen sein, verkürzt sich dieser auf vier Wochen bei vollem Lohn. Bei Mitarbeiterinnen im Stundenlohn wird zur Berechnung der Mutterschaftsentschädigung das Durchschnittseinkommen der letzten 6 Monate verwendet.

#### Mutterschaftsurlaub bei Drittmittelstellen

Für SNF- und andere Drittmittelstellen, wo der Arbeitsvertrag zwischen der Universität Freiburg und der angestellten Person abgeschlossen wird, gelten die gleichen Regelungen wie für Staatsangestellte. Informieren Sie zuerst den Personaldienst und anschliessend den Vorgesetzten über die Schwangerschaft. Dieser muss dann die Schwangerschaft und den Mutterschaftsurlaub in Kenntnis setzen.

#### Mutterschaftsurlaub in den Personenförderprogrammen des SNF

Da bei einem SNF-Stipendium für angehende und fortgeschrittene Forschende der Vertrag direkt zwischen der Bezügerin und dem SNF abgeschlossen wird, gelten die Richtlinien des SNF. Diese besagen, dass Stipendiumsempfängerinnen Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub haben. Die Meldung müssen Sie selber bei Ihrer Ansprechperson beim SNF einreichen. Ein bezahlter Vaterschaftsurlaub für Stipendiaten ist dagegen nicht vorgesehen. Nach Absprache mit der Gastprofessorin, dem Gastprofessor können aber einige Tage unbezahlt bezogen werden.

Eine Meldung der Geburt und Absprache bezüglich bezahlten Mutterschaftsurlaub ist auch für die anderen individuellen Förderinstrumente der Abteilung Personenförderung, wie das MHV-Programm, Ambizione und die SNF-Förderprofessuren notwendig. Kontaktpersonen sind die jeweiligen Programmverantwortlichen.

#### Vaterschaftsurlaub für Staatsangestellte

Männer haben seit dem 1. Januar 2010 bei der Geburt des eigenen Kindes Anspruch auf fünf Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub (Art.114a StPR). Dieser kann innert Jahresfrist nach der Geburt aufgeteilt oder auf einmal bezogen werden. Dazu muss dem Personaldienst die Geburtsurkunde vorge-

legt werden. Dieser Anspruch gilt auch für Angestellte, deren Anstellung durch Drittmittelstellen wie der SNF finanziert wird.

#### Elternurlaub bei Adoption

Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf einen bezahlten Adoptionsurlaub von 12 Wochen. Väter erhalten bis zu vier Wochen bezahlten Urlaub, wenn ihre Anwesenheit vor Ort für die Abwicklung der Adoptionsformalitäten erforderlich ist (Art. 114 Abs. 1–2 StPG).

#### Reglement über das Staatspersonal des Kantons Freiburg:

[http://admin.fr.ch/spo/de/pub/dok/rechtsdienst/stpg\\_stpr.htm](http://admin.fr.ch/spo/de/pub/dok/rechtsdienst/stpg_stpr.htm)

#### Öffentliche Arbeitslosenkasse des Kantons Freiburg:

[www.admin.fr.ch > Arbeit > öffentliche Arbeitslosenkasse](http://www.admin.fr.ch/Arbeit/oeffentlicheArbeitslosenkasse)

#### Bundesgesetz über die öffentliche Arbeitslosenversicherung:

[www.seco.admin.ch > Themen > Arbeit >](http://www.seco.admin.ch/Themen/Arbeit)

Rechtliche Grundlagen

#### SNF-Reglemente über die Gewährung von Forschungsstipendien an angehende bzw. fortgeschrittene Forscherinnen und Forscher:

[www.snf.ch > Förderung > Personen > Stipendien für Angehende Forschende und Stipendien für Fortgeschrittene Forschende](http://www.snf.ch/Foerderung/Personen/Stipendien)

## Portrait: Petra Bleisch



Petra Bleisch mit Tochter Amina, 12jährig und Sohn Younis, 10jährig

Petra Bleisch ist 38jährig, Doktorandin und Diplomassistentin am Lehrstuhl für Religionswissenschaft. Die alleinerziehende Mutter zweier Kinder lebt in Freiburg.

Ich ging nach meiner Ausbildung zur Primarlehrerin und zwei Jahren Praxis als Lehrerin auf Reisen. 1998 entdeckte ich in Paris per Zufall den Studiengang «Ethnosoziologie der Religionen» an der Universität Freiburg. Ich wurde gleich zu Beginn des Studiums mit Amina schwanger, ein Studienabbruch kam aber nicht in Frage. Zwischen dem 6. und 7. Semester kam dann Younis zur Welt. Ich erhielt von

den Lehrpersonen viel moralische Unterstützung, die Kinder habe ich gar ab und zu mit in den Unterricht genommen. Ich brauchte schliesslich 15 Semester für mein Lizentiat. Im Herbst 2006 wurde ich als Diplomassistentin angestellt. Meine Doktorarbeit konnte ich erst ein Jahr später beginnen, da die Leitung des Lehrstuhls für Religionswissenschaft vakant war. Ich schreibe über muslimische Frauenvereine in der Schweiz und versuche aufzuzeigen, inwieweit die männlichen Autoritäten akzeptiert werden und ob, bzw. wie sich in den Frauenvereinen eigene, weibliche Autoritäten herausbilden (...).

*Mein Tag beginnt um 6.15 Uhr. Ich wecke die Kinder und wir frühstücken zusammen. Gegen 7h15 machen sie sich alleine auf den Schulweg. Meist arbeite ich erst zu Hause, bevor ich ins Büro an der Universität gehe. Am Mittag kommen meine Kinder oft zum gemeinsamen Essen an die Uni. Wir picknicken oder gehen in die Mensa. Amina und Younis müssen um 13h in die Schule zurück und ich arbeite bis ca. 18 Uhr. Die Kinder gehen nach dem Unterricht selbständig nach Hause und warten dort auf mich. Ich koche uns ein Abendessen, wir spielen, reden oder sie machen etwas für sich. Falls nötig, helfe ich bei den Hausaufgaben. Um 21 Uhr gehen sie ins Bett. Anschliessend bleibt Zeit für Telefonate mit Freundinnen oder ich lese Artikel für meine Doktorarbeit (...).*

Ich brauche für die Doktorarbeit mehr Zeit als meine Kolleginnen, da ich allein erziehend bin. Die Assistenzstelle läuft bereits in zwei Jahren aus. Ich habe mich lange gestresst, weil ich das Gefühl hatte, es nicht zu schaffen. Dabei suchte ich die Schuld bei mir. Doch es hat nichts mit meiner Intelligenz, meinen Fähigkeiten oder gar meiner Motivation zu tun. Ich arbeite gerne in der Wissenschaft, doch ich setze dafür nicht meine Familie aufs Spiel. Ich nehme mir trotz der grossen Belastung bewusst Zeit für mich, um Energie zu tanken. Ich pflege beispielsweise meinen Freundeskreis oder gehe tanzen. Ohne die

Unterstützung von Eltern, Nachbarn oder meiner Freundin wäre die Dissertation allerdings nicht realisierbar (...).

Ich nahm am StartingDoc-Programm teil, weil ich den Austausch mit Frauen in einer ähnlichen Situation suchte. Ich habe schon oft zu hören bekommen, ich sei zu alt für eine wissenschaftliche Karriere. Unsere Mentorin hat ihr Doktorat mit 46 gemacht und wurde vor zwei Monaten, mit 56, Professorin! Ich finde es wichtig, dass Frauen eine akademische Laufbahn einschlagen – auch wenn sie dies nicht auf dem Standardweg tun, welcher gradlinig zur Professur führt. Sie werden so zu alternativen Vorbildern. Ich habe mich immer als solches Vorbild verstanden, wodurch ich mich an den universitären Strukturen reibe. Entweder hält man das aus oder man verwirklicht sich in einem anderen Umfeld (...).

### 3.1. Anstellungsverlängerung wegen Mutter- oder Vaterschaft

#### Diplom-, Medizin-, Doktor- und Oberassistenzen (Universitätsbudget)

Die Anstellungen der Diplom-, Medizin- und DoktorassistentInnen können auf Antrag auf maximal sechs Jahr verlängert werden (Art. 17 Reglement über wissenschaftliche MitarbeiterInnen). Vorgesetzte sind grundsätzlich verpflichtet, Elternpflichten als Verlängerungsgrund anzuerkennen. Bei Drittmittelstellen ist die Verlängerung von den vorhandenen Mitteln abhängig. Der begründete Verlängerungsantrag muss von den Vorgesetzten schriftlich beim Personaldienst eingereicht werden, welchem die Entscheidungskompetenz obliegt.

**Oberassistentenstellen**, welche über das Budget des Kantons finanziert werden, sind dagegen auf maximal fünf Jahre befristet. Durch eine Ernennung kann diese in eine unbefristete Stelle verwandelt werden. Ein solcher Antrag muss von der vorgesetzten Person vor dem Ende des 4. Jahres dem Rektorat via Fakultät eingereicht werden (Art. 27 und Art. 6, Reglement über wissenschaftliche MitarbeiterInnen).

Bei Angestellten aus Ländern, welche nicht dem Personenfreizügigkeitsabkommen unterstehen, ist das Einverständnis des kantonalen Amtes für Bevölkerung und Migration zur Verlängerung der Anstellung notwendig.

#### Verlängerung der SNF-Finanzierung

Die Förderung verlängert sich um die Dauer des genehmigten Mutterschaftsurlaubs. Zu diesem Zweck muss der Leiter oder die Leiterin des Projektes an der Universität Freiburg einen Antrag beim Schweizerischen Nationalfond SNF einreichen (Punkt 6.4.7 Abs. 2 Ausführungsreglement zum Beitragsreglement des SNF). Der bewilligte Antrag muss dann dem Personaldienst der Universität zugestellt werden. Dies gilt auch, wenn eine Beitragsempfängerin im MHV-Programm, in Ambizione, als SNF-Förderprofessur oder als Stipendiatin vom SNF unterstützt wird.

Empfängerinnen und Empfänger eines Stipendiums dürfen den Aufenthalt wegen Mutterschaft oder Vaterschaft kurzzeitig unterbrechen, solange dadurch das Projekt nicht gefährdet wird. Auch eine Reduktion des Pensums für einen beschränkten Zeitraum ist erlaubt. In beiden Fällen braucht es einen gut begründeten schriftlichen Antrag.

#### Reglement über die wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Universität Freiburg; Stand am 21. Februar 2003:

[www.unifr.ch](http://www.unifr.ch) > Universität > Präsentation und Dokumente > Reglemente - Rechtsgrundlagen > Reglemente und Gesetze > wissenschaftliche Mitarbeiter

#### Allgemeines Ausführungsreglement zum Beitragsreglement des Schweizerischen Nationalfonds SNF:

[www.snf.ch](http://www.snf.ch) > Über uns > Statuten und Rechtsgrundlagen

### 3.2. Anrecht auf Stellvertretung

#### Staatsangestellte

Die Vorgesetzten können für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs eine Stellvertretung beantragen. Dazu muss beim Personaldienst ein schriftlicher Antrag eingereicht werden. Dabei können bei Stellvertretungen von Dozentinnen im Mutterschaftsurlaub bei entsprechender Begründung neben der eigentlichen Lehre auch weitere im Pflichtenheft beschriebene Aufgaben eingerechnet werden. Anträge werden grundsätzlich bewilligt, wenn eine Stellvertretung für den Universitätsbetrieb und zur Sicherstellung eines Projektes notwendig ist.

#### Drittmittelförderung

Ist die Anstellung einer Stellvertretung für die erfolgreiche Weiterführung der Forschungsarbeiten erforderlich, so wird sie vom SNF grundsätzlich bewilligt und über einen Zusatzbetrag finanziert (Punkt 6.4.7. Abs. 2 Ausführungsreglement SNF). Der begründete Antrag muss von der Projektleitung an der Universität eingereicht werden. Dieser wird beispielsweise bewilligt, wenn das ungeborene Kind einer schwangeren Forscherin während der Arbeit einem gesundheitlichen Risiko ausgesetzt wäre. Bei SNF-Stipendien für angehende oder fortgeschrittene Forschende und einem MHV-Beitrag ist keine Finanzierung der Stellvertretung vorgesehen.



## Portrait: Pascal Gygax



Pascal Gygax mit Tochter Juliette, 17 Monate

Der 36-Jährige ist seit 2003 Lektor am Departement für Psychologie. Tochter Juliette wurde im April 2009 geboren. Pascal Gygax lebt mit seiner Partnerin Sandrine Moeschler in Lausanne.

*Montags bleibt Sandrine mit Juliette zuhause, während ich arbeite. Ab 18 Uhr übernehme ich die Betreuung unserer Tochter, während Sandrine den Abend für sich hat. Ich bleibe am Dienstag zuhause. Juliette weckt mich um 7 Uhr, wir frühstücken und gehen beispielsweise in den Park. Gegen 18 Uhr übernimmt Sandrine*

*die Betreuung und ich spiele mit Freunden Fussball. Die restlichen Wochentage besucht Juliette die Krippe, während wir an der Universität Freiburg und im Musée des Beaux Arts in Lausanne arbeiten. Jemand bringt Juliette morgens in die Krippe, die andere Person holt sie um 17h30 ab. Am Wochenende darf jeder von uns jeweils einen Morgen ausschlafen, während sich der andere um Juliette kümmert. Die Haushaltspflichten teilen wir uns jeweils hälftig auf. Von aussen betrachtet mag dieses Organisationsmodell etwas rigid erscheinen, doch es hat eindeutig Vorteile: Durch die klare Einteilung müssen wir keine Energie für organisatorische Fragen verschwenden und stellen sicher, dass keine Bedürfnisse zu kurz kommen (...).*

Mein Antrag zur Reduktion des Pensums auf 80 Prozent wurde vor Juliettes Geburt bewilligt. Nach der Geburt bezog ich alle bezahlten Ferientage, baute die Überstunden ab und nahm zusätzlich einen Monat unbezahlten Urlaub, welcher problemlos bewilligt wurde. So kam ich auf ungefähr drei Monate Vaterschaftsurlaub, was mir enorm wichtig war. Während Sandrines Schwangerschaft erstaunte mich, dass niemand wissen wollte, ob ich das Arbeitspensum verringere, während meine Freundin stets danach gefragt wurde. Für mich ist es ganz normal, dass Väter reduzieren. Es scheint, dass die Männer in meinem Umfeld oft keine Reduktion oder einen

Vaterschaftsurlaub beantragen, weil sie davon ausgehen, dass man dies als Mann nicht verlangen könne. Es ist eine angenehme Ausrede, um sich nicht einer gleichberechtigten Organisation stellen zu müssen. Zudem ist es für eine Frau noch immer sehr viel schwieriger als für einen Mann, in einem gleichberechtigten Modell öffentliche Anerkennung zu finden. Wenn ein Mann sich intensiv um die Kinder kümmert, erhält er Anerkennung von allen Seiten. Wenn jedoch eine Frau – wie meine Freundin – ihr Arbeitspensum nicht im selben Umfang reduziert, wie dies traditionellerweise von einer Mutter erwartet wird, erntet sie Missbilligung (...).

In einem reichen Land wie der Schweiz, wo es sich die Mehrheit leisten kann, von einem Einkommen zu leben, hält sich das konservative Modell sehr gut. Es gibt in Europa kaum ein anderes Land, welches es so schwierig macht, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Wir glauben aber gleichzeitig, dass die Gleichstellung von Frau und Mann erreicht ist. Ich bin überzeugt, dass Mitarbeitende mit einem Teilzeitpensum ein grösseres Wohlbefinden haben und daher effizienter arbeiten. Job-Sharing ist auch auf Professurstufe möglich; es gibt an der Universität gut funktionierende Beispiele – wie Christian Hauck und Martin Hölzle am Departement Geowissenschaften. Noch handelt es sich dabei um Einzelfälle, welche hoffentlich den Weg spüren (...).

## 4. Nach der Geburt

Ein unbezahlter Urlaub nach der Geburt eines Kindes oder eine (vorübergehende) Reduktion des Arbeitspensums können die Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Elternpflicht erleichtern.

Die Auseinandersetzung mit diesen Themen sollte zusammen mit dem Partner oder der Partnerin frühzeitig stattfinden und ist eine Voraussetzung für ein konstruktives Gespräch mit den Vorgesetzten. Überlegen Sie sich als Eltern, wie Sie Arbeitspensum und Betreuungsaufgaben regeln möchten, welche Karriere Wünsche bestehen und wer Sie bei der Umsetzung unterstützen könnte.

### 4.1. Arbeitspensum reduzieren und Arbeitsort vereinbaren

Es empfiehlt sich, Möglichkeiten einer (vorübergehenden) Pensenreduktion frühzeitig mit den Vorgesetzten zu besprechen, damit eine für alle interessante Lösung gefunden werden kann. Ein entsprechendes Gesuch muss vor dem Mutterschaftsurlaub durch die Vorgesetzten beim Personaldienst eingereicht werden. Nach der Genehmigung wird der Arbeitsvertrag angepasst. Wo für die Institution und die Angestellten eine adäquate Lösung gefunden werden kann, werden Anträge auf eine (vorübergehende) Pensenreduktion grundsätzlich gutgeheissen. Rechtlich gesehen besteht jedoch kein Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrades (Art. 85 Abs. 2 StPR). Von der Anstellungsbehörde kann ein formeller

Entscheid über die Ablehnung eines Reduktionsgesuchs verlangt werden (mit Beschwerdemöglichkeit).

### SNF-Förderung

Der Schweizerische Nationalfonds bewilligt als Teil seiner Politik zur Förderung der Gleichstellung grundsätzlich Teilzeitanstellungen für Forscherinnen und Forscher. Wer eine bisherige Vollzeitstellung in einem Projekt wegen familiärer Betreuungspflichten in eine Teilzeitbeschäftigung umwandeln will, braucht dazu das Einverständnis der Vorgesetzten. Diese müssen einen entsprechenden Antrag einreichen. Im Fall der individuellen Förderprogramme (Stipendien, MHV-Programm, Ambizione, SNF-Förderprofessur) ist eine Reduktion des Teilzeitpensums während eines befristeten Zeitraums möglich, sofern die Zielvorgabe des Forschungsprojektes dadurch nicht gefährdet wird. Auch hierzu muss beim SNF ein begründeter Antrag eingereicht werden.

**Gleichstellungspolitik des SNF:**  
[www.snf.ch](http://www.snf.ch) > Über uns > Förderungspolitik > Gleichstellung

### Arbeitsort: Flexibilität dank Telearbeit?

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen ausserhalb der Universitätsräumlichkeiten arbeiten, wenn der oder die Vorgesetzte damit einverstanden ist. Eine regelmässige Anwesenheit an der Universität muss aber jederzeit gewährleistet bleiben (Art. 10 Abs. 1 und 2 Reglement über wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen).

### 4.2. Unbezahlter Erziehungsurlaub

Laut Gesetz können Staatsangestellte einen unbezahlten Urlaub von maximal zwei Jahren (pro Gesuch) beantragen (Art. 70 Abs. 2 StPR sowie Art. 120 StPG). Dazu müssen Sie zuerst von ihrem/ihrer Vorgesetzten das Einverständnis einholen und anschliessend beim Personaldienst einen Antrag einreichen. Der Antrag wird durch die Verwaltungsdirektion geprüft.

### Drittmittelförderung (SNF)

Mit Einverständnis der Vorgesetzten kann auch beim SNF ein begründeter Antrag eingereicht werden, sofern dieser mit der Zielvorgabe des Forschungsprojektes vereinbar ist. Dies gilt auch für Empfängerinnen und Empfänger eines SNF-Stipendiums, eines MHV- oder Ambizione-Beitrags, bzw. einer SNF-Förderprofessur. Sie müssen den gut begründeten, offiziellen Antrag für einen unbezahlten Elternurlaub jedoch direkt selber einreichen und eine Genehmigung des Gastinstitutes beilegen.

### 4.3. Als externe wissenschaftliche Mitarbeitende am Ball bleiben

Dieser Status ohne Anstellung an der Universität Freiburg ermöglicht es Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Dokortitel, den Kontakt zur Alma Mater zu halten. Der Status wird durch die Dekanate auf Antrag der Departements- oder Institutsleitung verliehen. Als externe wissenschaftliche Mitarbeitende haben Sie für jeweils zwei Jahre zu den gleichen Bedingungen Zugang zur Universitäts- und Kantonsbibliothek wie der Mittelbau, können das Informatiknetz der Universität nutzen und auf Antrag Labor- und andere Einrichtungen für Ihre Forschung nutzen.

#### Richtlinien des Rektorats betreffend der Verleihung des Status der externen wissenschaftlichen Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen:

[www.unifr.ch](http://www.unifr.ch) > Universität > Präsentation und Dokumente > Reglemente und Rechtsgrundlagen > Universitätsgemeinschaft > Wissenschaftliche Mitarbeiter

#### 4.4. Wiedereinstieg via Marie Heim-Vögtlin-Programm

Der Schweizerische Nationalfonds schreibt jährlich eine beschränkte Anzahl MHV-Beiträge zur Förderung von Doktorandinnen und Postdoktorandinnen aus. Zielpublikum sind Wissenschaftlerinnen, die aufgrund familiärer Betreuungspflichten (Kinder) oder Wohnortwechsel, welche durch die berufliche Tätigkeit des Lebenspartners bedingt sind, ihre eigene Forschung unterbrechen oder reduzieren mussten. Das Marie Heim-Vögtlin-Programm soll ihnen helfen, sich rasch und nachhaltig ins universitäre Umfeld einzugliedern. Die finanziellen Beiträge sind auf höchstens zwei Jahre beschränkt und zwingend an eine Anstellung an einer Schweizer Hochschule gebunden. In begründeten Fällen – wie beispielsweise einer Schwangerschaft – kann der Beitrag um die Dauer des Mutterschaftsurlaubs von 16 Wochen verlängert werden. Für den bezahlten bzw. unbezahlten Mutterschaftsurlaub gelten die unter Kap. 3 und 4 beschriebenen Richtlinien des Nationalfonds. Der SNF übernimmt jenen Teil der Kosten des bezahlten Mutterschaftsurlaubs, welche durch die Erwerbsausgleichskasse nicht übernommen wird und kann auf Antrag einen finanziellen Beitrag an die Kinderbetreuung leisten.

Für die Abklärung Ihrer persönlichen Situation hinsichtlich einer etwaigen Gesuchstellung sowie der Zusammenstellung eines Gesuchsdossiers (mySNF), setzen Sie sich bitte ausschliesslich mit der Leitung des Marie Heim-Vögtlin-Programms des Schweizerischen Nationalfonds in Verbindung.

[www.snf.ch](http://www.snf.ch) > Förderung > Personen > Marie Heim-Vögtlin-Programm  
Kontakt: Tel. 031 308 22 22  
oder via E-Mail [mhv@snf.ch](mailto:mhv@snf.ch)

#### Portrait: Anna Jazwinska



Anna Jazwinska mit Isabelle (9jährig) und Darius (3jährig)

Die 39-Jährige ist seit Sommer 2010 assoziierte Professorin für Entwicklungsbiologie. In ihrer Anfangszeit an der Universität Freiburg arbeitete sie als Oberassistentin. Ihre Kinder kamen in der Post-Doc-Phase zur Welt.

*Ich stehe um 6h30 auf, wecke Isabelle und frühstücke mit ihr. Dann kümmere ich mich um Darius. Ich schätze diese individuellen Momente mit meinen Kindern. Isabelle geht allein in die Schule, während ich Darius gegen 8h30 Uhr in die Krippe bringe. Dann gehe ich ins Büro. Am Mittag bin ich oft im*

*Fitnessstudio oder ich jogge abends eine Runde, bevor ich Darius um 18h30 abhole. Isabelle verbringt die Mittagspause in einem ausserschulischen Betreuungsangebot und nach der Schule am späten Nachmittag widmet sie sich verschiedenen Aktivitäten wie Schwimmen, Zirkuskurs oder Gymnastik. Dann geht sie selbständig nach Hause. Ich koche um 19 Uhr das Abendessen, dann spielen und diskutieren wir, bis die Kinder um 21 Uhr ins Bett gehen. Danach habe ich Zeit für mich. Ich bin wochentags allein für die Kinder verantwortlich, weil mein Mann an der Universität Zürich arbeitet (...).*

Ich habe in meiner Heimat Polen Biologie studiert und ging anschliessend nach Grossbritannien. Ein Doktorat in London schlug ich aus, da ich lieber in der Nähe meines Freundes in Deutschland forschen wollte. Ich hatte bereits damals das Bedürfnis, Privatleben und Arbeit zu verbinden. In Basel wurde ich für ein PostDoc angenommen. Nur drei Monate nach Beginn war ich schwanger. Ich wagte kaum, meinen Vorgesetzten zu informieren. Doch er gratulierte mir. Meinen Mann sah ich damals nur am Wochenende, somit war ich nach Isabelles Geburt wochentags allein für sie verantwortlich. Ich nahm sie zeitweise mit ins Labor – sie schlief, ich arbeitete. Nach drei Monaten übernahmen meine Eltern Isabelles Betreuung. Alle vier Stunden ging ich zum Stillen nach Hause. Als mein Mann eine Anstellung in Boston fand, konnte ich zeitgleich an der Harvard Medical School ein eigenes Forschungsprojekt realisieren. Wir blieben dreieinhalb Jahre in den USA. 2007 wurde ich erneut schwanger, bewarb ich mich für eine Stelle an der Universität Freiburg und wurde angenommen (...).

Ich arbeite sehr gerne! Ich will, dass meine Kinder glücklich sind und ich bin glücklich mit ihnen, doch ich muss auch selbst zufrieden sein, sonst lässt sich ersteres nicht umsetzen. Ich bin nicht bereit, meine Freude am Leben für meine Kinder zu opfern.

Es ist für sie gar nicht so wichtig, ob die Mahlzeiten immer perfekt sind oder die Wohnung ständig sauber ist. Viel lieber lasse ich die Hausarbeiten liegen und gehe mit meinen Kindern spielen. Wenn ich sie abhole, dann gebe ich ihnen in diesem Moment all meine Aufmerksamkeit und all meine Freude. Die Qualität ist die Hauptsache und nicht die Gesamtzeit, welche man mit seinen Kindern verbringt.

Letzten Sommer habe ich die Studierenden darauf aufmerksam gemacht, dass Frauen bei ihnen die Mehrheit ausmachen, während das Verhältnis auf Professorstufe genau umgekehrt ist. Das muss nicht so bleiben! Die Studentinnen müssen wissen, dass sie ihre Arbeit nicht aufgeben müssen, nur weil sie eine Familie haben möchten. Durch Vertrauen in die eigene Stärke und viel Einsatz eröffnen sich Möglichkeiten. Jede(r) muss für sich herausfinden, was ihn oder sie glücklich macht und dann den eigenen Weg gehen. Ich hoffe, die Studierenden erinnern sich daran (...).

## 5. Stillen

Die Universität bietet den stillenden Mitarbeiterinnen und Studentinnen bei Bedarf die Möglichkeit, zwei Sanitätszimmer als Stillräume zu nutzen. Diese wurden für diesen Zweck entsprechend eingerichtet. In allen Räumen gibt es einen Kühlschrank, Sitzgelegenheiten sowie ein Lavabo. Die Räume können von zwei Personen gleichzeitig genutzt werden. Den Schlüssel können Sie beim Dienst für Ausrüstung und Logistik beziehen. Zudem gibt es neue Wickelmöglichkeiten in den Behinderten-WC's mehrerer Universitätsstandorte.

Die Stillzeit gilt vollumfänglich als Arbeitszeit, wenn Sie Ihr Kind am Arbeitsort oder in der Nähe stillen. Wenn Sie den Arbeitsort verlassen, können Sie die Hälfte der Stillzeit, aber höchstens eine Stunde pro Mahlzeit, als Arbeitszeit verrechnen (Art. 84 StPR).

### Dienst für Ausrüstung und Logistik

Büro MIS 2133A  
Tel: 026 300 70 81/82

### Stillräume:

MIS 1022 (Halle vor Aula Magna)  
PER C021 (neben Hauswartsloge)

### Wickelgelegenheiten:

Miséricorde, Pérolles

## 6. Wenn das Kind krank ist

Zur Organisation einer Betreuung des kranken Kindes oder zur effektiven Betreuung dürfen Sie als Staatsangestellte bis zu 5 Tage pro Kalenderjahr zu Hause bleiben. Sie müssen allerdings ein Arzzeugnis vorweisen können, das die erforderliche Pflege des Kindes zuhause belegt (Art.67, al.1, lit.h StPR).

### Rotkäppchendienst

Der Rotkäppchendienst des Freiburger Roten Kreuzes kümmert sich unter der Woche um das kranke Kind oder übernimmt die Betreuung, wenn die Tagesmutter krank ist. Dieses Angebot ist gratis für alle Angestellten der Universität, welche im Kanton Freiburg wohnen. Die Studierenden bezahlen den einkommensabhängigen Tarif von CHF 5.– bis 25.– pro Stunde. Spätestens vier Stunden nach dem Anruf steht Ihnen eine Betreuungsperson zur Verfügung.

Diese Dienstleistung schränkt das oben beschriebene Recht auf Betreuung des kranken Kindes nicht ein, sondern ist eine zusätzliche Lösungsmöglichkeit.

### Information des Personaldienstes der Universität zum Rotkäppchendienst:

[www.unifr.ch/sp](http://www.unifr.ch/sp) > Dienstleistungen > Rotkäppchen

### Internetseite des Freiburger Roten Kreuzes:

[www.croix-rouge-fr.ch](http://www.croix-rouge-fr.ch)

## III) Finanzielle Unterstützung für Familien

### 1. Geburts- und Adoptionszulage des Kantons Freiburg

Die einmalige Geburts- und Adoptionszulage beträgt CHF 1'500.– (Stand 2010). Sie wird von der kantonalen Familienausgleichskasse auf Antrag an Eltern mit Wohnsitz im Kanton Freiburg ausgezahlt. Neun weitere Kantone (JU, LU, NE, GE, SO, SZ, UR, VD und VS) kennen diese einmalige Zulage. Anlaufstellen sind die Ausgleichskassen Ihres steuertechnischen Wohnkantons.

**Familienausgleichskasse des Kantons Freiburg:**  
www.caisseavsfr.ch > Was machen wir >  
Familienzulagen > Arbeitnehmende > Informationen

Falls ein Elternteil in einem anderen Kanton arbeitet und dort weniger als CHF 230.– (respektive CHF 250.– ab dem 3. Kind) Kinderzulage ausgerichtet werden, kann der im Kanton Freiburg tätige Elternteil bei der Ausgleichskasse die Differenz beantragen.

**Formular der Freiburgerischen Familienausgleichskasse unter:**  
www.caisseavsfr.ch

### 2. Kinder- und Ausbildungszulagen

Der Kanton Freiburg zahlt erwerbstätigen Personen Zulagen von CHF 230.– für die beiden ersten Kinder (bis 16-jährig), respektive CHF 250.– für die weiteren Kinder. Diese Zulagen werden auf CHF 290.– pro Kind in Ausbildung (respektive CHF 310.– ab dem dritten Kind) erhöht (Stand 2010). Das gesetzliche Minimum für die Kinderzulagen beträgt schweizweit seit dem 1. Januar 2009 CHF 200.– für Kinder bis 16jährig. Die Ausbildungszulage für Jugendliche wurde auf mindestens CHF 250.– festgesetzt.

### 3. Arbeitgeberzulage für Freiburger Staatsangestellte

Staatsangestellte können beim Personaldienst eine Arbeitgeberzulage für den Unterhalt der leiblichen und adoptierten Kinder beantragen. Diese beträgt für die beiden ersten Kinder jeweils CHF 150.– und für die weiteren Kinder je CHF 75.– Franken pro Monat (Art. 96 Abs 1 StPG). Die Unterstützung wird bis zum vollendeten 15. Altersjahr des Kindes ausgerichtet. Für Kinder in Ausbildung oder invalide Kinder gilt der Anspruch bis zum 25. Altersjahr. Auch gewisse privatwirtschaftliche Unternehmen richten eine Arbeitgeberzulage aus, erkundigen Sie sich am besten beim Personaldienst.

**Antragsformular auf der Internetseite des Personaldienstes:**  
www.unifr.ch/sp > Dokumente > Geburtszulage – Arbeitgeberzulage

### Portrait: Julie Studer



Julie Studer

Julie Studer – Jahrgang 1980 – arbeitet in einer 50%-Anstellung als Sekretärin in der Raumverwaltung. Sie hat drei Töchter – Zoé (2006), Meline (2007) und Ella (2009).

Ich war immer davon überzeugt, dass ich als Mutter nicht mehr arbeiten würde. Doch als ich dann meine Kinder bekam, stellte ich fest, dass ich für mein persönliches Wohlbefinden die gesellschaftliche Bestätigung via Arbeit

und eine Abwechslung von Windeln und Babybrei brauche. Ich will als «nützlich» gelten – was nicht bedeutet, dass ich zuhause nicht von Nutzen wäre, im Gegenteil. Mein Mann Frédéric arbeitet im Versicherungsbereich. Er wäre bereit gewesen, sein Arbeitspensum zu reduzieren, doch ich habe ihm davon abgeraten. Ich bin der Ansicht, dass jene Person mit dem höheren Einkommen das grössere Arbeitspensum übernehmen sollte. Ich selbst arbeite montags und mittwochs den ganzen Tag sowie am Dienstag-nachmittag im Dienst für Ausrüstung und Logistik. Im Rahmen meiner Tätigkeit teile ich den Lehrpersonen die Unterrichtsräume zu, verwalte die Reservationen von Räumen für Sitzungen sowie Tagungen oder organisiere auf Wunsch einen Apéro (...).

*Wenn ich arbeiten gehe, stehe ich um 5h45 auf und bin um 7 Uhr im Büro. An diesen Tagen kommt entweder meine Schwiegermutter zu uns – dann können die Kinder ausschlafen – oder ich bringe Zoé, Meline und Ella am Vorabend zu meiner Mutter. Abends gehe ich gegen 16h30 nach Hause, hole die Kinder ab, spiele mit ihnen und kümmere mich um das Abendessen. Mein Mann kommt meist nach Hause, bevor die Kinder im Bett sind. Nur wenn er Fussballtraining hat, wird es etwas später, doch unsere Töchter wollen unbedingt wach bleiben, bis er da ist. Am Wochenende kümmert sich mein Mann intensiv um die*

*Kinder: Er spielt mit ihnen und bereitet das Essen zu. An meinen freien Tagen stehe ich zeitgleich mit den Kindern auf. Wir frühstücken und gehen bei schönem Wetter raus oder nehmen uns Zeit zum Basteln. Manchmal gehen wir auch schwimmen. Die beiden Grösseren besuchen einen Vormittag pro Woche die Spielgruppe. In diesen zwei Stunden bleibt Zeit, um einzukaufen, mit einer Freundin einen Kaffee zu trinken oder im Haushalt etwas zu erledigen (...).*

Wenn meine Eltern und Schwiegereltern nicht die Betreuung der drei Töchter übernehmen würden, wäre es schlichtweg ein Luxus, einer bezahlten Arbeit nachzugehen. Eine externe Betreuung käme zu teuer. Die Universität beispielsweise leistet mit der Arbeitgeberzulage zwar eine gewisse finanzielle Unterstützung – aber sonst? Ohne Unterstützung der Familie ginge es gar nicht. Ich habe Freundinnen, welche nach der Geburt der Kinder nicht mehr arbeiten gingen, weil die externe Kinderbetreuung ihren ganzen Lohn aufgefressen hätte. Wenn die Kinder in die Schule kommen, werde ich allenfalls mein Pensum etwas reduzieren müssen, da die Betreuung ab diesem Zeitpunkt komplizierter sein dürfte. Aber ich habe nicht die Absicht, meine Stelle aufzugeben, denn meine Arbeit gefällt mir. Die Trennung von Arbeit und Familienleben klappt ganz gut, das ist mir wichtig (...).



#### 4. Stipendien und Darlehen für Studierende

Studierende bis und mit Masterstufe können bei den zuständigen kantonalen Stipendienstellen einen Antrag einreichen. Als Berechnungsgrundlage dienen die aktuelle Steuererklärung sowie das Einkommen und Vermögen der Eltern und des Ehepartners. Im Falle einer Geburt kann eine Neuberechnung der Lebenskosten beantragt werden. Studierende, die sich auf ein Doktorat vorbereiten oder über 40 Jahre alt sind, können bei der zuständigen kantonalen Stipendien- und Darlehensstelle ein Darlehen beantragen.

Der Dienst für Sozialberatung und Studienbeihilfen der Universität Freiburg vergibt selber keine Stipendien, berät aber bei Unsicherheiten und Fragen zu Anträgen an die kantonalen Stellen.

**Amt für Ausbildungsbeiträge des Kantons Freiburg:** [www.admin.fr.ch/ssf](http://www.admin.fr.ch/ssf)

**Dienst für Sozialberatung:** [www.unifr.ch/social](http://www.unifr.ch/social)

#### 5. Ermässigte Studiengebühren

Studierende mit einem knappen Budget können beim Dienst für Sozialberatung und Studienbeihilfen eine Ermässigung der Studiengebühren beantragen. Der Antrag muss jährlich bis spätestens am 1. Mai eingereicht werden. Konkubinatspaare müssen separate Anträge einreichen, bei Ehepaaren wird die gemeinsame finanzielle Situation betrachtet. Studierende im ersten

Semester, oder mit einer massgeblich veränderten finanziellen Situation können ausnahmsweise vor dem 1. November ein schriftlich begründetes Ermässigungsgesuch für das Frühjahrssemester einreichen.

**Antragsformular unter:** [www.unifr.ch/social](http://www.unifr.ch/social)

#### 6. Subventionierte Unterkunft für Studierende

Die Stiftung Apartis vermietet in mehreren Liegenschaften günstige Zimmer an Studierende. Diese stehen auch Familien, bei denen mindestens ein Elternteil an einer öffentlichen, vom Stiftungsrat anerkannten Ausbildungsstätte studiert, zur Verfügung. Es besteht die Möglichkeit, eine ganze Wohnung oder mehrere Zimmer zu übernehmen, der Mietzins berechnet sich pro Zimmer. Nehmen Sie direkt mit der Stiftung Kontakt auf, um die notwendigen Schritte zu klären.

**Stiftung Apartis**  
[www.apartis.ch](http://www.apartis.ch) | Tel. 026 300 73 13

## IV) Familienergänzende Kinderbetreuung

Betreuungsplätze für Kinder jeglichen Alters sind knapp und teuer, daher empfiehlt es sich, so früh wie möglich mit der Suche zu beginnen. Die Gemeinden und Kantone sind für die Organisation und Finanzierung der familienergänzenden Betreuungsangebote zuständig. Daher wenden Sie sich am besten an die Gemeindeverwaltung Ihres Wohnortes. Zudem gibt es daneben private Angebote.

### 1. Krippen und Tageseltern

#### ■ Krippe der Universität Freiburg

Die Krippe der Universität nimmt Kinder ab 4 Monaten bis zum Eintrittsalter für den Kindergarten auf. Priorität haben Kinder von Eltern, die an der Universität studieren oder arbeiten und in Freiburg oder Villars-sur-Glâne wohnen.  
Rue Techtermann | 1700 Fribourg  
Tel. 026 300 71 77 | [www.crecheuni.ch](http://www.crecheuni.ch)

#### ■ Freiburger Krippenverband

Informationen über die diversen Betreuungsangebote im ganzen Kanton Freiburg:  
Tel. 026 429 09 92  
[www.crechesfribourg.ch](http://www.crechesfribourg.ch)

#### ■ Verband Freiburgischer Tagesfamilie Sekretariat

Rue de Romont 2, 1700 Freiburg  
Tel 026 322 69 26  
[federation@tagesfamilie.ch](mailto:federation@tagesfamilie.ch)  
[www.accueildejour.ch](http://www.accueildejour.ch)

#### ■ Verband Bernischer Tageseltern

Der Verband listet auf seiner Internetseite die im Kanton Bern existierenden Tageselternvereine auf:  
[www.tageselternbern.ch](http://www.tageselternbern.ch)  
Zudem hat die Dokumentationsstelle des Kantonalbernischen Sozialamts eine Liste der Tageselternvereine zusammengestellt. Diese kann per Mail oder telefonisch angefordert werden.  
[info.doku.soa@gef.be.ch](mailto:info.doku.soa@gef.be.ch)  
Tel. 031 633 78 90

#### ■ Informationsplattform für Kinderbetreuung im Kanton Bern

[www.kissbern.ch](http://www.kissbern.ch)

### ■ Angebote im Kanton Waadt

Der Service de protection de la jeunesse bietet auf seiner Internetseite eine Übersicht aller Institutionen, die Kinder im Vorschulalter aufnehmen oder eine ausser-schulische Betreuung anbieten.

[www.vd.ch](http://www.vd.ch) > Themes > santé, social >

protection de la jeunesse > accueil hors du milieu familial > accueil collectif de jour > Liste des institutions d'accueil collectif de jour

## 2. Weitere Betreuungsangebote

### ■ Rotkäppchendienst

Das Freiburgische Rote Kreuz bietet mit dem «Rotkäppchendienst» eine Notfall-Kinderbetreuung zu Hause an. Diese kurzfristige Lösung steht allen Angestellten der Universität gratis zur Verfügung, sofern sie im Kanton Freiburg wohnhaft sind und das Kind entweder wegen einer Krankheit nicht in die Krippe kann oder die Betreuungsperson krankheitshalber ausfällt. Studierende der Universität Freiburg zahlen den normalen (einkommensabhängigen) Tarif von SFr. 5.– bis 25.– pro Stunde.

#### Telefonische Anforderung des Rotkäppchendienstes:

Mo–Fr: 07h–11h30 unter 026 347 39 49  
oder Sonntag bis Donnerstag: 20h–21h unter 076 347 39 49

### ■ Babysittervermittlung

Das Freiburgische Rote Kreuz ([www.croix-rouge-fr.ch](http://www.croix-rouge-fr.ch)) vermittelt Adressen von Babysittern. Dies gilt auch für die Sektionen Bern <http://srk-bern.ch/> und Waadt [www.croixrougevaudoise.ch/](http://www.croixrougevaudoise.ch/).

### ■ Auserschulische Betreuungsangebote der Stadt Freiburg:

[www.fr.ch/ville-fribourg](http://www.fr.ch/ville-fribourg) > organisation > affaires sociales > institutions et assurances sociales > institutions sociales

### ■ Ferienpassangebote

Hubert Audriaz organisiert im Auftrag der Stadt Freiburg jeweils im Juli und August während vier Wochen ein umfangreiches Tagesangebot für Kinder zwischen 7 und 16 Jahren.

#### Infos und Anmeldung:

Tourismusbüro der Stadt Freiburg  
Tel. 026 350 11 11

## V) Beratungen und Auskünfte

### 1. Anlaufstellen der Universität (alphabetisch)

#### ■ Apartis Stiftung für studentisches Wohnen

Rue de l'Hôpital 4, 1700 Fribourg  
Tel 026 300 73 13 | [apartis@unifr.ch](mailto:apartis@unifr.ch)  
[www.apartis.ch](http://www.apartis.ch)

Rue de Faucigny 2, 1700 Freiburg

Tel. 026 300 7360  
[institut-famille@unifr.ch](mailto:institut-famille@unifr.ch)  
[www.unifr.ch/iff](http://www.unifr.ch/iff)

#### ■ Dienst für die Gleichstellung von Frau und Mann

Büro MIS 4064a  
Avenue de l'Europe 20, 1700 Fribourg  
Tel. 026 300 70 40  
[egalite@unifr.ch](mailto:egalite@unifr.ch) | [www.unifr.ch/fem](http://www.unifr.ch/fem)

#### ■ Personaldienst der Universität Freiburg

Büro MIS 2234  
Avenue de l'Europe 20, 1700 Fribourg  
Tel. 026 300 70 60 | [www.unifr.ch/sp/de](http://www.unifr.ch/sp/de)

#### ■ Dienststelle für Forschungsförderung

Chemin du Musée 8, 1700 Freiburg  
Tel: 026 300 73 33  
[forschung@unifr.ch](mailto:forschung@unifr.ch)  
[www.unifr.ch/recherche](http://www.unifr.ch/recherche)

#### ■ Psychologische Beratung für Studierende

(kostenlos)  
Av. de Beauregard 13, 1700 Freiburg  
Tel 026 300 70 41  
[conseilpsychologique@unifr.ch](mailto:conseilpsychologique@unifr.ch)  
[www.unifr.ch/cpe/de/](http://www.unifr.ch/cpe/de/)

#### ■ Dienststelle für Zulassung und Einschreibung

Büro MIS 1222  
Avenue de l'Europe 20, 1700 Freiburg  
Tel: 026 300 70 20  
[www.unifr.ch/admission/de](http://www.unifr.ch/admission/de)  
(mit Kontaktformularen)

■ Die Rechtsberatung für Studierende bietet eine Erstberatung in juristischen Belangen an, die im Zusammenhang mit dem Studium stehen. Sie wird von Assistierenden der Rechtswissenschaftlichen Fakultät unentgeltlich angeboten (ausser etwaige Spesen). Kontaktaufnahme per E-Mail unter kurzer Beschreibung der Angelegenheit: [rechtsberatung@unifr.ch](mailto:rechtsberatung@unifr.ch)

#### ■ Institut für Familienforschung und -beratung

Das Institut bietet Eltern Fortbildungs- und Beratungsangebote, beispielsweise bei Erziehungsfragen oder Partnerschaftsproblemen. Zudem findet freitags eine kostenlose Telefonberatung statt.

#### ■ Dienst für Sozialberatung und Studien-beihilfen der Universität Freiburg

Rue Techtermann 8, 1700 Fribourg  
Tel. 026 300 71 60  
[www.unifr.ch/social](http://www.unifr.ch/social) | [social@unifr.ch](mailto:social@unifr.ch)

## 2. Anlaufstellen und Beratungen ausserhalb der Universität (alphabetisch)

- **Amt für Bevölkerung und Migration**  
Rte d'Englisberg 11, 1763 Granges-Paccot  
<http://admin.fr.ch/spomi/de/pub/aktuelles.cfm> | [spomi@fr.ch](mailto:spomi@fr.ch)
- **Berufs-, Laufbahn- und Studienberatung**  
berät Jugendliche und Erwachsene in der Aus- und Weiterbildung.  
Rue St-Pierre-Canisius 12, 1700 Freiburg  
Tel 026 305 41 95  
[akbb@fr.ch](mailto:akbb@fr.ch) | [www.berufsberatungfr.ch](http://www.berufsberatungfr.ch)
- **Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und Familienfragen, Kanton Freiburg**  
Rue de la Poste 1, 1701 Freiburg  
Tel: 026 305 23 86 | <http://admin.fr.ch/bef>
- **Dienst für Familienplanung und Sexualinformation**  
Rue de la Grand-Fontaine 50, 1700 Freiburg  
Tel: 026 305 29 55  
[planningfamilial@fr.ch](mailto:planningfamilial@fr.ch) | [www.fr.ch/spfis](http://www.fr.ch/spfis)
- **Die Fachstelle UND** berät Eltern in Fragen rund um die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben.  
[info@und-online.ch](mailto:info@und-online.ch) | [www.und-online.ch](http://www.und-online.ch)
- **Ausgleichskasse für AHV und Familienzulagen des Kantons Freiburg**  
1762 Givisiez | Tel. 026 3 05 52 52  
[ecasfr@fr.ch](mailto:ecasfr@fr.ch) | [www.caisseavfr.ch](http://www.caisseavfr.ch)
- **Der Frauenraum bietet Beratungsgespräche zu Familien- und Berufsleben**  
Rue Hans-Fries 2, 1700 Fribourg  
Tel. 026 424 59 24  
[info@frauenraum.org](mailto:info@frauenraum.org)  
[www.espacefemmes.org](http://www.espacefemmes.org)
- **Hausbetreuungsdienst für Stadt und Land**  
Diese private Spitex-Organisation übernimmt zum Beispiel die Betreuung zuhause nach der Geburt oder hilft im Haushalt.  
[www.homecare.ch](http://www.homecare.ch)  
Filiale in Murten: Tel. 026 672 15 08
- **Jugendamt des Kantons Freiburg**  
Diese Amtsstelle führt auf ihrer Internetseite eine Liste der familienexternen Kinderbetreuungsangebote.  
Pérolles 30, 1705 Freiburg  
Tel 026 305 15 30  
<http://admin.fr.ch/sej/de/pub/organisation.htm>
- Das **Office familial** berät und unterstützt Familien in schwierigen Lebenssituationen  
Rue de Romont 29-31, 1701 Freiburg  
Tel. 026 322 10 14  
(mit Büros in Bulle und Murten)  
[www.officefamiliale.ch](http://www.officefamiliale.ch)
- **Schweizerischer Nationalfonds SNF**  
Wildhainweg 3, 3001 Bern  
Tel. 031 308 22 22  
[www.snf.ch](http://www.snf.ch)
- **Sozialdienste**  
Der Kanton Freiburg hat eine Liste der Sozialdienste aller Gemeinden in Form eines Pdf-Dokuments zusammengestellt:  
<http://admin.fr.ch/de/data/pdf/sopfa/sozialdienste.pdf>
- **Stillberatung**  
Die La Leche League Schweiz informiert unentgeltlich bei Fragen zum Stillen des Kindes: [www.stillberatung.ch](http://www.stillberatung.ch).  
Eine weitere Anlaufstelle ist der Berufsverband der Schweizerischen Stillberaterinnen: [www.stillen.ch](http://www.stillen.ch)

## VI) Quellen und Literatur (alphabetisch)

- **Amt für Bevölkerung und Migration des Kantons Freiburg:**  
(für Formulare und Vorschriften)  
<http://admin.fr.ch/spomi/de/pub/formulare.htm>
- **Amt für Ausbildungsbeiträge des Kantons Freiburg:**  
[www.admin.fr.ch/ssf/de/pub/index.cfm](http://www.admin.fr.ch/ssf/de/pub/index.cfm)
- **Broschüre «Mutterschaft – Schutz der Arbeitnehmerinnen» des Staatssekretariats für Wirtschaft gratis unter:**  
[www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00035/00036/01563/index.html?lang=de](http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00035/00036/01563/index.html?lang=de)
- **Bundesamt für Sozialversicherungen:**  
[www.bsv.admin.ch/themen/eo/00056/index.html?lang=de](http://www.bsv.admin.ch/themen/eo/00056/index.html?lang=de)
- **Bundesamt für Statistik (BFS 2007):**  
Hauptbericht der Studie zur sozialen Lage der Studierenden 2005. Neuchâtel 2007.  
[www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/dos/blank/01/01.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/dos/blank/01/01.html)
- **Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann GIG:**  
[www.admin.ch/ch/d/sr/1/151.1.de.pdf](http://www.admin.ch/ch/d/sr/1/151.1.de.pdf)
- **Bundesgesetz über die öffentliche Arbeitslosenversicherung:**  
[www.seco.admin.ch/themen/00385/01880/02732/index.html?lang=de](http://www.seco.admin.ch/themen/00385/01880/02732/index.html?lang=de)
- **Dienst für Zulassung und Einschreibung der Universität Freiburg:**  
[www.unifr.ch/admission/de/unifr/administria](http://www.unifr.ch/admission/de/unifr/administria)
- **Dienststelle für die Gleichstellung von Frau und Mann der Universität Freiburg:**  
[www.unifr.ch/fem/de](http://www.unifr.ch/fem/de)
- **Dienst für Sozialberatung und Studienbeihilfen der Universität Freiburg:**  
[www.unifr.ch/social/welcome.html](http://www.unifr.ch/social/welcome.html)
- **Eidgenössische Verordnung über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft:**  
[www.admin.ch/ch/d/sr/8/822.111.52.de.pdf](http://www.admin.ch/ch/d/sr/8/822.111.52.de.pdf)
- **Familienausgleichskasse des Kantons Freiburg**  
[www.caisseavsf.fr.ch/de](http://www.caisseavsf.fr.ch/de)
- **Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes (gültig seit 1.1.2010)**  
[www.unia.ch/L-GAV-2010.3670.0.html](http://www.unia.ch/L-GAV-2010.3670.0.html)
- **Gesetz (StPG) und Ausführungsreglement (StPR) über das Staatspersonal des Kantons Freiburg:**  
[http://admin.fr.ch/spo/de/pub/dok/rechtsdienst/stpg\\_stpr.htm](http://admin.fr.ch/spo/de/pub/dok/rechtsdienst/stpg_stpr.htm)
- **Gesundheitsbestimmungen Schwangere am Arbeitsplatz:**  
[www.seco.admin.ch/themen/00385/02747/02754/02798/index.html?lang=de](http://www.seco.admin.ch/themen/00385/02747/02754/02798/index.html?lang=de)
- **Gewerkschaftsunterlagen zu arbeitsrechtlichen Fragen rund um Schwangerschaft und Mutterschaft:**  
[www.travailsuisse.ch/de/taxonomy/overview/365](http://www.travailsuisse.ch/de/taxonomy/overview/365)  
[www.unia.ch/Arbeit-Mutterschaft.3096.0.html](http://www.unia.ch/Arbeit-Mutterschaft.3096.0.html)
- **Information des Personaldienstes der Universität zum Rotkäppchendienst:**  
[www.unifr.ch/sp/de/prestations/chaperon-rouge](http://www.unifr.ch/sp/de/prestations/chaperon-rouge)
- **Leemann, Regula Julia (2002).**  
Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem:  
Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen.  
Chur; Zürich: Verlag Rüegger
- **Leitfaden für das Staatspersonal zu den Leistungen des Staates und der Sozialversicherungen bei Arbeitsabwesenheit wegen Unfall, Krankheit, Schwangerschaft, Mutterschaft und Adoption (Stand Februar 2010):**  
[http://admin.fr.ch/de/data/pdf/spo/leitfaden\\_de.pdf](http://admin.fr.ch/de/data/pdf/spo/leitfaden_de.pdf)
- **Obligationenrecht für Angestellte in der Privatwirtschaft:**  
[www.admin.ch/ch/d/sr/22.html](http://www.admin.ch/ch/d/sr/22.html)
- **Öffentliche Arbeitslosenkasse des Kantons Freiburg:**  
<http://admin.fr.ch/cpch/de/pub/index.cfm>
- **Öffentliche Fachbibliothek des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann:**  
[www.ebg.admin.ch/dokumentation/00011/index.html?lang=de](http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00011/index.html?lang=de)
- **Personaldienst der Universität Freiburg:**  
[www.unifr.ch/sp/de](http://www.unifr.ch/sp/de)
- **Plattform der Gleichstellungsfachstellen der Kantone BE, LU, ZH, der Fachstelle UND sowie des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann:**  
[www.gemeinsam-regie-fuehren.ch/](http://www.gemeinsam-regie-fuehren.ch/)
- **Plattform Fairplay des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann:**  
[www.fairplay-at-home.ch/d/index.htm](http://www.fairplay-at-home.ch/d/index.htm)
- **Ratgeber zur Umstellung einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle im Kaderbereich:**  
[www.sta.be.ch/site/index/startseite/gleichstellung/gleichstellung-erwerbsarbeit/gleichstellung-arbeit-partie.htm](http://www.sta.be.ch/site/index/startseite/gleichstellung/gleichstellung-erwerbsarbeit/gleichstellung-arbeit-partie.htm)
- **Reglement des Marie Heim-Vögtlin-Programms des SNF:**  
[www.snf.ch](http://www.snf.ch) > Förderung > Personen > Marie Heim-Vögtlin-Programm
- **Reglemente des Schweizerischen Nationalfonds SNF:**  
[www.snf.ch](http://www.snf.ch) > Quick Links > Dokumente für Forschende
- **Reglement über die wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Universität Freiburg; Stand am 21. Februar 2003:**  
[www.unifr.ch/rectorat/reglements/pdf/2\\_2\\_1.pdf](http://www.unifr.ch/rectorat/reglements/pdf/2_2_1.pdf)
- **Richtlinien vom 26.01.2010 betreffend Fristen, Gebühren und Urlaubsgesuchen im Bereich der Zulassung für das akademische Jahr 2010/2011 an der Universität Freiburg:**  
[www.unifr.ch/rectorat/reglements/pdf/512.pdf](http://www.unifr.ch/rectorat/reglements/pdf/512.pdf)
- **Richtlinien des Rektorats betreffend der Verleihung des Status der externen wissenschaftlichen Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen:**  
[www.unifr.ch/rectorat/reglements/pdf/2\\_2\\_2.pdf](http://www.unifr.ch/rectorat/reglements/pdf/2_2_2.pdf)
- **Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE:**  
[www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen\\_quellen/blank/blank/enquete\\_suisse\\_sur/00.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen_quellen/blank/blank/enquete_suisse_sur/00.html)
- **Schweizerische Universitätskonferenz SUK, 1. August 2008, Richtlinien für die koordinierte Erneuerung der Lehre an den universitären Hochschulen der Schweiz im Rahmen des Bologna-Prozesses:**  
[www.cus.ch/wDeutsch/publikationen/richtlinien/BOL-RL-2008-Dt-V2.pdf](http://www.cus.ch/wDeutsch/publikationen/richtlinien/BOL-RL-2008-Dt-V2.pdf)
- **Studer, Andrea-Martina: Aufteilung von Beruf und Familie und der Arbeitsmarkt Schweiz.**  
In: Sociology in Switzerland: Sociology of Work and Organization. Online Publikationen. Zürich, März 1998.  
[http://socio.ch/arbeit/t\\_astuder.htm](http://socio.ch/arbeit/t_astuder.htm)
- **Studienreglemente der Rechtswissenschaftlichen Fakultät:**  
[www.unifr.ch/droit/de/studies/regulations.php](http://www.unifr.ch/droit/de/studies/regulations.php)
- **Studienreglemente der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät:**  
[www.unifr.ch/science/de/faculte/reglements/](http://www.unifr.ch/science/de/faculte/reglements/)
- **Studienreglemente der Theologischen Fakultät:**  
[www.unifr.ch/theo/theo4230de.htm](http://www.unifr.ch/theo/theo4230de.htm)
- **Studienreglemente der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät:**  
[www.unifr.ch/ses/ses2007/index.php?page=reglement](http://www.unifr.ch/ses/ses2007/index.php?page=reglement)
- **Studienreglemente der Philosophischen Fakultät:**  
[www.unifr.ch/rectorat/reglements/pdf/4401\\_1.pdf](http://www.unifr.ch/rectorat/reglements/pdf/4401_1.pdf)
- **Sutter, Marielle. 2006. Wider die Unvereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie: 12 Portraits von Wissenschaftlerinnen mit Kindern:**  
Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern. Ausschuss Programm Anna der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern, September 2006. Bern.



